



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede
del Poder Judicial de Lima, durante el COVID-19, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lujan Huerta, Carlos Eduardo (orcid.org/0000-0003-3608-3824)

ASESORES:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, al haberme permitido la compañía de las personas que acompañan mi crecimiento espiritual, académico y laboral, siendo mi soporte y compañía en todo momento.

A mi familia, quienes me apoyaron y confiaron en el éxito de mis objetivos.

Alejandra María, que este esfuerzo sea un paradigma en el camino que te tocará recorrer, en el cual te estaré acompañando en la consecución de tus objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes que han sido parte de mi camino universitario, y por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder culminar esta etapa.

Al asesor por su paciencia y ser guía en la obtención de este logro.

Del mismo modo, agradecer a esta casa de estudios por la exigencia académica debida, y que logró resaltar lo mejor de mi persona.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad del Instrumento	23
Tabla 2. Relación de políticas públicas de salud y gestión del rendimiento	25
Tabla 3. Relación de trabajo remoto y gestión del rendimiento	26
Tabla 4. Relación de flexibilidad de horarios y gestión del rendimiento	27
Tabla 5. Relación de prevención de la salud y gestión del rendimiento	28
Tabla 6. Hipótesis general	29
Tabla 7. Hipótesis específica 1	30
Tabla 8. Hipótesis específica 2	31
Tabla 9. Hipótesis específica 3	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño correlacional

18

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo establecer cómo se relaciona las políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021. Esta investigación fue de tipo básico de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, la muestra la conformó 63 servidores judiciales, la técnica que se utilizó fue la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. La validez por juicio de expertos indicó un nivel alto, la confiabilidad con Alfa de Cronbach resultó un 0,936 y 0,957 para las variables políticas públicas de salud y gestión por resultados, respectivamente. Consecuentemente, los resultados descriptivos evidencian que las políticas públicas son nada efectivas en el 36,2%, y la gestión por rendimiento se percibe que es de 38,3%; Asimismo, sobre la hipótesis general se obtuvo el resultado inferencial sustentado en Rho de Spearman es de 0,542; por lo que, se concluye la correlación de las políticas públicas de salud y gestión por rendimiento se encuentra en un nivel medio entre estas variables de estudio. Sobre los objetivos específicos, se presentó relaciones directas positivas a nivel medio para las variables trabajo remoto y prevención de la salud; y sin relación para flexibilidad del horario.

Palabras clave: *Políticas de salud, gestión, trabajo remoto, flexibilidad.*

ABSTRACT

The objective of this research work was to establish how public health and management policies are related by performance of a headquarters of the Judiciary in Lima, during Covid-19, 2021. This research was of a basic type of non-experimental cross-sectional descriptive correlational design, the sample was made up of 63 judicial servers, the technique used was the survey, with the questionnaire as an instrument. The validity by expert judgment indicated a high level, the reliability with Cronbach's Alpha was 0.936 and 0.957 for the variables public health policies and management by results, respectively. Consequently, the descriptive results show that public policies are not effective at all in 36.2%, and performance management is perceived to be 38.3%; Likewise, on the general hypothesis, the inferential result supported by Spearman's Rho is 0.542; Therefore, it is concluded that the correlation of public health and performance management policies is at a medium level between these study variables. On the specific objectives, positive direct relationships were presented at the medium level for the variables remote work and health prevention; and unrelated to schedule flexibility.

Keywords: *Health policies, management, remote work, flexibility.*

I. INTRODUCCIÓN

La enfermedad del coronavirus inició como un brote de neumonía de causa desconocida en Wuham, China en el mes de diciembre de 2019, este se diseminó en todos los países a nivel mundial causando destrozos en la salud humana y en la economía de los países que fueron asaltados por esta pandemia, obligando a que se realicen cambios radicales en todas sus dimensiones (Martínez et al., 2020). Los sistemas legales más avanzados, los juicios toman mucho tiempo (Susskind, 2019). En España, la pandemia de Covid-19 afectó de manera general a toda la sociedad y de manera específica a los trabajadores del sector público y privado, pues se vieron perjudicados por el despido arbitrario, el recorte del horario de trabajo y obviamente la disminución de sus ingresos y como consecuencia del contexto se inició el teletrabajo y en algunos casos trabajo semi presencial en algunas instituciones del Estado, afectando el rendimiento de los trabajadores que presentaban limitaciones para la atención remota a los usuarios (Benavides, 2020). Asimismo, en Gran Bretaña, tenían el criterio de que el teletrabajo en el hogar es deseable para los servidores (Wheatley, D. (2012).

Los modelos de salud modernos afirman que todas las políticas públicas deben tener en cuenta los derechos e intereses de salud del público al facilitar las opciones saludables (Khan, 2006). En Chile, las debilidades del sistema de salud para la elaboración de políticas públicas se pusieron en evidencia en plena pandemia con el colapso de sistema de salud y la deficiencia en la atención de la población afectada; en esas condiciones, las instituciones del Estado no paralizaron, sino que continuaron de manera parcial su atención al usuario, poniendo en riesgo la vida de los servidores públicos asignados a seguir una atención semipresencial (Ramírez et al., 2020). En la Unión Europea, el teletrabajo o trabajo remoto se conceptualizó como una forma de organización y/o realizar labores, utilizando tecnología de la información, en el contexto de un empleo contrato /relación, donde el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones de los empleadores (Sanz et al., 2021).

En Perú, las políticas públicas implementadas en época de pandemia fueron medianamente apropiadas para el contexto, en el caso del sector público que en algunas instituciones tenían que hacer trabajo presencial como los juzgados, las comisarias, entre otros. Asimismo, aquellos que no era necesario el trabajo presencial, lo hicieron de manera remota aplicando teletrabajo; sin embargo, esta modalidad de trabajo no fue muy bien recibida por los servidores públicos porque no contaban con los equipos electrónicos y en algunos casos la señal de internet no era potente; asimismo, muchos trabajadores no contaban con las competencias digitales para realizar un trabajo eficiente (Dapena, 2020; Tapasco y Giraldo, 2020).

En cuanto a la gestión por rendimiento, debido a las deficiencias descritas anteriormente los trabajadores del sector público no alcanzaban a cumplir con los planes establecidos al inicio de año, esto hacía que tanto las metas grupales e individuales fueran cada vez más inalcanzables, haciendo que el cronograma elaborado al inicio de año perdiera validez porque no se cumplían los tiempos establecidos. Además, los que trabajaban de manera presencial tenían una sobrecarga laboral y se encontraban temerosos de contagiarse, porque la institución tampoco les proporcionaba en cantidades razonables los elementos de protección necesarios para la protección de su salud.

No obstante, el Estado se esforzó por brindar las facilidades para que no se sintiera el cambio abrupto; sin embargo, los resultados en la realidad no fueron los esperados, como en el caso de las provincias donde los trabajadores tuvieron que hacer teletrabajo pero con las dificultades mencionadas, perjudicando tremendamente el logro de los objetivos organizacionales, al mismo tiempo que perjudicaban los indicadores de su evaluación reflejados en los informes de resultados (De la Torre, 2020; Roig y Pineda, 2020; Suanzes, 2020).

En el plano local, se observó que en una sede del Poder Judicial de Lima, a pesar de las medidas tomadas por el gobierno y asumidas por la gerencia del Poder Judicial, no tuvieron el efecto que se esperaba en el rendimiento de los trabajadores, pues debido a la condición de pandemia, se encontraban con el pánico y estigma del contagio, eso hacía que su comportamiento sea proclive a optar por una actitud de temor, aspecto que perjudicó su trato con el usuario

externo. En ese sentido, se percibió que esta disposición fue mal planteada, toda vez que, al habilitar la mesa de partes virtual, esta estaba activa las 24 horas de los 7 días de la semana, esto significó un incremento de escritos ingresados y registrados en la plataforma electrónica de las distintas sedes judiciales, lo cual originó un aumento de roles dentro de las áreas encargadas, puesto que tuvieron que realizar el rol de imprimir escritos, realizar búsqueda y cotejo de expedientes que en poco porcentaje los escritos ingresados presentaban la observación de estar mal digitados por los litigantes, generando que se ocupe más tiempo, sumado a ello, que al no contar con el personal encargado de abastecer los útiles de oficina, se retrasaban la realización de los proveídos de los escritos ingresados por la mesa de partes electrónica.

