



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

“Trabajo remoto y productividad laboral en los colaboradores
Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la
pandemia del Covid-19 en el Año 2021”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Rojas Camacho, Fran Williams (ORCID: 0000-0002-8110-341X)

ASESOR (A):

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada a mi madre Milagros Camacho Gallo, mi tío Guillermo Felipe Camacho Gallo, a mis hnos. y en especial a mi abuelo Wilfredo Camacho Albán, quienes me dieron ánimos de continuar este camino profesional y son mi motor y ejemplo de seguir adelante para lograr mis metas personales y profesionales, para ellos con amor.

Agradecimiento

A mi familia por sus consejos y apoyo constante e incondicional que me acompañaron en el desarrollo de mi tesis de investigación

Índice De Contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice De Contenidos..... | iv |
| Índice De Tablas..... | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación. | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad | 17 |
| 3.5. Procedimiento | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXO | 36 |

Índice De Tablas

| | |
|--|-----------|
| Tabla 01: Análisis descriptivo de la Variable trabajo remoto | 20 |
| Tabla 02: Análisis descriptivo de los niveles de la variable Productividad Laboral | 20 |
| Tabla 03: Tabla Cruzadas entre la dimensión Efectividad y la variable trabajo remoto | 21 |
| Tabla 04: Tablas Cruzadas entre la dimensión eficiencia de funciones y la variable trabajo remoto | 22 |
| Tabla 05: Tablas Cruzadas entre la dimensión celeridad de las funciones y la variable trabajo remoto | 23 |
| Tabla 06: Tablas Cruzadas entre las variables Trabajo Remoto y Productividad Laboral .. | 24 |
| Tabla 07: Coeficiente de correlación entre trabajo remoto y Productividad Laboral | 25 |
| Tabla 08: Coeficiente de correlación entre trabajo remoto y Efectividad de funciones | 26 |
| Tabla 09: Coeficiente de correlación entre trabajo remoto y Eficiencia en las funciones | 27 |
| Tabla 10: Coeficiente de correlación entre trabajo remoto y celeridad de las funciones | 28 |

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el tipo de relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid-19 en el año 2021. La metodología que se siguió fue cuantitativa, de tipo aplicada, diseño no experimental y transversal. La población estuvo integrada por 120 colaboradores jurisdiccionales. La técnica utilizada fue el cuestionario y la observación en las variables Trabajo remoto y Productividad Laboral.

Los resultados de acuerdo a las hipótesis establecidas en si existe relación entre el trabajo remoto y productividad dio como valor de significancia bilateral es igual a $0,167 > P(0,05)$, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0), se concluye que no existe relación entre la variable trabajo remoto y Productividad Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la Pandemia del Covid-19. En el caso de la variable trabajo remoto y dimensiones de la Productividad laboral, no existe correlación con los factores de efectividad en las funciones $0.176 > P(0,05)$, eficiencia en las funciones $0.665 > P(0,05)$ y celeridad en las funciones $0.191 > P(0,05)$.

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad laboral, efectividad en las funciones, eficiencia en las funciones, celeridad en las funciones.

Abstract

The objective of this study was to determine the type of relationship that exists between remote work and labor productivity of the jurisdictional collaborators of the Superior Court of Justice of Piura during the Covid-19 pandemic in 2021. The methodology that was followed It was quantitative, applied, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 120 jurisdictional collaborators. The technique used was the questionnaire and observation in the variables Remote work and Labor Productivity.

The results according to the hypotheses established in whether there is a relationship between remote work and productivity gave as a bilateral significance value is equal to $0.167 > P (0.05)$, so the null hypothesis (H_0) is accepted, it is concluded that there is no relationship between the remote work variable and Labor Productivity of the Superior Court of Justice of Piura during the Covid-19 Pandemic. In the case of the remote work variable and dimensions of Labor Productivity, there is no correlation with the factors of effectiveness in the functions $0.176 > P (0.05)$, efficiency in the functions $0.665 > P (0.05)$ and speed in the functions $0.191 > P (0.05)$.

Keywords: Remote work, labor productivity, effectiveness in the functions, efficiency in the functions, speed in the functions.

I. INTRODUCCIÓN

A poco más de un año después del COVID-19, la sociedad se vio en la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones que trajo la pandemia, tanto que el mercado laboral no fue la excepción. Los protocolos de aislamiento y distancia física son fundamental para poder prevenir la expansión o propagación del virus, siendo la clave para la localización del trabajo remoto, modelo que juega un papel decisivo en la ardua tarea de mantener la continuidad del negocio protegiendo la cantidad de trabajadores.

Asimismo, las entidades se vieron en la necesidad de reconfigurar muchos de sus procesos e implementar nuevas herramientas tecnológicas y de liderazgo, acelerando finalmente su transformación digital y la llegada del teletrabajo.

Muchas organizaciones están convencidas de aquellas ventajas de este. Incluso algunas personas, especialmente aquellas con una base técnica, han decidido migrar su modelo de trabajo a un modelo completamente remoto. Sin embargo, otros lo adoptaron parcialmente, y algunas personas tuvieron que permanecer en el modo tradicional por la misma naturaleza de sus actividades.

Se espera que los diferentes tipos de teletrabajo sigan cambiando a las empresas en un futuro, sosteniendo un balance entre flexibilidad y productividad. De hecho, se estima que para 2025, el 70% de los trabajadores trabajarán de forma remota durante al menos 5 días al mes. Después de todo, esta sería una de las mejores para que la empresa continúe operando mientras tanto así protege la integridad de sus empleadores. (Axesor, 2021).

En este sentido, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Europa, a causa de la pandemia, cuatro de cada diez personas empezarán a trabajar de forma remota, lo que demuestra que las organizaciones y sus empleados deben adaptarse a las nuevas condiciones que manejaría el mercado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) Estableció que toda labor que se realizaba en forma física se realizara en forma remota. Es decir, desde sus hogares; sin embargo, seguirían funcionando las actividades que tengan que

ver con finanzas y administración pública, pero la fuerza laboral en manufactura, agricultura, la construcción y el turismo se verían afectados por la aparición de la nueva corona. Por ello, a este nuevo concepto de trabajo se le denomina trabajo a distancia. Teniendo así muchas consecuencias para los trabajadores. Siendo la más relevante aquellas que dificultan el desempeño normal de sus funciones laborales, por la dificultad de gestionar el trabajo y la vida privada en una forma equilibrada.

Esta crisis conllevó a un ejemplo de transformación de muchas organizaciones y/o empresas que, ante los desafíos, se vieron en la necesidad de modificar sus esquemas de trabajo y procesos diarios para seguir siendo competitivas. En definitiva, la flexibilidad es clave para que las empresas afronten los escenarios actuales que en parte son muy complejos y se adapten a las nuevas condiciones del mercado para asegurar su continuidad.

El país cuando entra en estado de emergencia, surge la modalidad de trabajo remoto, la misma que es considerada como una medida excepcional y temporal. A raíz del estado de emergencia derivado de la amenaza del COVID 19, se propone a los trabajadores que deben aplicar dicha modalidad para realizar las labores encomendadas desde sus viviendas o lugar consignado para proteger la estabilidad laboral y la productividad del empleador y así evitar un mayor riesgo de infección en el lugar de trabajo o en el proceso de contagio de los trabajadores y sus familias debido al virus antes mencionado.

A pesar de ello, la mayor controversia es si la aplicación de esta medida de emergencia es efectiva y eficiente en el sector público y privado, y si representa una solución para reducir los efectos adversos en las relaciones laborales durante una pandemia del COVID-19.

Por otra parte, estudios realizados sobre productividad y competitividad En Colombia, señalan que el mundo corporativo viene pasando por múltiples cambios vinculados a los aspectos económicos, por lo que las organizaciones tienen un desafío para poder afrontar la situación actual a fin de que no afecté a la rentabilidad de la empresa, por lo cual consideran muy importante el desempeño laboral, el cual se asocia con la productividad del colaborador (Acrip

Nacional, 2018). Para CEPAL (2020), solo el 21% de trabajadores latinoamericanos pudieron acceder a realizar teletrabajo, esto por la falta de conexión a internet y que los personas no están preparados a realizar trabajos desde casa o los trabajos que realizan no son viables para teletrabajo; el teletrabajo refuerza retrocesos en los derechos laborales, menos dialogo social, impacto negativo en las mujeres trabajadoras y desampara.