Lo que significó un desgastante incremento en las horas laborales para quienes realizaban trabajo remoto con el propósito de avanzar y no tener actuaciones procesales pendientes por resolver que perjudicialmente eran acumulables, que no contaron con los equipos de cómputo por parte de esta entidad, asimismo, el trabajador tenía que hacerse cargo del consumo de la energía eléctrica y además no fueron capacitados del uso de la tecnología de la virtualización de los trámites; paralelamente, los horarios establecidos por esta entidad se iban constantemente modificando, lo que generó inestabilidad en los trabajadores en cuanto a sus rutinas sociales, académicas, familiares, etc., siendo perjudicial los horarios clasificados en turnos ya que al salir de su centro de labores pasado las seis de la tarde, en plena hora punta, en donde los vehículos de transporte público se abarrotan de pasajeros, haciendo que haya más riesgo de contagio para los trabajadores judiciales.

Sumado a lo descrito, cabe mencionar que los administradores de cada sede judicial, hacían la entrega mensual de materiales de protección y prevención personal como alcohol, mascarillas, gel antibacterial y jabones a los que laboraban presencialmente, pero las mascarillas no tenían la más mínima certificación de calidad, aparte de eso, las entregaban sueltas contándolas a mano, situación que escapa a todo lineamiento de prevención de contagio, aparte de que la cantidad era insuficiente. En esa misma línea, cuando un servidor judicial era detectado como positivo, los magistrados y administradores de la sede

judicial no tuvieron la diligencia de enviar a cuarentena a los demás servidores que hayan tenido contacto con el paciente contagiado del Covid-19, sino que, seguían laborando y no se comunicaban con las personas encargadas de la desinfección y en otras ocasiones la desinfección eran programadas para las seis de la tarde o para el día siguiente, mientras el resto de trabajadores convivían con el virus en el ambiente.

Aunado a esto, a pesar de que el Poder Judicial, anualmente mediante sus correos institucionales enviaban reportes de los avances de cada sede institucional, generando así reportes de evidencias de los expedientes trabajados, pero que, en ningún momento se realizó planes ni cronogramas, mucho menos metas individuales ni grupales para la evaluación del personal durante la emergencia sanitaria. Todo esto generó un daño psicosocial en los servidores judiciales, toda vez que, el ambiente de trabajo llegó a ser incómodo ya que las noticias del virus era el tema único de conversación haciendo un lugar inadecuado para la convivencia laboral. Hay que acotar que los trabajadores judiciales en su conjunto dieron el máximo de sí, los logros en la entidad no fueron las esperadas, así como la falta de acercamiento de los superiores jerárquicos de cada área con el personal judicial, por lo que no se identificó las dificultades con la que padecían los trabajadores.

En consecuencia; el aumento de la carga laboral en el Poder Judicial, no permitió el cumplimiento de metas fijadas para la productividad, lo que contraponía a una gestión por rendimiento adecuada, no obstante, la cantidad limitada del personal dentro de la sede institucional hacía lo posible por dar cumplimiento con las disposiciones enmarcadas dentro de las políticas públicas de salud y con la finalidad de reactivación de los órganos jurisdiccionales para retomar la productividad de los procesos judiciales, sin importar la salud de los trabajadores que cayeron contaminados a raíz de la mala gestión por parte del Poder Judicial como ente rector, seguidamente de los administradores de la sede judicial que no dieron prioridad a los lineamientos establecidos, fomentando de alguna manera el contagio en cadena de los operadores judiciales.

En función a lo descrito, la investigación plantea como problema general: ¿Cómo se relaciona las políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de

una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021? Asimismo, se cuenta con los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y la gestión por rendimiento?, ¿Cómo se relaciona la flexibilidad del horario de trabajo y la gestión por rendimiento?, ¿Cómo se relaciona la prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento?

En cuanto a la justificación teórica teniendo en cuenta la problemática del estudio, éste le da un sentido teórico y se sustenta mediante las investigaciones de los antecedentes y teóricos que refieren sobre las necesidades que dan lugar a la elaboración de una política pública que tiene por objetivo satisfacer esa necesidad o resolver un problema latente, en este caso, el contagio por Covid-19 de los trabajadores del Poder Judicial de Lima; al mismo tiempo, la gestión del rendimiento se sustenta en el Art. 25° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, cuyos hallazgos sumarán a los conocimientos existentes sobre el tema.

Acerca de la justificación práctica, el presente estudio es un análisis de las condiciones en las que trabajaron los servidores públicos del Poder Judicial de Lima en condiciones de pandemia de Covid-19, cuyo aporte acerca de las políticas públicas de salud determinarán si existió relación con la gestión del rendimiento, partiendo de esta premisa la institución podrá tomar decisiones posteriores en situaciones similares donde se ponga en riesgo la vida y la salud del servidor público. Asimismo, la justificación metodológica muestra que el estudio empleará una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, así también, se elaborará un cuestionario que se validará por juicio de expertos para darle mayor confiabilidad y calidad a los resultados del estudio.

Sobre el objetivo general, es se planteó de la siguiente manera: Establecer cómo se relaciona las políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021. Asimismo, se cuenta con los objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona el trabajo remoto y la gestión por rendimiento. Determinar cómo se relaciona la flexibilidad del horario de trabajo y la gestión por rendimiento. Determinar cómo se relaciona la prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento.

En cuanto a la hipótesis general, esta se plantea como sigue: Existe relación positiva directa entre políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021. Existe relación positiva directa entre trabajo remoto y la gestión por rendimiento. Existe relación positiva directa entre flexibilidad del horario de trabajo y la gestión por rendimiento. Existe relación positiva directa entre prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel nacional referente al estudio, se tiene a Ato (2023), quien realizó un estudio para encontrar la afiliación entre trabajo remoto con la variable desempeño laboral en una institución pública. El estudio fue de alcance correlacional, de tipo básica y de enfoque cuantitativo. Se encontró una correlación de 0,42 y la significancia de 0,02; es decir determinó relación entre ellos. Se concluyó que el trabajo remoto ha sido determinante para el cumplimiento de las actividades laborales de los trabajadores de una entidad pública, asimismo, se ha dado cumplimiento a la Ley de teletrabajo N°31572 aprobada en junio de 2022.

En esa misma línea, se citó la investigación de Cabrera (2022), cuyo objetivo fue relacionar trabajo remoto y sus dimensiones sentido de pertinencia, flexibilidad en el horario y lugar de trabajo con el rendimiento laboral de servidores públicos de una entidad del Estado. La metodología fue cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. Participaron 73 trabajadores de la institución y se empleó un cuestionario como instrumento. Mostró como resultados una relación positiva débil de 0,240 con Rho de Spearman y un p-valor de 0,041. En la dimensión lugar de trabajo los valores fueron de Rho (0,493; $p=0,000$) y sentido de pertenencia, Rho (0,049; $p=0,681$); en lo que respecta a la flexibilidad del horario el resultado fue de Rho (0,254; $P=0,030$). Se concluyó que la relación entre las variables demuestra que están asociadas directamente y que un manejo adecuado del sistema de trabajo remoto puede mejorar el rendimiento de los trabajadores, pues un mal manejo podría ocasionar un deficiente sentido de pertenencia de los trabajadores.

Camus (2022), elaboró una investigación para determinar la relación entre trabajo remoto y sus dimensiones autonomía, flexibilidad de horarios y productividad con el rendimiento laboral del personal administrativo del Ministerio Público en el norte del Perú. Para ello tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo y nivel correlacional, donde participaron 61 trabajadores a quienes se les encuestó empleando como instrumento un cuestionario. Los resultados reportaron una relación directa entre las variables, sustentada en el índice de correlación de

0,798; lo cual es positiva considerable, así como una significancia de 0,000; lo cual permitió aceptar la hipótesis del investigador. Asimismo, las dimensiones autonomía y productividad presentaron correlaciones positivas considerables de $Rho=0,675$ y $0,790$; respectivamente. Asimismo, la flexibilidad en el horario laboral presentó un $Rho=0,690$ con $p=0,000$, demostrando una correlación considerable y directa con la variable. Por tanto, se concluyó que la gestión del rendimiento va a la par que el trabajo en equipo, porque este es complementario para el trabajador alcance las metas propuestas.

Ramírez (2022), presentó una tesis doctoral con el objetivo de relacionar las políticas públicas de salud en tiempos de Covid-19 y el desempeño laboral en una institución de salud del Estado. Configuró una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Participó una población y muestra de 115 profesionales del sistema de salud del sector público. Como resultado presentó una correlación de $0,872$ siendo una correlación positiva considerable y una significancia que no excedió el límite de $0,05$; asimismo, el 54% de los profesionales presentaron efectos moderados en relación con el contacto con personas infectadas; del mismo modo, el 59% manifestó que las políticas de salud fueron regulares. Por tal motivo, concluyó que las políticas públicas de salud en tiempos de Covid-19 no fueron presentadas con antelación para controlar a tiempo la pandemia; por el contrario, fueron tardías y aunque se controló posteriormente, se pudo mejorar su efectividad y evitar las muertes de ciudadanos en todo Perú.

Solier (2020), presentó un estudio con el objetivo de relacionar la gestión de la prevención de la salud y el desempeño laboral. Para tal caso, su estudio fue correlacional y participaron una población y muestra de 70 trabajadores y empleo la encuesta como técnica. Se reportó que existe relación entre las variables con una correlación positiva débil de $0,345$ y p-valor de $0,000$. En cuanto a las dimensiones prevención de riesgos, dimensión psicosocial, ergonomía, ambiente de trabajo y salubridad, presentaron relaciones bajas y significancias que no excedieron el límite de $0,05$. Se concluyó que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son limitadas, lo que implica que el rendimiento laboral de los

trabajadores también vaya en esa misma línea, porque no quieren perjudicar su salud y su integridad física.

Custodio (2021), en su trabajo de investigación se propuso determinar si existió relación entre la prevención de la salud ante el estrés y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Sullana en tiempos de pandemia. Por lo que, tuvo previsto el enfoque cuantitativo y nivel correlacional, en la cual participaron 25 servidores judiciales quienes fueron encuestados mediante el instrumento de un cuestionario. En donde el resultado determinó una relación negativa entre prevención de la salud ante el estrés y el desempeño laboral con $\rho = - 0,298$; es decir fue inversa entre ellas. Por ende, concluyó que los niveles de estrés que experimentan los trabajadores perjudican su rendimiento en la empresa, por lo tanto, se deben implementar estrategias de prevención de la salud para evitar estados de estrés que compliquen el rendimiento de los trabajadores.

En cuanto a los antecedentes internacionales se citó a Kim (2023), en un estudio realizado en Corea del Sur, en el sector público con el objetivo de examinar la asociación entre la satisfacción de los empleados públicos con la satisfacción del teletrabajo inducida por la pandemia. Fue un estudio cuantitativo y correlacional, donde se encuestó a 4339 empleados públicos coreanos. El autor encontró que la autonomía laboral, la claridad de las metas organizacionales, la justicia organizacional y la cultura basada en el desempeño se asociaron positivamente con la satisfacción del teletrabajo inducida por la pandemia, estas presentaron correlaciones altas y significancias que no excedieron el límite de 0,05. Se concluyó que los resultados de este estudio pueden guiar a las organizaciones públicas en el desarrollo de estrategias de gestión pública para mejorar la satisfacción del teletrabajo inducido por la pandemia. Estas organizaciones públicas deben hacer frente de manera efectiva a la amplia prevalencia del teletrabajo provocada por la pandemia de Covid-19 estableciendo una alta autonomía laboral, una cultura orientada al desempeño y un sistema de evaluación justo.

Curram (2021), tuvo por propósito de estudio el Covid-19 con los trabajadores que trabajan de forma remota de manera obligatoria para tener un

equilibrio entre la vida laboral y personal en cuanto a su productividad y aislamiento social en servidores públicos de Irlanda. El estudio fue cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional. Se obtuvo como resultado que la relación entre horarios flexibles y rendimiento laboral tuvo una correlación negativa débil de $-0,175$. Asimismo, no se encontró relación entre las variables porque la correlación fue débil positiva y la significancia fue de $0,853$, lo que sugirió el rechazo de la hipótesis del investigador. Se concluyó que los horarios flexibles no era una buena estrategia para alcanzar un buen rendimiento del servidor público y el impacto del Covid-19 en el trabajo remoto fue negativo.

Tronco et al. (2021), realizó una investigación en el Reino Unido con el objetivo de hacer un estudio transversal correlacional sobre el impacto de la pandemia de Covid-19 en la prevención de la salud física y psicosocial y la productividad laboral. El estudio fue cuantitativo, aplicando un diseño transversal y de alcance correlacional. Participaron 184 trabajadores remotos encuestados durante la pandemia. Se empleó como técnica la encuesta y los instrumentos de Escala de angustia de Kessler-6 y un instrumento Ad-hoc para la productividad laboral. Los resultados revelaron asociaciones entre el comportamiento sedentario y una salud mental deteriorada de $0,14$ y una relación entre salud mental deteriorada y productividad laboral de $-0,39$, lo que implicó tomar medidas para la prevención de la salud. Se concluyó que estos resultados sirven como insumo para los formuladores de políticas públicas de salud; asimismo, para los empleadores en una época en el que el trabajo remoto es una normalidad luego de la pandemia, para promover estrategias que hagan sostenible y saludable el trabajo remoto.

Hosgor (2021), elaboró un estudio en Turquía con la intención de correlacionar la resiliencia psicológica como parte de la prevención de la salud y el desempeño laboral en tiempo de pandemia en profesionales de la salud. El estudio fue cuantitativo, descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. Participaron 284 trabajadores y se emplearon escalas breves sobre resiliencia psicológica y desempeño laboral. Los resultados revelaron una relación positiva entre la variable resiliencia psicológica como mecanismo de la prevención de la salud y el desempeño laboral, pero, esta fue débil de $0,183$ con $p=0,02$, lo que

demuestra que no se implementaron mecanismos de prevención de la salud o estas fueron escasas. Lo que llevó a concluir que las enfermeras por su experiencia en el trabajo han aprendido estrategias de prevención de la salud para afrontar situaciones de tensión sin que esta perjudique su desempeño laboral; por lo tanto, un abordaje directo de estrategias de prevención de salud puede mejorar el desempeño.

Zhang & Chenb (2022), elaboraron un estudio en el Reino Unido con el objetivo de encontrar la asociación entre el lugar de trabajo como factor de prevención de la salud y la salud mental durante la pandemia de Covid-19. El estudio fue no experimental, correlacional y cuantitativo. La muestra fue de 11,197 participantes de 27 países a quienes se les aplicó una encuesta con la escala trastorno mental que abarca cuatro aspectos; depresión, ansiedad, trastorno del sueño y soledad. Los resultados revelaron que los que trabajaban solo en casa o parte del tiempo no se asociaron con trastornos mentales (valor de $p \geq 0,1395$), y los que no trabajaban en el lugar de trabajo habitual distinto al hogar tenían un 55% más de probabilidad de sufrir trastornos mentales. Se concluyó que durante la pandemia de Covid-19, el trabajo en otros lugares, así como el lugar de trabajo habitual y trabajo en el hogar, no empeoró la salud mental. La evidencia proporcionada en este estudio contribuirá a una elaboración de estrategias de políticas de salud pública más matizada y práctica.

En cuanto a la variable políticas públicas de salud, esta se incrusta en la teoría general de Roth (2013), citado por Olivar (2020), el autor aseguró que los términos polity-politics-policy, son de origen inglés que tienen significados relacionados, pero que en el español es política. Estos tres elementos explican el funcionamiento de cualquier sistema político, de esto se infiere que los dos primero influyen sobre el policy; entendiéndose esta como plan de acción, programa político y principios para la gestión de algo en concreto. El significado de polity es el ámbito de gobierno de la sociedad, es decir, es la actividad humana en relación a las acciones del gobierno y del Estado. Por su parte politics, se refiere al conjunto de acciones para obtener el poder; todas en su conjunto responden a las políticas que se implementa en un gobierno en el que tienen en cuenta la necesidad o el problema social latente,

En lo que respecta a la definición de la variable, esta es aquella que se elabora en un determinado sector con la finalidad de promover la salud, así como prevenir algún tipo de enfermedad, asimismo, están orientadas a reducir los riesgos de que las personas se enfermen y aumentar las mejoras en las condiciones de vida saludable (Romero et al., 2009). Asimismo, las políticas públicas son consideradas como una acción u omisión del Estado, cuyo propósito es resolver un problema que está presente en la sociedad, que podría ser temporal o permanente, esto sugiere que el Estado podría hacer algo o no por solucionar ese problema, todo depende del propósito que tenga (Salazar et al., 2020). En el caso de las políticas públicas de salud en el contexto de Covid-19, estas deben ponerse en la agenda de los tomadores de decisiones de todos los órganos de gobierno, para que estas sean tomadas con tiempo y siga un proceso regular (De la Guardia y Ruvalcaba, 2020).

Por otro lado, la importancia de la implementación de políticas públicas en tiempos de Covid-19, fue imprescindible, pues las decisiones que el gobierno tomó con respecto a este problema coyuntural fue decisivo, además, de ser un desafío para cualquier responsable de la formulación de políticas, experto o administrador público entender cómo tiene impacto el Covid-19, especialmente desde una perspectiva comparativa (George et al., 2020). En ese sentido, la pandemia puso en evidencias varias falencias del sector público, sobre todo la precariedad del sistema de salud y la capacidad para hacerle frente a una crisis de esas dimensiones, de continuar así y sin tomar decisiones para prever situaciones de esta envergadura, los resultados serán igual o mayores a esta crisis sanitaria pasada (Dunlop et al., 2020).