En cuanto al contexto nacional, el estudio de Lauchlan (2020), señala que el 98% de las empresas adoptado el trabajo remoto como modo de continuidad en la empresa y en relación con los trabajadores, casi el 100%. Si bien es cierto se evidencia en la modalidad del trabajo remoto, pero ha generado inconvenientes en la productividad, por factores cómo el aislamiento del servidor, la ausencia del trabajo en equipo, la interacción para formular o interactuar y aprobar una sola idea. Todo ello tiene alta incidencia en el alcance de los objetivos y metas de las organizaciones.

Los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, en su mayoría hacen trabajo remoto y presencial; es decir mixto. Algunos realizan trabajo remoto completo por ser personas vulnerables, como son secretarios Jurisdiccionales, Jueces Titulares o Jueces Superiores. Sin embargo, se ha observado que la carga procesal ha seguido aumentando, más de la que ya había, esto ha sucedido por diversos factores y no ha sido posible combatir esa sobrecarga con la gestión que realiza la misma entidad.

Una de las razones que ha generado la sobrecarga procesal es el ingreso de escritos, demandas y medidas cautelares dentro de las 24 horas durante toda la semana; y, antes de la pandemia era hasta las 4:45 pm de lunes a viernes. Lo cual esto ha ido incrementando en diferentes Juzgados Jurisdiccionales en materia penal, civil, familia civil, laborales, etc. Por lo que, tanto como los Asistentes, secretarios e incluso Jueces no se abastecen para disminuir la carga procesal, pese a realizar diferentes acciones e incluso trabajar sábados y domingos.

Asimismo; el sistema tecnológico empleado en la entidad para la elaboración del trabajo remoto no es muy eficiente para que los trabajadores puedan elaborar

sus funciones de manera correcta, eficaz y rápida; ya que, éste se para congelando, es demasiado lento, lo cual genera que los trabajadores no proyecten de manera rápida las resoluciones y sean descargadas en el Sistema Integrado Judicial. Por otro lado, la entidad no facilita los equipos necesarios como es computadora, impresora, internet. Siendo así, que los mismos colaboradores tienen que buscar sus propios equipos para poder realizar su trabajo.

De igual forma, los colaboradores que tienen el cargo de Secretario y Juez oscilan entre la edad de 35 a más de 60 años, por lo cual no están capacitados constantemente para realizar el trabajo remoto, ya que es un nuevo sistema tecnológico que se tienen que adaptar con el transcurso del tiempo para poder realizar sus funciones.

Por lo antes mencionado se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Qué tipo de relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid -2019, en el año 2021?

Las razones que justifican la presente investigación se realiza, teniendo en cuenta, la justificación teórica, porque se ha recurrido a teorías de trabajo remoto y de productividad laboral para enmarcar la investigación, que conlleva aplicar esas teorías y posteriormente, genere resultados y permita obtener conocimiento y contribuir con la literatura para otros investigadores en estos temas.

Se justifica metodológicamente porque se utilizará técnicas e instrumentos que permitan recopilar la información acerca de las variables de estudio y poder obtener los datos actuales que permitan realizar un análisis detallado y evidenciar los hallazgos.

Justificación práctica, porque ante una situación existente, se busca conocer la realidad de las personas que realizaron trabajo remoto, y definir sugerencias o alternativas de solución, al encontrarse algunas deficiencias, lo que conlleva a contribuir, con la sociedad al describir hechos que suceden con el trabajo remoto y la productividad laboral por medio de esta alternativa de trabajo para los

colaboradores jurisdiccionales de la corte superior de Justicia – Piura.

Asimismo, en la presente investigación se planteó como Hipótesis: Hi: Existe relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid -19, en el año 2021. Ho: No existe relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Y como hipótesis específicas para las variables H1: Existe relación entre el trabajo remoto y la efectividad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021. H2: Existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021. H3: Existe relación entre el trabajo remoto y la Celeridad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Como objetivo general se busca determinar el tipo de relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid-19 en el año 2021.

Los objetivos específicos serán asignados de la siguiente manera: 1) Determinar el tipo de relación que existe entre el trabajo remoto y la efectividad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021; 2) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021; 3) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la Celeridad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los precedentes internacionales y nacionales; cabe precisar que se tiene muy poca información respecto a este tema, dado que el “Trabajo Remoto” contiene un concepto relativamente nuevo, debido a que existen pocos estudios sobre esta variable a nivel general; siendo ello así, se están considerando los antecedentes relacionados con el “teletrabajo” teniendo en cuenta que las dos palabras tienen características de rendimiento semejantes.

Ortega (2017) en su investigación desarrollada en Colombia “*Teletrabajo: una alternativa de mejora para los beneficios de las organizaciones y de los empleados*”, desarrolló como principal objetivo el teletrabajo como alternativa en las organizaciones colombianas, a partir de la investigación documental, exploró sobre las realidades del teletrabajo, sus raíces históricas, lo que le permitió mostrar los pensamientos esenciales de diferentes investigadores, mediante demostraciones básicas en el mundo real, investigó en los ámbitos económicos, entre los que sobresalió la implementación del trabajo remoto como forma de actividad, mostrando razones para una implementación exitosa e indicadores que mostraron conclusiones favorables de esta nueva modalidad de trabajo.

También en Colombia, Orlando (2015) realizó una investigación de grado, titulado “*Estudio de conmoción del teletrabajo como producto de gestión de las organizaciones. Análisis de caso en un sector de la organización financiera en Bogotá*”, estudio que tuvo como lugar de realización el Alma Mater Militar de Nueva Granada, Colombia; cuyo objetivo fue describir el comportamiento de la sociedad ante la implantación del teletrabajo en el desempeño de las empresas financieras de Bogotá. El investigador finalizó que la ejecución del teletrabajo en el procedimiento trae resultados positivos. Es decir, satisfaciendo las perspectivas de la empresa y tratando de optimizar los recursos para tener mejores resultados respecto en la productividad y eficiencia a través de una correcta coordinación administrativa.

En Ecuador, Murillo y Peña (2016) en su tesis titulada “*Estudio del Teletrabajo basado en TIC's, como instrumento de mejora en la productividad en el sector de servicios de importantes empresas*”. Concluye que este tipo de trabajo es

favorable para los sujetos inmersos en la relación laboral (empleador y empleado), ya que aumenta la productividad de la entidad o empresa, reduce los costos y el absentismo, mientras que para los empleados hay suficiente equilibrio, mejores habilidades de formación y mayor flexibilidad laboral en el trabajo a domicilio.

Lovato y Simbaña (2013) en su trabajo denominado: *“Teletrabajo como autogeneración de plazas de empleo y el mejoramiento de la calidad de vida en la población de Ecuador”*, cuyo lugar de realización ha sido en la Universidad Politécnica Salesiana Guayaquil – Ecuador, elaboró un método para que la industria de este país implementen el teletrabajo, los mismos que llegaron a la conclusión que el trabajo a distancia es una opción viable para lograr objetivos importantes y se pueda obtener resultados positivos.

Ahora, como precedente nacional tenemos a Fernández (2021), realizó una investigación para obtener el grado, fue titulada *“Influencia del Trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars – Cov2”*, Teniendo como finalidad principal el análisis del teletrabajo sobre el rendimiento laboral de 40 empleados pertenecientes a una empresa de la ciudad precitada. De esta investigación se obtuvo que el 87,5% se desempeñó con una productividad moderada, mientras que la productividad del 12,5% fue bajo. En la realización de la modalidad a distancia, el desenvolvimiento del 65% de las personas fue medio y el 25% restante mostró un nivel bajo. El investigador reportó una correlación moderadamente directa y significativa entre trabajo remoto y desempeño laboral ($r = 0.492$), concluyendo que el trabajo remoto tiene un impacto moderado en el desempeño laboral, por lo tanto, la inversión técnica y logística de parte del empleador genera un mejor desempeño en el desarrollo de las actividades remotas del trabajador.

Quiñones (2020), en su trabajo para obtener el grado, denominado *“Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú”*, analiza el nivel de producción en las operaciones aduaneras peruanas y su relación con el desarrollo del teletrabajo. Los colaboradores que fueron un total de 73 personas

siendo seleccionados a través de un muestreo deliberado y utilizaron dos herramientas diseñadas por el autor con fines de investigación. Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación directa y significativa entre la flexibilidad del teletrabajo y la productividad laboral ($r = 0,521$). Asimismo, entre el personal responsable del análisis técnico de los servicios aduaneros, existe una correlación entre la flexibilidad y efectividad espacial ($r = 0.570$) y la eficiencia ($r = 0.568$).