Debido a la velocidad con la que se requieren decisiones y las diferentes fuentes de datos, puede ser un desafío para cualquier responsable de la formulación de políticas, experto o administrador público entender cómo tiene impacto el COVID-19, especialmente desde una perspectiva comparativa (George et al., 2020). Al respecto, Hall (2021), enfatiza en la necesidad de conocer mejor la situación sobre esos entornos turbulentos para poder tomar decisiones más acertadas. Por su parte, Yang (2020), señaló que los recursos también tienen un rol importante en la toma de decisiones, y es difícil asumir ese riesgo, mientras los

recursos en el sector público sean limitados; es por ello, que propone que junto a los datos disponibles se debe considerar la intuición y la razonabilidad.

Acercas de las dimensiones relacionadas a las políticas de salud en el contexto de Covid-19, se ha tenido en cuenta considerar aquellas que se relacionan con dicho contexto y la problemática que presentó el Poder Judicial de Lima. En tal sentido, se han identificado tres dimensiones: trabajo remoto, flexibilidad de horario laboral y prevención de la salud en el trabajo. En cuanto al trabajo laboral en el sector público, este se sustenta en la Ley que regula el Teletrabajo N° 30036, la cual explica en su objeto que es una Ley que regula el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios profesionales, cuya característica es el uso de las tecnologías de la información y comunicación -TIC en las organizaciones públicas y privadas (Ley N° 30036, Servir, 2021).

Esta Ley define el teletrabajo como la subordinación de labores sin que haya necesidad de la presencia física del trabajador, a quien se le denomina teletrabajador, a la empresa con la que mantiene un vínculo laboral y que a su vez, la organización no pierde el control y la supervisión de los resultados que entrega el trabajador. Esta ley fue abrogada en el año 2022 por la Ley N° 31572, la cual menciona como características de esta modalidad el ser de carácter voluntario y cuando se desee puede ser reversible; asimismo, puede ser temporal o permanente, dependiendo de las condiciones estructurales y coyunturales; puede ser de manera total o parcial, es decir que puede ser presencial o de manera virtual; a través de esta modalidad se puede flexibilizar el tiempo de trabajo, es decir puede racionalizarse; por su condiciones el trabajo puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de él (Gutiérrez y Araya, 2020; Ley de Teletrabajo, 2022).

Al respecto, Briones et al. (2023), indicó que el teletrabajo fue una buena estrategia en tiempos de pandemia de Covid-19 para continuar con el trabajo sin que la economía del país resulte tan afectada. Sin embargo, el teletrabajo no es un efecto de la pandemia para no romper con la actividad laboral, sino que el acercamiento a la idea de teletrabajo tuvo lugar en 1957 en empresas de Estados Unidos donde la innovación siempre es una característica de este país (Quevedo et al., 2021). Del mismo modo, Sánchez y Montenegro (2019), vinculan el

teletrabajo como la búsqueda de mejores prácticas productivas en las organizaciones. Sin embargo, es importante tener en cuenta la edad del trabajador, debido a que dependiendo de la edad las competencias digitales o el dominio que tiene para el aprendizaje y uso de computadoras puede ser diferente, sobre todo en época de pandemia que tomó de sorpresa a mucha gente del sector público que pocas veces ha usado la computadora para su trabajo (Hamouche & Parent, 2023).

Acerca de la dimensión flexibilidad del horario de trabajo, Adames (2020), lo define como un fenómeno que tiene su origen en el sector empresarial, que tiene implicancias sociales y que contribuye a los cambios tecnológicos, jurídicos y económicos; en efecto, la flexibilidad laboral sirve para explicar una práctica empresarial dentro de un contexto socioeconómico actual. Para Feregrino (2021), la flexibilidad laboral se enfoca en hacer ajustes en los horarios de trabajo, en la gestión de la producción, realizando nuevos esquemas de contratación de los colaboradores orientados a la tercerización o subcontratación, siendo esta última una de las principales estrategias empresariales que se presenta como tendencia.

Por otro lado, la CEPAL/OIT (2020), indica que en ocasiones la flexibilidad implica la extensión de horarios de trabajo, lo cual define como un impacto negativo que por lo general son arbitrarios que perjudican la retención del personal en la organización que implican un reajuste en las políticas de gestión de recursos en la empresa. Por tanto, la medición del rendimiento del trabajador en esas condiciones no se ha definido, son muy pocas empresas quienes han tomado la iniciativa de hacerlo (KPGM, 2020). En tal sentido, la implementación de las nuevas políticas públicas con respecto al trabajo en el sector público requirió algunos requisitos previos como el uso de computadoras, señal de internet y acuerdos con el horario de trabajo, el calendario, mecanismos de comunicación, de supervisión, así la modalidad para la presentación de informes que permitan dar por sentado un trabajo efectivo (Campaña et al., 2021; OIT, 2020).

En lo que respecta a la dimensión prevención de la salud en el trabajo, esta se relaciona con los cuidados e implementos que el trabajador debe tener y poseer para el cuidado de su salud en tiempo de pandemia. En otros ámbitos,

estos están encargados de medicina ocupacional o salud ocupacional, la cual se ocupa de los problemas de salud que nacen en el trabajo, sobre todo de aquellas enfermedades que se relacionan con el desempeño de las funciones del trabajador; del mismo, están relacionados a los riesgos de enfermedad o accidente en el ambiente de trabajo donde actúa el colaborador (Garay y Velásquez, 2020).

Al respecto, Ureta (2018), determina que las enfermedades relacionadas al trabajo o generadas en el puesto de trabajo produce gran sufrimiento y pérdidas de vidas y de recursos en la empresa, así mismo, las enfermedades actuales están tomando otros riesgos por los avances tecnológicos actuales, es así, que los trabajadores están permanentemente en riesgo en función a la labor que realizan por exposición a factores ambientales que en algunos casos no son controlables como las pandemias que afectan silenciosamente la salud y la vida del trabajador.

Por su parte, Martí (2020), declaró que las condiciones de vida de la población después de la pandemia se reconfiguraron, ahora se prioriza la salud y se busca equilibrio entre el trabajo y el hogar, en ese aspecto, el teletrabajo es la estrategia que se ajusta a la nueva realidad, durante su implementación en la pandemia dejó impactos negativos y positivos, sobre todo lecciones que son necesarias de considerar en un próximo evento donde se ponga en riesgo la vida y la salud del trabajador.

En lo que respecta a la variable gestión por rendimiento, esta se sustenta en la teoría del desempeño individual o Modelo de Campbell, este autor en 1990 determinó que el rendimiento y la conducta laboral son dos términos que se consideran sinónimos y que incluyen exclusivamente acciones o comportamientos que van a beneficiar a la organización, estos pueden ser evaluados en función al nivel de habilidades de cada trabajador, teniendo en cuenta el aporte que éste le presenta a la organización. En tal sentido, el rendimiento no es una unidad conceptual aislada, sino que es multidimensional, es decir, no depende de un solo factor, por el contrario, se le debe estudiar como un conjunto de factores o conductas laborales útiles para la organización (Cendales et al., 2022).

En referencia a la definición sobre gestión del rendimiento, es una herramienta empleada por el área de recursos humanos para identificar y

reconocer el aporte realizado por los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales. Del mismo modo, se efectúa la identificación de las necesidades o falencias en el desempeño del trabajador, la cual puede ser también organizacional, para presentar acciones de mejora desde la administración interna (Art. 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).

Por su parte, Pasha & Jacobson (2022), la definen como un sistema que permite a los administradores públicos analizar información cuantitativa y cualitativa sobre el desempeño para tomar decisiones basadas en evidencia que mejorarán el desempeño general. Para Navarrete et al. (2023), la gestión del rendimiento es un elemento fundamental de la competitividad de una organización, este se encuentra íntimamente ligado al desempeño individual de sus miembros; en tal sentido, el autor afirmó que para garantizar el éxito en una organización se requiere del rendimiento individual de cada trabajador.

Sin embargo, el rendimiento del trabajador está supeditado a algunos factores externos que lo condicionan, uno de los principales es cómo se siente el trabajador con respecto a las tareas que hace, el horario, las horas de trabajo, cumplimiento de metas, ambiente laboral, las relaciones interpersonales, entre otros que determinan su real resultado que puede alcanzar para la organización (Hajjali et al., 2022). Todo lo mencionado constituye el estímulo o la motivación que tiene el trabajador para cumplir con los objetivos de la institución (Manjarrez et al., 2020, Puma, 2020).

Por otro lado, las dimensiones que sostienen la variable gestión del rendimiento están alojadas en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que determina el ciclo de la gestión del rendimiento, estos elementos que la conforman son la planificación, seguimiento y evaluación; estos se desarrollan a continuación (Camacho, 2021). En relación a la primera dimensión planificación, según Salazar et al. (2020) planificar es elaborar el plan o proyecto de una acción, es decir, la planificación se realiza antes de que la acción se ejecute, consiste en tomar una decisión anticipada. De lo mencionado, se afirma que la planificación se realiza para cumplir un objetivo, para ello se requiere recursos humanos, financieros y materiales.

Para Delgado y Santistevan (2020), la planificación es una etapa del proceso administrativo integrado por un conjunto de actividades cuyo propósito es gestionar dichas acciones para guiarse en el camino y concretar los objetivos organizacionales. Esta herramienta es empleada por todo el sector público porque rige los lineamientos de desarrollo de los sectores que expresan procesos de sostenibilidad nacional y local. En tal sentido, es una actividad que se dirige a la toma de decisiones, se presenta como la hoja de ruta para el cumplimiento de los objetivos que conllevan a lograr un fin, de estos planteamientos surge la necesidad de planificar en el sector público.

Con respecto al seguimiento, esta es la segunda etapa del ciclo de gestión del rendimiento, aquí se requiere una orientación continua, retroalimentación, motivación y apoyo constante al trabajador evaluado, con la finalidad de cumplir con los factores de evaluación (Camacho, 2021). En esta etapa se hace la entrega de evidencias, se revisa el cumplimiento de las metas y se hace un proceso de retroalimentación. Las evidencias corresponden al reporte de documentos ingresados al sistema semanalmente, otro indicador es la cantidad de usuarios atendidos en el mes (Marín y Delgado, 2020, Marrufo y Pacherrres, 2020).

Con respecto a la evaluación, aquí se calculan los puntajes y se asignan las calificaciones de cada uno de los servidores públicos (Quezada et al., 2020). En tal sentido, se valora el desempeño del trabajador y se miden en función a la cantidad de procedimientos de atención al ciudadano simplificados, porcentaje de usuarios atendidos y quienes quedaron satisfechos, entre otros, que se elaboran de acuerdo al rol que desempeña la institución, al final del proceso también se dan reuniones de retroalimentación para analizar los puntos en el que el trabajador debe mejorar (Camacho, 2021, Tejada, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, porque solo sustentó los resultados con los enfoques teóricos asignados a las variables políticas públicas de salud y gestión por rendimiento, cuyos alcances finales fueron una corroboración del conocimiento existente. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), estos estudios ayudan a comprender situaciones ocurridas en el estudio, darle una explicación científica al problema, además, sirve como paso previo a los estudios aplicados.

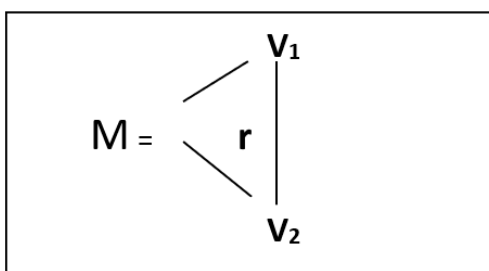
3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño del estudio fue no experimental- transversal, así como descriptivo correlacional. Al respecto, Arias (2020), determina que los estudios no experimentales no requieren intervención conveniente en una de las variables de investigación de parte del investigador, solo se limita a registrar los resultados reportados. Asimismo, es transversal, porque los datos útiles para la investigación se recogerán en un solo tiempo y una sola vez. Del mismo modo, fue descriptivo porque todo estudio en sus inicios comienza describiendo el fenómeno, para luego tomar otro alcance como en este caso el correlacional que busca la asociación entre dos elementos, personas, opiniones o variables, para luego explicar esa relación.

En función a lo mencionado el diseño del estudio se presenta de la siguiente manera.

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

V₁ : Políticas públicas de salud.

R : Relación entre variables.

V₂ : Gestión por rendimiento.

M : Muestra.

3.2 Variables y operacionalización

Variable política pública de salud

- **Definición conceptual:** Para Romero et al. (2009), se trata de las políticas que se dan en diferentes sectores de manera individual o por sectores que no necesariamente se refieren al sector salud, las cuales están dirigidas a promover la salud y prevenir la enfermedad, cuyos esfuerzos se dirigen a reducir el riesgo de enfermedad y por el contrario, ponerla en una condición saludable.
- **Definición operacional:** De acuerdo a lo solicitado, se operacionalizó en tres dimensiones; trabajo remoto, flexibilidad de horarios y prevención de la salud.
- **Indicadores:** Los indicadores de la dimensión trabajo remoto son la virtualización de trámites, equipos y competencias digitales. La dimensión flexibilidad de horarios de trabajo tiene como indicadores Horas/hombre y rendimiento. La dimensión prevención de la salud tiene como indicadores prevención de riesgos, daño psicosocial, ambiente de trabajo y salubridad.
- **Escala de medición:** Se implementó para su medición una escala ordinal.

Variable gestión por rendimiento

- **Definición conceptual:** Es una herramienta empleada por el área de recursos humanos para identificar y reconocer el aporte realizado por los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales. Del mismo modo, se efectúa la identificación de las necesidades o falencias en el desempeño del trabajador, la cual puede ser también organizacional, para presentar acciones de mejora desde la administración interna (Art. 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).
- **Definición operacional:** Se operacionalizó en función al ciclo de la gestión por rendimiento: planificación, seguimiento y evaluación.
- **Indicadores:** Los indicadores para cada una de las dimensiones fueron: para la dimensión planificación, uno los indicadores son cronograma y planes, metas grupales e individuales y factores de evaluación. Con respecto a la segunda dimensión, seguimiento, sus indicadores son registro de evidencias, identificación de dificultades y mejoras; la tercera dimensión es la evaluación cuenta con los siguientes indicadores logro alcanzado y brechas, informe de resultados y necesidades de mejora.
- **Escala de medición:** Se midió mediante la escala ordinal con 5 alternativas de respuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Fuentes et al. (2020), la población es el conjunto de elementos de estudio que han sido seleccionados en función a criterios establecidos por el investigador y que cumplen con las características solicitadas. En la presente investigación se consideró a un número indefinido de servidores públicos de una sede del Poder Judicial de Lima.

- **Criterios de inclusión:** Servidores judiciales de las distintas sedes del distrito judicial de Lima, quienes laboraron presencial y remotamente. Personal que manifestó su decisión de participar en la investigación.
- **Criterios de exclusión:** Servidores judiciales que no desearon participar de la investigación, personal de mantenimiento y seguridad.

3.3.2 Muestra

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la muestra es una proporción de la población que cumple con los criterios de inclusión y cuya aplicación de proyecciones puede ser empleada para toda la población. Para efectos del estudio se contó con 63 trabajadores de una sede del Poder Judicial de Lima que cumplieron con los criterios de inclusión, quienes participaron de los cuestionarios virtuales.

3.3.3 Muestreo

Debido a que se tomó toda la población, el muestreo fue irrelevante y no estuvo sometido a probabilidad. Para Hernández-Sampieri Mendoza (2018), el muestreo no probabilístico es que no es sometido a cálculo estadístico para obtener la cantidad que debe participar en la investigación.

3.3.4 Unidad de análisis

Los elementos de muestra fueron los trabajadores de una sede del Poder Judicial de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para Arias y Covinos (2021), es una herramienta que emplea un formato para información de las personas en relación a su opinión, percepción y comportamiento sobre un determinado tema. Con respecto a la investigación, se

empleó como técnica la encuesta por las características que tuvo para obtener información que se puede cuantificar posteriormente.

3.4.2 Instrumento

Según Arias y Covinos (2021), el cuestionario es un instrumento que toma la forma de un formato que integra un conjunto de preguntas con una serie de posibles respuestas, donde estas últimas no pueden ser catalogadas como correctas e incorrectas. En este estudio se empleó el cuestionario debido a que fue un instrumento coherente a la técnica a emplear y permitió obtener la información para procesarlas y se obtuvo respuestas válidas para las conclusiones.

3.4.3 Validación

Al respecto, Carhuancho et al. (2019), define como un proceso en el que participan profesionales que dominan el tema y que pueden hacer aportaciones para mejorar la validez de los instrumentos. En este caso se aplicó la validación por contenidos de juicio de expertos, donde estos últimos verificaron que los ítems midieran lo que realmente deben medir.