De igual forma, la “*Orientación o guía metodológica para la aplicación del trabajo remoto*” publicada por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020), afirma que este tipo de trabajo remoto es un método de servicio que brinda un colaborador desde su hogar o aislado, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permite. Esto se puede hacer a través de las TIC y cualquier otra forma de hacer posible el trabajo remoto. El tiempo de duración lo establece el empleador, pero solo aplica durante el estado de emergencia sanitaria, anunciada por el gobierno a través del DS N ° 008-2020-SA, a partir del 12 de marzo y siendo prorrogada por el Ministerio de Salud según las siguientes circunstancias.

Igualmente, el documento establece que los empleadores son responsables de identificar y priorizar a los empleados que están clasificados como grupos de riesgo; es decir, personas vulnerables ya sea por edad o factores clínicos, los mismos que se encuentran en el marco denominado “*Deferencia y maniobra clínica de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada*”, aprobado por RM N ° 084-2020-MINSA y modificado posteriormente, en este caso será obligatorio el teletrabajo.

Además, las aplicaciones en el sector privado son bien conocidas en los siguientes ejemplos: Entidad y colaboradores, incluidos los sujetos que se encuentran regidos por las reglas de aislamiento domiciliario. De igual forma, las personas del extranjero que no pueden volver al país debido a restricciones impuestas durante la pandemia del Covid-19; Los métodos de capacitación laboral empleadas por el sector privado; no se aplica a los empleados que son positivos para COVID-19 o empleados que solicitan licencia por enfermedad. En este caso, se le indica que no pueden laborar sin que éste sea afectado en su

remuneración mensual.

MTPE advirtió que la determinación del teletrabajo es unilateral, ya que la entidad; es decir el jefe es la persona que informa a los empleados de los cambios respecto al lugar de trabajo a través de un documento escrito; medios electrónicos (institucionales o comerciales, intranet, extranet u otra grabación que pueda acreditar la comunicación personal).

El empleador señalara al trabajador el tiempo que realizara el trabajo a distancia, los equipos tecnológicos que utilizara para la realización de sus funciones. De igual forma, preverá las condiciones de seguridad y salud aplicables. Asimismo, se compromete a asignar a los colaboradores equipos para monitorear e informar sobre las funciones realizadas durante la jornada laboral. Por otro lado, la entidad no podrá sancionar a sus colaboradores siempre y cuando estos hayan cumplido con registrar de manera correcta el trabajo asignado.

Prosiguiendo con el informe establecido por el MTPE, las responsabilidades del colaborador incluyen: respetar las normas legales de seguridad, información y retención de datos brindadas por parte del empleador en el proceso de las labores; cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo notificados por la entidad. Asimismo, tener la disposición a lo largo de la jornada laboral, ya sea para las coordinaciones de las actividades, o entregar y notificar las tareas encomendadas dentro del tiempo especificado por la entidad; contribuir en el programa de organización proporcionado por el jefe.

Por último, el MTPE recomienda a los empleadores o trabajadores puedan proporcionar el equipo y las computadoras, las telecomunicaciones y los recursos similares necesarios para desarrollar los servicios. Además, las entidades deben proporcionar a los colaboradores las instalaciones necesarias para que puedan acceder a las plataformas tecnológicas necesarias para desarrollar con mejor resultado sus actividades y utilizar correctamente los equipos tecnológicos. Los empleados no pueden desempeñar ningún otro papel, ni pueden otorgar informaciones a terceros o información confidencial de la entidad. La entidad tiene la facultar de disponer restricciones en el ingreso a sus plataformas virtuales e informarles las sanciones aplicables en caso de

desobediencia.

Si el medio o mecanismo para el trabajo a distancia se deteriora, el trabajador debe notificar de inmediato al empleador los problemas que se presentan a través de medios comunicativos, los cuales han sido proporcionados por la entidad para que puedan seguir con las funciones encomendadas bajo la modalidad de trabajo remoto.

Asimismo, de la variable del trabajo remoto respecto a sus dimensiones, se ha permitido considerar las ofertas emitidas por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo a través de la “*Guía para la aplicación del Trabajo Remoto*”, las mismas que son obligaciones del trabajador y formalidad del empleador (MTPE, 2020).

En cuanto a la Formalidad del Empleador; habida cuenta del manual citado en el párrafo precedente, se establece que es el empleador quien previamente debe establecer las funciones a realizar por sus trabajadores, dotándoles de los medios necesarios para su realización, esto, sin importar la pandemia por la cual atraviesa el mundo entero (Covid – 19).

En relación a este aspecto Formalidad del Empleador – el empleador debe tener en cuenta tres puntos: El primero se relaciona a los trabajadores cuyas funciones pueden ser desempeñadas desde su hogar o desde el lugar en donde se encuentren pernoctando; esto, sin verse en la necesidad de acudir al centro de labores; teniendo en cuenta la priorización del trabajo remoto de aquellos trabajadores que por su condición (según lo indicado por el Ministerio de Salud) deban cumplir necesariamente trabajo remoto.

El segundo punto, está referido a los trabajadores que por sus condiciones propias no pueden realizar esta nueva modalidad de trabajo, debiendo ser el empleador quien previa coordinación con ellos les asigne labores para compensar sus actividades primigenias y así pese a la pandemia coadyuvar positivamente al trabajo en equipo sin perjudicar el desarrollo de la empresa.

El último punto está relacionado a la posible retribución por parte del empleador al trabajador, atendiendo a la implementación que el último pueda haber

efectuado para la realización de sus labores remotas, precisándose que el derecho a un trabajo en condiciones dignas está protegido por nuestra Carta Magna.

Por ser el Perú un Estado democrático y siendo uno de sus principales fines el respeto a la persona humana y por ende a sus derechos, ha presumido ente regulador de labores – SUNAFIL, la facultad para establecer ciertos indicadores para la realización de las actividades laborales, esto teniendo en cuenta la formalidad del empleador, siendo estos indicadores los siguientes: Otorgamiento de recursos, lugar de trabajo, desarrollo profesional, beneficios en el entorno, horario de labores, capacitación permanente, días de labores, acceso a la información, establecimiento de labores o tareas y horario de labores.

Por otro lado, las obligaciones de los trabajadores, de acuerdo con las "Pautas de Aplicación de Trabajo Remoto" (MTPE, 2020), los aspectos de las obligaciones de los trabajadores involucrados en el trabajo en modo remoto se rigen por las obligaciones especiales que deben cumplir los trabajadores bajo esta modalidad, en los cuales comprende lo siguiente: Protección de la seguridad de la información, de acuerdo con la normativa vigente sobre protección y confidencialidad de los datos de la empresa; cumplir con las medidas de seguridad y salud laboral reportadas por el empleador; además completar la jornada laboral en su totalidad, y ser libre para realizar la carga de trabajo y administración descrita y Tareas asignadas por el empleador durante este período; y enviar informes de las tareas encomendadas. Asimismo, deben capacitarse constantemente e informar de inmediato las actividades, incidencias, problemas de equipos y dificultades en el desempeño de las tareas dentro del tiempo siempre que se puedan tomar las medidas pertinentes en el caso.

Por tanto, en la dimensión de obligaciones del trabajador se incluyen los siguientes indicadores: plan de trabajo, tranquilidad, confidencialidad, conocimiento de las TIC, cumplimiento de objetivos y condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Todos estos han sido considerados y detallados en la matriz de operación variable de este estudio.

Por la situación anterior, el empleador tiene que realizar los procedimientos de

habilitación de condiciones favorables estipulados en la constitución política peruana a fin de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores que forman parte de su empresa, y es deber del trabajador cumplir con la normativa de la autoridad supervisora, porque es su rol como socio de la empresa parte del compromiso que debe asumir, y se le paga de acuerdo con los aspectos formales esperados.

Respecto al estudio de la variable productividad laboral se tomará en referencia la teoría presentada por:

Respecto a la Productividad Laboral según señala Mahesh (2021), Es aquella que se logra a través de la gestión de proyectos, que a su vez también se puede obtener a través de una serie de capacitaciones que se realizan a los empleados, la existencia de herramientas de colaboración y una serie de factores motivadores que ayudan a mejorar el desempeño de los empleados.

El concepto que señala Robbins y Judge (2013), señalan que la productividad laboral es un instrumento en la cual ayuda a estudiar el comportamiento de una entidad o empresa. Esto quiere decir que para una entidad sea considerada efectiva, esta debe lograr sus objetivos establecidos, aprovechando los recursos de manera eficiente.

Además, Golvonio (2016) señaló que en toda empresa se aplica la variable productividad laboral siempre que el empleado sea responsable de sus funciones encomendadas, por lo que esta variable se relaciona con la capacidad personal, los recursos otorgados y las gestiones que se den en la entidad o empresa, entonces esta se considerará como una organización eficiente, ya que estará orientada a lograr el objetivo de las metas señaladas por la entidad con mayor eficacia.

En cuanto a la variable de productividad, según el concepto de Zuloaga, Canalejo y Jaramillo (2008). Es la correlación entre el tiempo y el resultado en que se obtiene. Cuanto menos tiempo se tarde en lograr los resultados esperados, mayor será la productividad del sistema o de los empleados. (Página 45)

La evaluación de la productividad, el análisis de datos relacionados con las

variables de productividad, utilizará la teoría propuesta por Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015), y se evaluará a través de las siguientes dimensiones:

Efectividad de funciones, Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015) Se determinará por lograr un objetivo específico o alcanzar un resultado, es decir, la relación entre el resultado logrado y el resultado recomendado. Asimismo, utiliza los siguientes indicadores para la evaluación: Rendimiento en las actividades; Logrará apreciar el desempeño del personal para verificar si se han logrado los objetivos marcados. Además, se señala que se trata de un proceso coherente e reiterativo que reconoce estimaciones cuantitativas y cualitativas de la eficiencia de las actividades realizadas por las personas que trabajan dentro de la empresa. Su ejecución es descubrir o considerar el valor, la perfección y el método del aporte que el colaborador hace a la organización. Esto permitirá la visualización de temas de supervisión y gestión, la integración de personas y organizaciones.

Cumplimiento de los objetivos; La correlación entre los beneficios obtenidos y los esfuerzos ya realizados, es decir, los beneficios que se pueden obtener de inversiones anteriores. Se puede distinguir la rentabilidad económica, financiera y social. La rentabilidad económica se refiere a los ingresos de todas sus inversiones, la rentabilidad bancaria describe el patrocinio recibido por cada accionista de la empresa y la liquidez general indica los activos que la empresa puede obtener de los deseos o transformación de la empresa.

Optimización de la actividad; Mejorar el desarrollo y/o elaboración es una ideología que puede perfeccionar la calidad del producto. Este es un factor importante para mantener la postura básica en el mercado para optimizar el rendimiento. El principal secreto para lograr resultados positivos radica en la planificación y diseño de estrategias de procesos productivos. Si se cumplen los objetivos del plan, la productividad aumentará.

Como segunda dimensión Eficiencia en las funciones, Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015), Cuando se trata de eficiencia, significa alcanzar los objetivos con la menor cantidad de recursos. Es decir, el recurso o propósito está asociado con la cantidad de recurso utilizado. A menos que la entidad también pueda alcanzar sus objetivos de manera eficaz, la eficiencia por sí sola no es suficiente. Por

ejemplo, una empresa puede obtener sus fines mediante procedimientos ineficientes, lo cual resultaría que los precios serían más elevados y los productos no competitivos; la entidad también puede ser muy eficiente, no obteniendo los mejores resultados o fines y perdiendo todo el mercado. Por lo tanto, una entidad que rinde de manera correcta debe ser eficaz y eficiente para producir beneficios. Los jefes no se dan cuenta que traen consecuencias positivas, a menos que primero comprendan sus fines y los objetivos de la organización. Se ha tenido en consideración los siguientes indicadores:

Recursos utilizados; Se refiere a la cantidad o unidad de recursos que utiliza la entidad para brindar servicios. Además, también cabe señalar que se relaciona con la productividad de la empresa porque se define como la relación entre la cantidad de bienes comprados y los activos utilizados. Por lo cual así, se puede evaluar la capacidad del sistema para producir ciertos productos o servicios requeridos y cómo se utilizan los recursos utilizados.

Como tercera dimensión Celeridad de las funciones, Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015), manifiestan que la eficiencia es la forma en que un departamento logra sus metas de acuerdo a las necesidades de la empresa; es decir, el efecto de lograr la capacidad esperada o deseada para desempeñarse en una acción. En ese sentido se tendrá en cuenta los siguientes indicadores:

Estrategias para alcanzar las metas; Son acciones que se basan para poder lograr las metas establecidas. Además, se puede definir como un arte y una ciencia que se utilizan para tomar, implementar y evaluar decisiones tomadas dentro de la organización, todo con una finalidad de alcanzar las metas. Se pueden dar estrategias de largo, mediano y corto plazo, todo dependiendo del tiempo requerido para lograr el objetivo propuesto.

Efectividad de los procesos; Es la precisión con la que se ejecuta el proceso para lograr con mayor satisfacción la productividad, porque el objetivo de los administradores a través de la efectividad del proceso es generar excedente y productividad, lo que significa eficiencia, efectividad y efectividad.

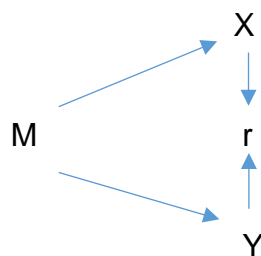
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Es una investigación de método cuantitativo transversal, ya que se llevará a cabo la investigación dentro de un período de tiempo determinado. Su estándar es definir los problemas planteados, la relación entre variables y tratar problemas medibles u observables. Según (Kerlinger y Lee, 2002) en una investigación cuantitativa cuando se resuelvan problemas se debe reflejar la relación entre dos o más variables, ya sean características, fenómenos, eventos, etc., pueden medirse numéricamente.

Asimismo, la investigación adoptará un diseño no experimental, pues se observarán fenómenos que ocurren en su entorno natural, por lo cual no se manipularán las variables.

Según (Carrasco, 2015) “señala que en el diseño no experimental se conocen los rasgos, propiedades, características y cualidades de un factor o fenómeno de la realidad de un momento determinado del tiempo”.



- M = muestra
- X = Observación de la variable trabajo remoto
- Y = Observación de la variable productividad laboral
- r = Relación entre dichas variables

Así mismo (Domínguez, 2015), determinó que en “diseños no experimentales se pueden observar fenómenos porque ocurren en el medio natural, donde se puede observar las condiciones existentes para así se puedan analizar posteriormente” (pág. 54).

Esta investigación se logró advertir que pertenece al tipo correlación básica, ya que su objetivo es cuantificar el grado de asociación entre dos o más variables.

(Ramírez, 2015) “nos demuestra que la única finalidad que tiene las investigaciones correlacionales es cuantificar el grado que existe entre dos o más variables”.

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable Trabajo Remoto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo indico que el trabajo remoto es una modalidad de prestación de servicios, en la cual una persona trabaja desde su casa o en algunos espacios cerrados establecidos a través de diversas modalidades (MTPE, 2020).

Variable Productividad Laboral

Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015) mencionaron que la productividad “Es una medida de la eficiencia del trabajo y la eficiencia de la capital utilizada para generar valor económico, porque una alta productividad implica la producción de grandes cantidades de mayor valor económico, reduciendo la mano de obra, el capital o los insumos necesarios”.

3.3. Población y Muestra

Población

Está formada por 120 colaboradores jurisdiccionales de la corte superior de justicia, que tienen el cargo de Asistentes Judiciales, Especialistas Legales y Jueces de las materias civil, familia civil, penal, laboral, los mismos que oscilan entre la edad de 26 años hasta 65 años.

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) señalo que: “La población está conformada por todos los colaboradores que se ajustan a una serie de especificaciones”.

Muestra

La muestra está conformada por 120 colaboradores jurisdiccionales de la corte superior de justicia de tipo no probabilística por conveniencia ya que se toma la misma cantidad de la población.

Para Valderrama (2013), el concepto de muestra consiste en un subgrupo de la población, que incluye un conjunto de características similares, y estas características son representativas porque caracterizan el campo materia de estudio.

Criterios de selección

Inclusión

- Contratados bajo la modalidad 728

Exclusión

- Contratados bajo la modalidad CAS (se contratan para realizar descarga laboral)

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se ha establecido la técnica de encuesta para recopilar información basada en el trabajo remoto y la variable de productividad laboral, siendo aplicada a todos los colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia Piura.