3.4.4 Confiabilidad

Para Ñaupas et al. (2018), un cuestionario es confiable cuando no presenta variaciones en sus medidas y estas perduran en la aplicación de diferentes grupos. En el estudio se aplicó una encuesta piloto previa a la aplicación de la confiabilidad por el estadístico de Alfa de Cronbach, En tal sentido, los resultados estuvieron por encima del coeficiente de 0,7; lo que determinó que el instrumento fuera confiable y aplicable.

Tabla 1*Confiabilidad del instrumento*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
Políticas públicas de salud	0,936	20
Gestión por rendimiento	0,957	26

De acuerdo al cálculo de Alfa de Cronbach a la encuesta piloto realizada a 20 trabajadores de una sede del Poder Judicial de Lima, se encontró que en cuanto al instrumento políticas públicas de salud el valor fue de 0,936 y para el instrumento gestión por rendimiento el resultado fue de 0,957, en una cantidad de ítems de 20 y 26; respectivamente. Lo que demostró que los dos instrumentos presentan una confiabilidad alta y puede ser aplicado a la muestra completa.

3.5 Procedimientos

Al no determinarse una sede judicial específica no se necesitó gestionar una carta de presentación ni de autorización de acceso para la recolección de datos; por lo tanto, se procedió a identificar a los trabajadores que estuvieron dispuestos a ser informantes, el cual fue en una cantidad de 63 trabajadores judiciales. Generalizada la virtualidad se utilizó la encuesta por intermedio de la plataforma Google Forms, para esto, se comunicó vía telefónica con cada encuestado y se le envió el link por intermedio de correos facilitados y números de celulares para envío por whatsapp. Una vez obtenida la información de la encuesta se tabuló en una hoja de Excel organizando de esta manera los datos.

3.6 Método de análisis de datos

El método a utilizar fue el estadístico, empleando para ello el programa SPSS de la versión 26. De esta manera, se utilizó la estadística descriptiva para interpretar los datos obtenidos de cada variable y fueron expuestos en tablas de

frecuencia. Seguidamente, se aplicó la estadística inferencial calculando la normalidad de los resultados y aplicando el estadístico de kolmogorov, porque los elementos de estudio fueron 20. Para la prueba de hipótesis se empleó el estadístico de Rho de Spearman porque los resultados fueron no normales, ello permitió aceptar la hipótesis del investigador y llegar a conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta para este propósito la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV, donde se expresa una serie de principios relacionados a la investigación, estos son el principio de no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia. Asimismo, para el registro de la información tomada de otros autores, se consideró las Normas APA de la versión séptima, con la intención de citar y referenciar a los autores considerados para el estudio, respetando con ello el derecho de autor.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Relación de políticas públicas de salud y gestión por rendimiento.

		Gestión por rendimiento (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
			Recuento			
Políticas públicas de salud (Agrupada)	Nada efectivas	Recuento	7	7	3	17
		% del total	14,9%	14,9%	6,4%	36,2%
	Poco efectivas	Recuento	9	3	3	15
		% del total	19,1%	6,4%	6,4%	31,9%
	Efectivas	Recuento	2	4	9	15
		% del total	4,3%	8,5%	19,1%	31,9%
Total	Recuento	18	14	15	47	
	% del total	38,3%	29,8%	31,9%	100,0%	

En función a los resultados de la tabla cruzada de las variables propuestas, cuando las políticas públicas son nada efectivas en el 36,2%, la gestión por rendimiento alcanza un valor porcentual de 14,9% en nivel bajo y coincide con el nivel medio en el mismo porcentaje. Asimismo, cuando las políticas públicas de salud llegan a un nivel poco efectivo de 31,9%, la gestión por rendimiento alcanza un valor porcentual de 19,1% en el nivel bajo. Del mismo modo, cuando las políticas públicas de salud llegan a un nivel efectivo de 31,9%, los valores porcentuales de la gestión por rendimiento llegan a 19,1% en el nivel alto. En conclusión, cuando los servidores públicos responden al 100% acerca de las políticas públicas en cualquiera de los niveles, la gestión por rendimiento se percibe que es de 38,3% en el nivel bajo, 29,8% en el nivel medio y 31,9% en el nivel alto.

Tabla 3*Relación de trabajo remoto y gestión por rendimiento.*

		Gestión por rendimiento (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo remoto (Agrupada)	Nada efectivas	Recuento	10	6	2	18
		% del total	21,3%	12,8%	4,3%	38,3%
	Poco efectivas	Recuento	8	6	2	16
		% del total	17,0%	12,8%	4,3%	34,0%
	Efectivas	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	4,3%	23,4%	27,7%
Total	Recuento	18	14	15	47	
	% del total	38,3%	29,8%	31,9%	100,0%	

En lo que respecta a la tabla cruzada entre trabajo remoto y gestión por rendimiento, se tiene que cuando el trabajo remoto está en el nivel nada efectivo de 38,3%, la gestión por rendimiento es de 21,3% en el nivel bajo. Cuando el trabajo remoto alcanza un nivel poco efectivo de 34,0%, la gestión por rendimiento es de 17,0% en el nivel bajo. Del mismo modo, cuando el trabajo remoto alcanza un valor porcentual de 27,7% en el nivel efectivo, la gestión por rendimiento llega a un nivel alto de 23,4%. en tal sentido, se concluye que las respuestas al 100% de los encuestados en cualquiera de los niveles de trabajo remoto, los trabajadores alcanzan un nivel bajo de 38,3% en la gestión por rendimiento, 29,8% en el nivel medio y 31,9% en el nivel alto.

Tabla 4*Relación de flexibilidad de horarios y gestión por rendimiento.*

		Gestión por rendimiento (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Flexibilidad de horarios (Agrupada)	Muy efectiva	Recuento	6	9	6	21
		% del total	12,8%	19,1%	12,8%	44,7%
	Poco efectiva	Recuento	11	3	8	22
		% del total	23,4%	6,4%	17,0%	46,8%
	Efectiva	Recuento	1	2	1	4
		% del total	2,1%	4,3%	2,1%	8,5%
Total	Recuento	18	14	15	47	
	% del total	38,3%	29,8%	31,9%	100,0%	

Acerca de la tabla de contingencia de la dimensión flexibilidad de horarios con la gestión por rendimiento, se tiene que cuando la flexibilidad de horarios de trabajo a los colaboradores del sector público del Poder Judicial alcanza un nivel muy efectiva de 44,7%, en la gestión por rendimiento llega a un valor porcentual de 19,1% en el nivel medio. Asimismo, cuando la flexibilidad de horarios en el poder judicial llega a un nivel poco efectiva de 46,8%, en la gestión por rendimiento obtiene valores de 23,4% en el nivel bajo. Del mismo modo, cuando la flexibilidad de horarios alcanza un nivel efectiva de 8,5%, la gestión por rendimiento llega a valores porcentuales de 4,3% en el nivel medio. De tal manera que se concluye que al 100% de las respuestas de servidores públicos del Poder Judicial en cualquiera de los niveles de la flexibilidad de horarios, la gestión por rendimiento es percibida como 38,3% en el nivel bajo, 29,8% en el nivel medio y 31,9% en el nivel alto.

Tabla 5*Relación de prevención de la salud y gestión por rendimiento.*

		Gestión por rendimiento (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Prevención de la salud (Agrupada)	Nada efectivas	Recuento	6	6	4	16
		% del total	12,8%	12,8%	8,5%	34,0%
	Poco efectivas	Recuento	8	6	3	17
		% del total	17,0%	12,8%	6,4%	36,2%
	Efectivas	Recuento	4	2	8	14
		% del total	8,5%	4,3%	17,0%	29,8%
Total	Recuento	18	14	15	47	
	% del total	38,3%	29,8%	31,9%	100,0%	

En lo que respecta a la tabla de contingencia entre la dimensión prevención de la salud y gestión por rendimiento, los resultados encontrados indicaron que cuando la prevención de la salud alcanza un valor porcentual de 34,0% en el nivel nada efectivo, la gestión por rendimiento ostenta un valor de 12,8% en el nivel bajo y coincide con el valor medio en el mismo valor. Del mismo modo, cuando la prevención de la salud llega a un valor porcentual de 36,2% en el nivel poco efectivo, los valores de la gestión por rendimiento llegan a 17,0% en el nivel bajo. Asimismo, cuando la prevención de la salud tiene un nivel efectivo en 29,8%, la gestión por rendimiento llega al nivel alto de 17,0%. En tal sentido, al 100% de las respuestas de los servidores públicos en cualquiera de los niveles de la prevención de la salud, la percepción de los colaboradores en la gestión por rendimiento es de 38,3% en el nivel bajo, 29,8% en el nivel medio y 31,9% en el nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀. No existe relación significativa directa entre políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021.