Instrumento

La herramienta utilizada es un cuestionario, el cual se elabora en base a los indicadores de operación variable, que ayuda a determinar la situación exacta de la entidad en función del trabajo remoto y la productividad laboral. Se utilizará la escala Likert aplicando toda la población para recopilar datos estadísticos.

3.5. Procedimiento.

Esta información fue recolectada por una muestra representativa de 80 colaboradores jurisdiccionales que laboran en la entidad pública mencionada. Los datos se analizan mediante los siguientes pasos: Primero, se registran en la aplicación Ms Excel, luego verifican el software estadístico en SPSS, codifican sus respuestas, se obtienen los resultados en base a las variables de investigación y preparan los resultados del informe final de investigación, como también las partes que se necesiten.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio, se utilizan procedimientos estadísticos para el encausamiento e indagación de datos. Para las variables de trabajo remoto, existen dos dimensiones (forma del empleador y obligación del trabajador) para medir los indicadores de cada dimensión. Para realizar un análisis estadístico de la hipótesis, se practicó un ensayo de normalidad de Shapiro Wilk para comprobar si las variables de investigación tienen una distribución normal. En tal caso para obtener los resultados se practicó el método de Spearman, este permite estimar la coherencia entre variables categóricas.

3.7. Aspectos éticos.

Este estudio es basado en aspectos éticos; tomando como ejemplo, valores, objetividad y legitimidad coherentes con la honestidad, el anonimato y la privacidad. La información del cuestionario es anónima y solo se utiliza con fines académicos, por lo que se requiere una explicación y consentimiento previo. Son participantes verdaderamente voluntarios. De igual manera, respetar la autoría, teorías y fuentes de información bibliográfica, y citar autores y sus respectivos datos de acuerdo a las normas solicitadas por la Universidad del Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

En este apartado se utilizaron instrumentos para recolectar información sobre las dos variables que son Trabajo Remoto y Productividad Laboral en los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021, entre ellos se utilizaron dos cuestionarios, la misma que tiene una estructura de escala de Likert, con cinco alternativas (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), con un valor de 5 a 1.

Tabla 01

Análisis descriptivo de la frecuencia del trabajo remoto en los colaboradores motivo de estudio.

| Trabajo Remoto | | |
|-------------------------------|------------|------------|
| Frecuencia del trabajo remoto | Frecuencia | Porcentaje |
| A veces | 40 | 33,3 |
| Frecuentemente | 42 | 35,0 |
| Siempre | 38 | 31,7 |
| Total | 120 | 100,0 |

De acuerdo a la tabla 01 se aprecia de acuerdo a los datos descriptivos que el porcentaje de colaboradores que trabajan con mayor frecuencia se ubican en un 35% seguido del grupo que señala a veces, y el 31, 7 refiere trabajar siempre a través de esta modalidad.

Tabla 02

Análisis descriptivo de los niveles de la variable Productividad Laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021.

| Productividad Laboral | | | | |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Bajo | 10 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| Medio | 60 | 50,0 | 50,0 | 58,3 |
| Alto | 50 | 41,7 | 41,7 | 100,0 |
| Total | 120 | 100,0 | 100,0 | |

De acuerdo a la tabla 02 de los datos obtenidos del instrumento de observación establecido a los Colaboradores Jurisdiccionales nos muestra que un 50% presenta un nivel de productividad Medio, un 41.7% muestra un nivel alto y un 8.3% muestra un nivel bajo

Resultado de la contratación de hipótesis.

Determinar el tipo de relación que existe entre el trabajo remoto y la efectividad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Tabla 03

Datos porcentuales alcanzados en el análisis de la dimensión Efectividad en las funciones respecto a la variable trabajo remoto en los colaboradores Jurisdiccionales de la corte superior de justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021

| | | Efectividad de funciones | | | Total | |
|----------------|----------------|----------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Trabajo Remoto | A veces | Recuento | 7 | 17 | 16 | 40 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 17,5% | 42,5% | 40,0% | 100,0% |
| | Frecuentemente | Recuento | 1 | 25 | 16 | 42 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 2,4% | 59,5% | 38,1% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 3 | 16 | 19 | 38 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 7,9% | 42,1% | 50,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 11 | 58 | 51 | 120 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 9,2% | 48,3% | 42,5% | 100,0% |

De acuerdo a la tabla 03 el 59.5% de los Colaboradores Jurisdiccionales frecuentemente realizan un trabajo remoto y tienen un nivel medio de efectividad de acuerdo a sus funciones, mientras que un 42.1% siempre realizan un servicio de trabajo remoto y tienen un nivel medio en efectividad de sus funciones.

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021

Tabla 04

Datos porcentuales alcanzados en el análisis de la dimensión eficiencia de funciones respecto a la variable trabajo remoto en los colaboradores Jurisdiccionales de la corte superior de justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021.

| | | Eficiencia en las funciones | | | Total | |
|----------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-------|--------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Trabajo Remoto | Aveces | Recuento | 2 | 23 | 15 | 40 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 5,0% | 57,5% | 37,5% | 100,0% |
| | Frecuentemente | Recuento | 3 | 22 | 17 | 42 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 7,1% | 52,4% | 40,5% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 5 | 18 | 15 | 38 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 13,2% | 47,4% | 39,5% | 100,0% |
| Total | Recuento | 10 | 63 | 47 | 120 | |
| | % dentro de Trabajo Remoto | 8,3% | 52,5% | 39,2% | 100,0% | |

De acuerdo a la tabla 04 el 52.4% de los Colaboradores Jurisdiccionales realizan frecuentemente el trabajo remoto y tienen un nivel medio de eficiencia de acuerdo a sus funciones, mientras que un 57.5% a veces realizan un trabajo remoto y tienen un nivel medio en eficiencia de sus funciones.

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la Celeridad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021

Tabla 05

Datos porcentuales alcanzados en el análisis de la dimensión celeridad de las funciones respecto a la variable trabajo remoto en los colaboradores Jurisdiccionales de la corte superior de justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021.

| | | Celeridad de las funciones | | | Total | |
|----------------|----------------|----------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Trabajo Remoto | Aveces | Recuento | 5 | 20 | 15 | 40 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 12,5% | 50,0% | 37,5% | 100,0% |
| | Frecuentemente | Recuento | 7 | 18 | 17 | 42 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 16,7% | 42,9% | 40,5% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 1 | 19 | 18 | 38 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 2,6% | 50,0% | 47,4% | 100,0% |
| | Total | Recuento | 13 | 57 | 50 | 120 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 10,8% | 47,5% | 41,7% | 100,0% |

De acuerdo a la tabla 05 el 42.9% de los Colaboradores Jurisdiccionales realizan frecuentemente el servicio de trabajo remoto y tienen un nivel medio con respecto a la celeridad en sus funciones, mientras que un 50.0% realizan un a veces el servicio de trabajo remoto y tienen un nivel medio con respecto a la celeridad de sus funciones.

Como objetivo general se busca determinar el tipo de relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid-19 en el año 2021.

Tabla 06

Datos porcentuales alcanzados en el análisis de las variables Trabajo Remoto y Productividad Laboral en los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura, durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021.

| | | Productividad Laboral | | | Total | |
|----------------|----------------|----------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Trabajo Remoto | A veces | Recuento | 5 | 19 | 16 | 40 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 12,5% | 47,5% | 40,0% | 100,0% |
| | Frecuentemente | Recuento | 3 | 25 | 14 | 42 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 7,1% | 59,5% | 33,3% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 2 | 16 | 20 | 38 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 5,3% | 42,1% | 52,6% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 10 | 60 | 50 | 120 |
| | | % dentro de Trabajo Remoto | 8,3% | 50,0% | 41,7% | 100,0% |
| | | | | | | |

Como se observa en la tabla 06 indica que el 59.5% frecuentemente realizan el servicio de trabajo remoto con un nivel de productividad laboral medio, un 47.5% a veces realiza un trabajo remoto con un nivel de productividad laboral medio.

Prueba de Hipótesis General:

Hi: Existe relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid -19, en el año 2021.

Ho: No existe relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Tabla 07:

Coefficiente de correlación entre trabajo remoto y Productividad Laboral

| | | Trabajo Remoto | Productividad Laboral |
|-----------------------|------------------------|----------------|-----------------------|
| Trabajo Remoto | Correlación de Pearson | 1 | ,127 |
| | Sig. (bilateral) | | ,167 |
| | N | 120 | 120 |
| Productividad Laboral | Correlación de Pearson | ,127 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,167 | |
| | N | 120 | 120 |

En la tabla 07 el valor de significancia bilateral es igual a $0,167 > P(0,05)$, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0), se concluye que no existe relación entre la variable trabajo remoto y Productividad Laboral en los Colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la Pandemia del Covid-19, en el año 2021.