H₁. Existe relación significativa directa entre políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021.

Tabla 6

Hipótesis general

		Políticas públicas de salud	Gestión por rendimiento
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Políticas públicas de salud	Sig. (bilateral)	,542**
		N	50
	Gestión por rendimiento	Coeficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la prueba de hipótesis general entre las variables del estudio, se obtuvo como resultado de Rho de Spearman una correlación de 0,542 lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre las variables y la significancia bilateral fue de 0,000; es decir, estuvo por debajo del estándar de 0,05. Con este resultado, se pudo rechazar la hipótesis nula y dar por cierta la hipótesis del investigador de que existe relación entre las variables del presente estudio.

Hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa directa entre trabajo remoto y la gestión por rendimiento.

H₁. Existe relación significativa directa entre trabajo remoto y la gestión por rendimiento.

Tabla 7*Hipótesis específica 1*

		Trabajo remoto	Gestión por rendimiento
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	Trabajo remoto	Sig. (bilateral)	,601**
		N	,000
			50
			47
		Coeficiente de correlación	,601**
Gestión por rendimiento	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	47	,000
			47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con respecto a la relación entre trabajo remoto y gestión por rendimiento, los valores de Rho de Spearman indicaron que existe una correlación de 0,601; es decir, es positiva considerable. En lo que respecta a la significancia de esta relación, fue de 0,000; este valor fue inferior al estándar de 0,05. Lo que permitió rechazar la hipótesis nula para dar por cierta la hipótesis del investigador; por lo tanto, existe relación entre trabajo remoto y gestión por rendimiento.

Hipótesis específica 2

H₀. No existe relación positiva directa entre flexibilidad de horarios de trabajo y la gestión por rendimiento.

H₁. Existe relación positiva directa entre flexibilidad de horarios de trabajo y la gestión por rendimiento.

Tabla 8*Hipótesis específica 2*

		Flexibilidad de horarios	Gestión por rendimiento	
Rho de Spearman	Flexibilidad n de horarios	Coefficiente de correlación	1,000	,074
		Sig. (bilateral)	.	,620
	Gestión por rendimiento	N	50	47
		Coefficiente de correlación	,074	1,000
		Sig. (bilateral)	,620	.
		N	47	47

Con respecto a la relación entre flexibilidad de horarios y gestión por rendimiento, los valores de Rho de Spearman indicaron que existe una correlación de 0,074; es decir, fue positiva débil. En lo que respecta a la significancia de esta relación, fue de 0,620; este valor fue superior al estándar de 0,05. Lo que permitió rechazar la hipótesis del investigador para dar por cierta la hipótesis nula; por lo tanto, no existe relación entre flexibilidad de horarios y gestión por rendimiento.

Hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa directa entre prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento.

H₁. Existe relación significativa directa entre prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento.

Tabla 9*Hipótesis específica 3*

		Prevención de la salud	Gestión por rendimiento
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Prevención de la salud	Sig. (bilateral)	,011
		N	47
		Coeficiente de correlación	,369*
	Gestión por rendimiento	Sig. (bilateral)	,011
		N	47

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Con respecto a la relación entre prevención de la salud y gestión por rendimiento, los valores de Rho de Spearman indicaron que existe una correlación de 0,369; es decir, es positiva media. En lo que respecta a la significancia de esta relación, fue de 0,011; este valor fue inferior al estándar de 0,05. Lo que permitió rechazar la hipótesis nula para dar por cierta la hipótesis del investigador; por lo tanto, existe relación entre prevención de la salud y gestión por rendimiento.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general de establecer cómo se relaciona las políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021. Los resultados inferenciales revelaron que entre estas variables existe una correlación positiva considerable de 0,542. Esto demuestra que las políticas públicas que se implementaron en tiempo de pandemia de Covid-19 tuvieron un efecto en la gestión por rendimiento de los trabajadores de una sede del Poder Judicial de Lima, porque para muchos de los trabajadores, las condiciones que el Estado les brindaba no fueron apropiadas porque se sintieron expuestos al riesgo para aquellos que tuvieron que hacer trabajo presencial y para que los que hicieron trabajo remoto, las condiciones de equipos, horarios, conexión no eran las más adecuadas; por lo tanto, la calificación que ellos presentaron y que se evidenciaron en los resultados descriptivos de las tablas cruzadas informaron que el nivel más alto reportado en las políticas públicas fue de 36,2% en el nivel poco efectivo, que coincide con la gestión del rendimiento en el porcentaje más elevado de 14,9% en el nivel bajo y en el nivel medio.

Sin embargo, cuando las políticas públicas son consideradas como efectivas, entonces la gestión del rendimiento alcanza un valor porcentual de 19,1% en el nivel alto. Lo que significa que las políticas públicas han tenido un efecto directo en la gestión por rendimiento de los trabajadores y según las respuestas se percibe que estas no han sido totalmente pertinentes para que disminuya la exposición al contagio de Covid-19 para quienes estuvieron realizando trabajo presencial y tampoco brindaron las condiciones para que se realice un trabajo remoto efectivo.

Estos resultados encuentran coincidencia con la investigación de Ramírez (2022), cuyo objetivo fue relacionar las políticas públicas de salud en tiempo de Covid-19 y el desempeño laboral, donde obtuvo una correlación considerable de 0,875. Asimismo, coincide con los resultados descriptivos al mencionar que el 54% de los trabajadores del Estado tuvieron riesgos moderados de contagio al tener contacto con los usuarios y 59% de los encuestados manifestaron que las

políticas de salud fueron medianamente efectivas, en razón de que fueron implementadas fuera de tiempo y aunque se pudo controlar su efecto negativo, el temor de contagio siempre estuvo en los trabajadores. Tal como se puede observar en ambos casos tanto de la presente investigación y el antecedente presentado, los contextos fueron similares, al mismo tiempo que las condiciones y percepciones de los involucrados.

En cuanto al sustento teórico; Olivar (2020), indicó que las políticas públicas que se implementan en un Estado deben considerar las necesidades de la población y presentar soluciones que equilibren la situación o disminuyan la necesidad. En este caso del contexto de pandemia, lo que se requería es que estas políticas públicas den una solución inmediata al riesgo que específicamente estaban pasando los trabajadores del sector público de una sede del Poder Judicial de Lima (Salazar et al., 2020). Es por ello, que estas políticas públicas específicamente implementadas en este contexto de Covid-19 debieron ser objeto de atención para quienes toman las decisiones, para que sean tomadas a tiempo y continúe con su proceso regular (De la Guardia y Ruvalcaba, 2020).

Con respecto al primer objetivo específico de determinar cómo se relaciona el trabajo remoto y la gestión por rendimiento. Se obtuvo como valores inferenciales que la correlación de Rho de Spearman fue de 0,601; es decir, fue positiva considerable. Este valor muestra que el trabajo remoto realizado por los servidores públicos ha tenido una repercusión en la gestión por rendimiento de dichos trabajadores y este se ha dado en el sentido de que muchos de ellos no contaban con las competencias digitales para hacer este tipo de trabajo, en otros casos la señal era deficiente o simplemente no contaban con una computadora para realizar dicho trabajo; estos factores hicieron que el desempeño del trabajador se hiciera menos efectivo que cuando trabajaban de forma presencial. Esta relación también se puede apreciar en los resultados descriptivos de la tabla de contingencia donde se mostró que cuando el trabajo remoto alcanzaba un nivel nada efectivo de 38.3%, la gestión por rendimiento lograba un porcentaje de 21,3% en el nivel bajo. Del mismo modo, cuando el nivel del trabajo remoto se mostraba efectivo en 27,7%, la gestión del rendimiento llegaba a un nivel alto de 23,4%.

Estos resultados se comparan en similitud al estudio realizado por Ato (2023), quien estudió acerca de la afiliación del trabajo remoto y el desempeño laboral; se pudo apreciar en sus resultados que presentó una correlación de 0,42 y una significancia de 0,02, demostrando con ello que el trabajo remoto ha sido determinante para el cumplimiento de las labores de los trabajadores públicos, asimismo con ello, se dio cumplimiento a la Ley de teletrabajo N° 31572 aprobada en junio de 2022. Del mismo modo, en el estudio de Camus (2022), se aprecia que los resultados presentaron una correlación de 0,798; es decir, fue considerable positiva con una significancia de 0,000; concluyendo que el trabajo remoto fue una estrategia que avanzó a la par con la gestión del rendimiento, porque fue complementario y una herramienta importante para el trabajador. Estos valores se confirman en el presente estudio, porque el trabajo remoto se empleó para seguir las labores el poder judicial, el cual no podía parar debido a que la carga laboral en este sector era alta.