Como hipótesis específicas para las variables

H1: Existe relación entre el trabajo remoto y la efectividad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y la efectividad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Tabla 08

Coefficiente de correlación entre trabajo remoto y Efectividad de funciones

| Correlaciones | | | |
|--------------------------|------------------------|----------------|--------------------------|
| | | Trabajo Remoto | Efectividad de funciones |
| Trabajo Remoto | Correlación de Pearson | 1 | ,124 |
| | Sig. (bilateral) | | ,176 |
| | N | 120 | 120 |
| Efectividad de funciones | Correlación de Pearson | ,124 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,176 | |
| | N | 120 | 120 |

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Como se visualiza en la tabla 08 el valor de significancia es de $0.176 > P(0,05)$, por lo que se acepta la hipótesis nula por lo tanto se concluye que la variable trabajo remoto no guarda relación con la dimensión Efectividad de funciones.

H2: Existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

H0: No existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre trabajo remoto y Eficiencia en las funciones

| Correlaciones | | | |
|-----------------------------|------------------------|----------------|-----------------------------|
| | | Trabajo Remoto | Eficiencia en las funciones |
| Trabajo Remoto | Correlación de Pearson | 1 | -,040 |
| | Sig. (bilateral) | | ,665 |
| | N | 120 | 120 |
| Eficiencia en las funciones | Correlación de Pearson | -,040 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,665 | |
| | N | 120 | 120 |

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Como se visualiza en la tabla 09 el valor de significancia es de $0.665 > P(0,05)$, por lo que se acepta la hipótesis nula por lo tanto se concluye que la variable trabajo remoto no existe relación con la dimensión eficiencia en sus funciones.

H3: Existe relación entre el trabajo remoto y la Celeridad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

H3: No existe relación entre el trabajo remoto y la Celeridad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre trabajo remoto y celeridad de las funciones

| Correlaciones | | | |
|----------------------------|------------------------|----------------|----------------------------|
| | | Trabajo Remoto | Celeridad de las funciones |
| Trabajo Remoto | Correlación de Pearson | 1 | ,120 |
| | Sig. (bilateral) | | ,191 |
| | N | 120 | 120 |
| Celeridad de las funciones | Correlación de Pearson | ,120 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,191 | |
| | N | 120 | 120 |

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Como se visualiza en la tabla 10 el valor de significancia es de $0.191 > P(0,05)$, por lo que se acepta la hipótesis nula por lo tanto se concluye que la variable trabajo remoto no guarda relación con la dimensión Celeridad de las funciones.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 19 en el año 2021. Dado que se trata de un estudio correlación; la hipótesis se probó mediante una estadística inferencial. Asimismo, en el siguiente párrafo se presenta una discusión de los principales hallazgos para demostrar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el estudio.

En cuanto a la Hipótesis y objetivo general; los resultados obtenidos respecto a la relación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral, se advirtió que ambas no tienen correlación ya que el valor significativo bilateral es igual a $0,167 > P(0,05)$, por consiguiente se acepta la hipótesis nula (H_0). Es decir, no existe relación positiva entre el trabajo remoto y productividad laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura, durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021. En ese sentido, se comprueba de manera distinta al resultado obtenido por el investigador Fernández (2021) encontró que más del 50% del trabajo remoto está en un nivel medio y el resto en un nivel bajo. En términos de desempeño, el 87,5% está en un nivel medio y el resto en un nivel bajo. También encontró que existe una correlación moderada entre las dos variables ($Rho = 0.492$). Por esta razón, se recomienda que, si se implementa mejor el trabajo remoto, habrá un mejor desempeño. En ese sentido, podemos mencionar que en la Corte Superior de Justicia de Piura no existe una relación entre las dos variables materia de investigación en el contexto de la pandemia Covid – 19; esto se debe a la falta de implementación, equipos, tecnología, cobertura conforme a los resultados obtenidos al aplicarse el instrumento de investigación.

De igual manera para la hipótesis y objetivo específico 01, respecto de los resultados de variable trabajo remoto y dimensión de efectividad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021, se advirtió de los resultados que el valor significativo es de $0.176 > P(0,05)$. Siendo ello así, se admite la hipótesis

nula. En consecuencia, se finaliza que la variable trabajo remoto no guarda relación con la dimensión Efectividad en las funciones de los colaboradores. En ese sentido, se comprueba de manera distinta al resultado obtenido por el investigador Quiñones (2020), quien indico que existe relación entre trabajo remoto y variables de productividad laboral ($Rho = 0,521$) y sus dimensiones, de acuerdo con $Rho = 0,570$ y eficiencia $Rho = 0,568$ encontraron la correlación entre flexibilidad espacial y efectividad. Por lo tanto, se deduce que no todos los colaboradores al momento de realizar la modalidad de trabajo remoto tienden a cumplir de manera efectiva la meta establecida por parte del empleador.

Respecto a la hipótesis y objetivo específico 02, de la variable trabajo remoto y la dimensión de eficiencia en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 2021, se advirtió de los resultados que el valor significativo es de $0.665 > P(0,05)$. Siendo ello así, es admitida la hipótesis nula. En consecuencia, se finaliza que la variable trabajo remoto no guarda relación con la dimensión eficiencia en las funciones de los colaboradores. En ese sentido, se comprueba de manera distinta al resultado obtenido por el investigador Baldeón (2020) encontró que, en términos de trabajo remoto, el 56,52% está en un nivel bajo, el 35,87% en un nivel medio y el 7,61% en un nivel alto. Asimismo, de la variable eficiencia, 60,87 está en un nivel bajo, 27,17% está en un nivel medio y 11,96% está en un nivel alto. El autor señala que las variables se correlacionan de forma moderada, media y significativa ($Rho = 0,501$). Por lo tanto, se concluye que los colaboradores para que realicen un trabajo eficiente, el empleador tendría que realizar costos elevados para que éstos puedan cumplir con sus funciones y lograr las metas establecidas.

Finalmente respecto a la hipótesis y objetivo específico 03, de la variable trabajo remoto y la dimensión de celeridad en las funciones de los colaboradores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia Covid-19 en el año 202, se advirtió de los resultados que el valor significativo es de $0.191 > P(0,05)$. Siendo ello así, se aprobó la hipótesis nula. Por consiguiente, se logra inferir que la variable trabajo remoto no guarda relación con la dimensión de celeridad en las funciones de los colaboradores. En ese sentido, se

comprueba de manera distinta al resultado obtenido por los investigadores Criollo & Lozada (2020), las mismas personas señalaron que hay mejor producción y 79% trabajo presencial y 39% mejor trabajo remoto. Además, utilizando la prueba estadística de chi-cuadrado, se observa que el trabajo a distancia afecta el desempeño laboral. Por tanto, ante lo indicado se aprecia que no siempre el trabajo remoto va ser favorable en todas las instituciones, en este caso en la Corte Superior de Justicia de Piura, toda vez que va a depender de los implementos y recursos que otorga el empleador a los colaboradores; Asimismo, las cualidades o habilidades de los colaboradores para adaptarse a la exigencia requerida por el trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

- Con la presente investigación se ha podido determinar que el efecto del trabajo remoto no contribuye en la productividad laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura, durante la pandemia del Covid – 19, en el año 2021. En razón a que no hay una supervisión en el desarrollo de las actividades constituye una limitación para la correcta práctica del trabajo remoto.
- Respecto a la hipótesis y objetivo específico N° 01, los resultados permiten asegurar que no existe relación entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad en las funciones de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 2019, en el año 2021, ya que el valor significativo es de $0.176 > P (0,05)$. Por lo tanto, se concluye que los colaboradores al momento de realizar la modalidad de trabajo remoto tienden a cumplir de manera efectiva la meta establecida por parte del empleador.
- De los resultados obtenidos respecto a la hipótesis y objetivo específico N° 02, se logra afirmar que la variable trabajo remoto no guarda relación con la dimensión eficiencia en las funciones de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid – 2019, en el año 2021, ya que el valor significativo es de $0.665 > P (0,05)$. En ese sentido, se comprueba que los colaboradores para que realicen un trabajo eficiente, el empleador tendría que realizar costos elevados para que éstos puedan cumplir con sus funciones y lograr las metas establecidas.
- Por último, de los resultados obtenidos en la hipótesis y objetivo específico 03, se puede aseverar que no existe correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión de celeridad en las funciones de los colaboradores, ya que se deduce que no siempre el trabajo remoto va ser favorable, toda vez que va a depender de los implementos y recursos que otorga el empleador a los colaboradores. Asimismo, las cualidades o habilidades de los colaboradores para adaptarse a la exigencia requerida por el trabajo remoto.

VII. RECOMENDACIONES.

PRIMERA: Al presidente de la Corte Superior de Justicia de Piura y al jefe de la Unidad de Personal, que establezcan métodos adecuados respecto a la supervisión de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades bajo la modalidad de trabajo remoto y mixto.

SEGUNDA: A los Administradores y jefe de la Unidad de Personal realicen capacitaciones, incentiven y orienten a los colaboradores a tener un buen desempeño en la realización de sus funciones de manera eficaz y eficiencia para que puedan administrar justicia de manera correcta.

TERCERA: El departamento de recursos humanos de la entidad pública materia de estudio debe considerar las necesidades de sus trabajadores jurisdiccionales para reflejar un buen nivel de productividad durante el trabajo a distancia.

REFERENCIAS.

- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2016/direccion-recursos-humanos-factor-humano/> Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación. Pearson Educacion. Bernal, C.
- A. (2016). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogota, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. (Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y de Posgrado. Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business, 3(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). Administracion de recursos humanos. https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Cabanillas, F. M., & Leyva, E. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia mibanco, Cajamarca 2018. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel, <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/832/Cont0069.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Cajamarca.
- Cadillo, C. (2020). Las evaluaciones del desempeño laboral. <https://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno->

laboral90074.aspx

- Camacho, A. A., & Mera, D. G. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa chanamé cars eirl de la ciudad de Chiclayo, 2017. Tesis Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Peru, Pimentel. <http://200.60.28.26/bitstream/handle/uss/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caman, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-64-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Criollo, J., & Lozada, A. (2020). El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo SUR capacitación y consultoría. (Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Universidad Técnica de Ambato). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSSELYN%20CRIOLLO.pdf>
- Fernández, J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-documento-denominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015). Productividad. México: Pearson

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, & Eurofound. (2019). Teletrabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. guía práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Quiñones, C. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Científica del Sur). Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1285/1757/Tm-Qui%c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf>.
- Thorner. (2020). Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid-19. Citado por Msc. García Yovera Abraham José: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.(2.a ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Zuloaga C., Canalejo C. y Jaramillo R. (2008). Guía para la implementación de un sistema de información para el apoyo a la planeación, programación y control de la producción en PYMES.

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|----------------------------------|---|--|-----------------------------|------------------------------------|--------------------|
| Variable 1 Trabajo Remoto | El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo indico que el trabajo remoto es una modalidad de prestación de servicios, en la cual una persona trabaja desde su casa o en algunos espacios cerrados establecidos a través de diversas modalidades (MTPE, 2020). | Las fases que estudiarán y medirán la variable trabajo remoto son: formalidad del empleador y obligaciones del trabajador. | Formalidad del Empleador | Lugar de Trabajo | intervalo |
| | | | | Horario de labores | |
| | | | | Condiciones logísticas | |
| | | | | Capacitación | |
| | | | Obligaciones del trabajador | Tranquilidad durante las labores | |
| | | | | Conocimientos Tecnológicos | |
| | | | | Comunicación con el jefe inmediato | |
| Metas por cumplir | | | | | |
| Variable 2 Productividad Laboral | Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015) mencionaron que la productividad “Es una medida de la eficiencia del trabajo y la eficiencia del capital utilizada para generar valor económico, porque una alta productividad implica la producción de grandes cantidades de mayor valor económico, reduciendo la mano de obra, el capital o los insumos necesarios” (p.2) | Las fases que estudiarán y medirán la variable productividad Laboral son: Efectividad de funciones, Eficiencia en las funciones y celeridad en las funciones | Efectividad de funciones | Rendimiento en las actividades | intervalo |
| | | | | Cumplimiento de los objetivos | |
| | | | | Optimización de las actividades | |
| | | | Eficiencia en las funciones | Recursos utilizados | |
| | | | | Disponibilidad de recursos | |
| | | | Celeridad de las funciones | Estrategias para cumplir las metas | |
| | | | | Efectividad de los procesos | |
| Uso de herramientas tecnológicas | | | | | |

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario no hay respuestas correctas ni incorrectas, solo deseamos saber las siguientes afirmaciones. Asimismo, es confidencial y no se solicitará los datos personales. Usted indica su opinión colocando una X solo en una de las alternativas.

Dicho cuestionario se labora bajo la siguiente escala de valoración es la siguiente:

| | | | | |
|-------|----------|---------|----------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Rara vez | A veces | Frecuentemente | Siempre |

| N° | VARIABLE TRABAJO REMOTO | Valores | | | | |
|--|--|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR | | | | | | |
| 1 | El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social. | | | | | |
| 2 | El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto. | | | | | |
| 3 | El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto | | | | | |
| 4 | El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto. | | | | | |
| 5 | El empleador promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto | | | | | |
| 6 | El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto. | | | | | |
| 7 | El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | durante el trabajo remoto. | | | | | |
| 8 | El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto | | | | | |
| 9 | El empleador te otorga beneficios al desarrollar el trabajo remoto. | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto. | | | | | |
| 11 | Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo remoto. | | | | | |
| 12 | Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto. | | | | | |
| 13 | Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima. | | | | | |
| 14 | Estas disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral. | | | | | |
| 15 | Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto. | | | | | |
| 16 | Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto. | | | | | |
| 17 | Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizado en las horas establecidas | | | | | |
| 18 | Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. | | | | | |

Ficha de observación de Productividad

La presente ficha tiene por objetivo determinar el nivel de Productividad Laboral en los Colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Instrucciones:

Marcar con (x) en el recuadro según su criterio, además se pide sinceridad al momento de llenar el cuestionario.

| | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Muy bajo | Bajo | Medio | Alto | Muy alto |

| N° | VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL. | VALORES | | | | |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD DE FUNCIONES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿Cómo califica la labor realizada por los el trabajador en relación al desempeño de sus funciones? | | | | | |
| 20 | ¿Cómo califica la implicación, motivación o incentivación del trabajador que tiene frente a sus responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos? | | | | | |
| 21 | ¿Cómo calificas el cumplimiento de las funciones desempeñadas por el trabajador? | | | | | |
| 22 | ¿Cómo califica el aporte que realiza el trabajador en beneficio a su unidad? | | | | | |
| 23 | ¿Cómo califica la disposición que tiene el trabajador frente a los clientes? | | | | | |
| DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS FUNCIONES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ¿Cómo calificas al trabajador en cuanto al correcto uso de los insumos para desempeñar las labores correspondientes en su área? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 25 | ¿Cómo calificas la verificación constante que realiza el trabajador en cuanto a sus actividades? | | | | | |
| 26 | ¿Cómo calificas la comunicación por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos? | | | | | |
| 27 | ¿Cómo califica la aplicación de los nuevos conocimientos por parte del trabajador en su lugar de trabajo? | | | | | |
| 28 | ¿Cómo califica la participación del trabajador en las reuniones de trabajo? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CELERIDAD EN LAS FUNCIONES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa. ¿Cómo lo califica? | | | | | |
| 30 | ¿Cómo califica la relación interpersonal del colaborador? | | | | | |
| 31 | ¿Cómo califica al trabajador en relación al cumplimiento de los procesos que establece la empresa? | | | | | |
| 32 | ¿Cómo califica al trabajador al hacer buen uso del equipo e instrumentos de trabajo? | | | | | |
| 33 | ¿Cómo calificas la participación del personal para el crecimiento empresarial? | | | | | |
| 34 | ¿Cómo califica al trabajador en relación a la forma que organizan sus responsabilidades en su área? | | | | | |

ANEXO 3: Constancias de validación de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|--|---------------------|---------|-------|----------------------------|----|-----------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| TRABAJO REMOTO: Consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación lejana | Formalidad del Empleador | Lugar de Trabajo | El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Horario de Labores | El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Condiciones Logísticas | El empleador promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Capacitación | El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa durante el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Obligaciones del trabajador | Tranquilidad durante las labores. | El empleador te otorga beneficios al desarrollar el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Conocimientos Tecnológicos. | Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima. | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Comunicación con el jefe inmediato | Está disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral. | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Metas por cumplir | Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizado en las horas establecidas | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. | | | | X | | X | | X | | X | |


FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Guillermo Alejandro Quezada Castro

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|-----------------------------|---------------------------------|---|---------------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL: La variable ha sido operacionalizada a partir de las dimensiones: efectividad de funciones, eficiencia en las funciones, celeridad de las funciones. | Efectividad de funciones | Rendimiento en las actividades. | ¿Cómo califica la labor realizada por los el trabajador en relación al desempeño de sus funciones? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica la implicación, motivación o incentiación del trabajador que tiene frente a sus responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumplimiento de los objetivos. | ¿Cómo calificas el cumplimiento de las funciones desempeñadas por el trabajador? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica el aporte que realiza el trabajador en beneficio a su unidad? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica la disposición que tiene el trabajador frente a los clientes? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Eficiencia en las funciones | Recursos utilizados | ¿Cómo calificas al trabajador en cuanto al correcto uso de los insumos para desempeñar las labores correspondientes en su área? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo calificas la verificación constante que realiza el trabajador en cuanto a sus actividades? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Disponibilidad de recursos | ¿Cómo calificas la comunicación por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica la aplicación de los nuevos conocimientos por parte del trabajador en su lugar de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|------------------------------------|---|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Celeridad de las funciones | Estrategias para cumplir las metas | ¿Cómo califica la participación del trabajador en las reuniones de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa? ¿Cómo lo califica? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Efectividad de los procesos | ¿Cómo califica la relación interpersonal del colaborador? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Cómo califica al trabajador en relación al cumplimiento de los procesos que establece la empresa? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Cómo califica al trabajador al hacer buen uso del equipo e instrumentos de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Uso de herramientas tecnológicas | ¿Cómo calificas la participación del personal para el crecimiento empresarial? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Cómo califica al trabajador en relación a la forma que organizan sus responsabilidades en su área | | | X | | X | | X | | X | | |


FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. Guillermo Alexander Quezada Castro

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa de Pensamiento Lógico Matemática"

OBJETIVO: DETERMINAR EL TIPO DE RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUEZADA CASTRO GUILLERMO ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Derecho (P)

VALORACIÓN:

| | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Muy Alto | <input type="checkbox"/> Alto | <input type="checkbox"/> Medio | <input type="checkbox"/> Bajo | <input type="checkbox"/> Muy Bajo |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Mp. Guillermo Alexander Quezada Castro

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|-----------------------------------|--|--|---------------------|---------|-------|----------------------------|----|-----------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| TRABAJO REMOTO: Consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación lejana. | Formalidad del Empleador | Lugar de Trabajo | El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Horario de Labores | El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Capacitación | El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa durante el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te otorga beneficios al desarrollar el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Tranquilidad durante las labores. | | Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Obligaciones del trabajador | Tranquilidad durante las labores. | Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | Conocimientos Tecnológicos. | Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Comunicación con el jefe inmediato | Está disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Metas por cumplir | Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizados en las horas establecidas | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |


 Luis Francisco Herrera Abramonte
 ABOGADO

FIRMA DEL EVALUADOR

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | |
|---|--|---------------------------------|---|---|---|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|
| | | | | Siempre | A veces | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL: La variable ha sido operacionalizada a partir de las dimensiones: efectividad de funciones, eficiencia en las funciones, celeridad de las funciones. | Efectividad de funciones | Rendimiento en las actividades. | ¿Cómo califica la labor realizada por los el trabajador en relación al desempeño de sus funciones? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Cómo califica la implicación, motivación o incentiación del trabajador que tiene frente a sus responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Cumplimiento de los objetivos. | ¿Cómo calificas el cumplimiento de las funciones desempeñadas por el trabajador? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Cómo califica el aporte que realiza el trabajador en beneficio a su unidad? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Cómo califica la disposición que tiene el trabajador frente a los clientes? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Eficiencia en las funciones | Optimización de las actividades | ¿Cómo calificas al trabajador en cuanto al correcto uso de los insumos para desempeñar las labores correspondientes en su área? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Cómo calificas la verificación constante que realiza el trabajador en cuanto a sus actividades? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Recursos utilizados | ¿Cómo calificas la comunicación por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Cómo califica la aplicación de los nuevos conocimientos por parte del trabajador en su lugar de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Disponibilidad de recursos | ¿Cómo califica la participación del trabajador en las reuniones de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | ¿El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa? ¿Cómo lo califica? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Celeridad de las funciones | Estrategias para cumplir las metas | ¿Cómo califica la relación interpersonal del colaborador? | | | X | | X | | X | | X | |
| ¿Cómo califica al trabajador en relación al cumplimiento de los procesos que establece la empresa? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| ¿Cómo califica al trabajador al hacer buen uso del equipo e instrumentos de trabajo? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| Uso de herramientas tecnológicas | ¿Cómo calificas la participación del personal para el crecimiento empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | ¿Cómo califica al trabajador en relación a la forma que organizan sus responsabilidades en su área | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |


 Luis Francisco Herrera Abramonte
 ABOGADO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa de Pensamiento Lógico Matemática”

OBJETIVO: DETERMINAR EL TIPO DE RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HERRERA ABRAMONTE LUIS FRANCISCO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|-----------------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|-----------------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Luis Francisco Herrera Abramonte
ABOGADO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|------------------------------------|-----------------------------------|--|---------------------|---------|-------|----------------------------|----|-----------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| TRABAJO REMOTO: Consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación física. | Formalidad del Empleador | Lugar de Trabajo | El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Horario de Labores | El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Condiciones Logísticas | El empleador promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Capacitación | El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa durante el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Obligaciones del trabajador | Tranquilidad durante las labores. | Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | Conocimientos Tecnológicos. | Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Comunicación con el jefe inmediato | Está disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Metas por cumplir | Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizado en las horas establecidas. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. | | | | X | | X | | X | | X | | |

FIRMA DEL EVALUADOR

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|------------------------------------|---------------------------------|---|---------------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL: La variable ha sido operacionalizada a partir de las dimensiones: efectividad de funciones, eficiencia en las funciones, celeridad de las funciones. | Efectividad de funciones | Rendimiento en las actividades. | ¿Cómo califica la labor realizada por los el trabajador en relación al desempeño de sus funciones? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica la implicación, motivación o incentiación del trabajador que tiene frente a sus responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumplimiento de los objetivos. | ¿Cómo calificas el cumplimiento de las funciones desempeñadas por el trabajador? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica el aporte que realiza el trabajador en beneficio a su unidad? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica la disposición que tiene el trabajador frente a los clientes? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Eficiencia en las funciones | Recursos utilizados | ¿Cómo calificas al trabajador en cuanto al correcto uso de los insumos para desempeñar las labores correspondientes en su área? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo calificas la verificación constante que realiza el trabajador en cuanto a sus actividades? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Disponibilidad de recursos | ¿Cómo calificas la comunicación por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cómo califica la aplicación de los nuevos conocimientos por parte del trabajador en su lugar de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|---|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Celeridad de las funciones | Estrategias para cumplir las metas | ¿Cómo califica la participación del trabajador en las reuniones de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa? ¿Cómo lo califica? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Efectividad de los procesos | ¿Cómo califica la relación interpersonal del colaborador? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Cómo califica al trabajador en relación al cumplimiento de los procesos que establece la empresa? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Cómo califica al trabajador al hacer buen uso del equipo e instrumentos de trabajo? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Uso de herramientas tecnológicas | ¿Cómo calificas la participación del personal para el crecimiento empresarial? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Cómo califica al trabajador en relación a la forma que organizan sus responsabilidades en su área | | | X | | X | | X | | X | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa de Pensamiento Lógico Matemática”

OBJETIVO: DETERMINAR EL TIPO DE RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CRISÓSTOMO ZAPATA, RUBY EDGAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

| | | | | |
|---------------------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|---------------------|------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Remoto y Productividad Laboral en los Colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la Pandemia del Covid-19 en el Año 2021", cuyo autor es ROJAS CAMACHO FRAN WILLIAMS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO DNI: 10472445 ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8948-7449 | Firmado electrónicamente por: EAREVALO el 02-01- 2022 11:59:51 |

Código documento Trilce: TRI - 0249840