También es importante rescatar el estudio de Kim (2023), realizado en Corea en el sector público, donde se trabajó en un contexto de pandemia con el uso del teletrabajo inducido por dicho contexto. En este trabajo de enfoque cuantitativo y correlacional reportó resultados inferenciales positivos donde se pudo apreciar que el teletrabajo se asociaba con la autonomía laboral, la claridad en las metas organizacionales, la justicia y la cultura en el desempeño. Al respecto, concluyó que el empleo del teletrabajo en situación de pandemia contribuyó al cumplimiento de objetivos en las organizaciones del sector público. Sin embargo, en la investigación de Curran (2021), reportó un resultado diferente al presentar resultados inferenciales de significancia de 0,853, lo que significó que el trabajo remoto no alcanzó afianzar el rendimiento laboral y es posible que haya sido por la flexibilidad del trabajo, que en algunos casos se excedían las horas reglamentarias, no obstante, estando en el hogar el trabajo fue más intenso.

En cuanto al sustento teórico se tiene que el trabajo remoto está sustentado en la Ley del Teletrabajo N° 30036 que refiere que es una ley que regula el trabajo remoto como una modalidad especial de prestación de servicios profesionales, donde el uso de la tecnología es intensa en las organizaciones públicas y privadas (Ley N° 30036, Servir, 2021). Por su parte, Gutiérrez y Araya

(2020) afirmaron que en el trabajo existe subordinación sin que haya necesidad de presencia física de los involucrados, con lo mencionado se asegura que la organización no pierde el control y supervisión de los resultados que el trabajador proporciona.

Asimismo, Briones et al. (2023), mencionó que el teletrabajo en época de pandemia fue una de las mejores estrategias que se implementó para que el contexto no vaya en desmedro de la economía del país y esta no resulte tan afectada, porque definitivamente, iba a ver un efecto negativo, pero el teletrabajo iba a disminuir ese porcentaje. En tal sentido, conforme a estas ideas el teletrabajo en general en el Perú ha sido una solución práctica para que los servicios en el Estado no se paraliquen y tampoco la industria, de tal manera, que la afectación a la economía que ya venía golpeada no sea tan contundente.

En referencia al segundo objetivo específico es determinar cómo se relaciona la flexibilidad del horario de trabajo y la gestión por rendimiento. Se tiene como resultados inferenciales que la correlación entre flexibilidad de horarios y gestión del rendimiento fue de 0,074 es decir una relación muy débil, con una significancia de 0,620; es decir, que fue mayor que 0,05. En tal sentido, entre la flexibilidad y la gestión del rendimiento no hay relación. Por tanto, la flexibilidad en el trabajo no ha sido determinante para que en los trabajadores haya rendimiento en los trabajadores. Estos resultados se comprueban con las tablas de contingencia que muestran que cuando la flexibilidad en el horario es considerada nada efectiva en 44,7%, la gestión del rendimiento alcanza un porcentaje de 19,1% en el nivel medio. Asimismo, cuando la efectividad de la flexibilidad de horarios alcanza un porcentaje de 8,5%, el nivel más alto alcanzado en la gestión del rendimiento es de 4,3% en el nivel medio. Esto demuestra que la relación entre ambos elementos no va en el mismo sentido y que la flexibilidad de los horarios afectó el rendimiento del trabajador.

Este resultado se condice con los hallados por Cabrera (2022), quien presentó como resultados una correlación positiva débil de 0,254 con Rho de Spearman y un p-valor de 0,030. En este caso, la relación es positiva y se aceptó la hipótesis del investigador, esta diferencia se da porque en la investigación de Cabrera (2022), se da en otro contexto distinto al del poder judicial, en este caso

se da en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, el cual es una institución de producción y el trabajo es distinto al realizado en el poder judicial, en este caso, la flexibilidad de los horarios fue una herramienta importante para continuar con el trabajo al mismo ritmo que se hacía anteriormente.

Del mismo modo, el trabajo presentado por Camus (2022), también presentó resultados distintos con Rho de Spearman, manteniendo una correlación de 0,690. Concluyendo que la flexibilidad de los horarios ha beneficiado en el trabajo remoto y en la gestión por rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, esta realidad es parecida a la que presentó una sede del Poder Judicial, pero los resultados fueron distintos, lo que hace notar que las condiciones en ambas instituciones fueron diferentes.

Sin embargo, existe una similitud con el estudio de Curran (2021), realizado en Irlanda donde implementaron el trabajo remoto con flexibilidad en el horario en tiempos de pandemia. Al respecto, presentó como resultados que existe una relación entre horarios flexibles y rendimiento laboral, esta correlación fue negativa de -0,175 y con p-valor superior a 0,05, esto sugirió el rechazo de la hipótesis del investigador. Por tal motivo, el autor concluyó que los horarios flexibles no era una buena estrategia para alcanzar un buen rendimiento del servidor público y el impacto del Covid-19 en el trabajo remoto fue negativo.

En lo que se refiere al sustento teórico, Adames (2020), manifestó que la flexibilidad del horario tiene su origen en el sector empresarial, situación que tiene implicancias sociales y que contribuye a los cambios tecnológicos, jurídicos y económicos. En tal sentido, este sistema ha contribuido en la práctica empresarial en el contexto actual y sobre todo en el contexto de pandemia. Se trata de hacer ajustes en los horarios de trabajo, así como flexibilizar los términos en el contrato de los colaboradores orientados a la tercerización o subcontratación, convirtiéndose esta última en una de las principales estrategias empresariales como marcan la tendencia actual (Feregrino, 2021).

Sin embargo, Cepal/OIT (2020), agregaron que la flexibilidad laboral a veces implica la extensión del horario de trabajo, el cual se toma como un impacto negativo y arbitrario que perjudican al trabajador, extendiendo su horario laboral y reteniéndolo en la organización. En tal sentido, la medición del rendimiento del

trabajador en esas condiciones no se ha definido, son muy pocas empresas quienes han tomado la iniciativa de hacerlo (KPGM, 2020).

Con respecto al tercer objetivo específico de determinar cómo se relaciona la prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento. Los resultados inferenciales indicaron una relación de Rho de Spearman de 0,369 con una significancia de 0,011; en el primer resultado demuestra una relación positiva media y con la significancia se aceptó la hipótesis del investigador. Lo que significa que la prevención de la salud en el contexto de Covid-19 en una sede del poder judicial ha sido importante para disminuir el riesgo de contagio y ha ido en favor de la gestión del rendimiento. Estos resultados son corroborados en las tablas de contingencia que muestran su mayor valor en el nivel poco efectivo de 36,2%, llegando a un porcentaje de 17% en el nivel bajo, lo que demuestra una correspondencia en el mismo sentido.

Estos resultados coinciden con los mostrados por Solier (2020), donde relaciona la prevención de la salud con el desempeño laboral y encuentra una correspondencia con Rho de Spearman de 0,345, lo cual significa que es positiva media y con significancia de 0,000. Por lo que el autor concluyó que las condiciones de salud en esta organización son limitadas, esto implica que el rendimiento laboral de los trabajadores también vaya en esa misma línea, porque no quieren perjudicar su salud y su integridad física. Un resultado similar es el presentado por Hosgor (2021), en Turquía donde correlaciona la resiliencia psicológica como parte de la prevención de la salud y el desempeño laboral en tiempo de pandemia en profesionales de la salud, presentó una correlación débil de 0,183 con $p=0,02$, estos resultados indicaron que no se implementó mecanismos de prevención de la salud o estas fueron débiles. Sin embargo, las trabajadoras de la salud en función a su experiencia han aprendido estrategias de prevención de la salud afrontar situaciones de tensión sin que esta perjudique su desempeño laboral.

Sin embargo, Tronco et al. (2021), presentó un resultado distinto en el Reino Unido, cuyos resultados fueron negativos en la significancia de -0,39 y correlación de 0,14, en el comportamiento sedentario y salud mental deteriorada, lo que implicó tomar medidas para la prevención de la salud. Asimismo, Custodio

(2021), presentó en sus resultados una significancia de $-0,298$, es decir una relación negativa entre prevención de la salud ante el estrés y el desempeño laboral. Situaciones sirvieron como insumo para los formuladores de políticas públicas de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El resultado descriptivo del objetivo general muestra que las políticas públicas son nada efectivas en el 36,2%, y la gestión por rendimiento se percibe que es de 38,3%; y el resultado inferencial sustentado en Rho de Spearman de 0,542. Por lo que, la correlación de las políticas públicas de salud y gestión por rendimiento se encuentra en un nivel medio, por lo que se concluye que es a un nivel medio la aplicación de políticas de salud, también la gestión por rendimiento está en un nivel medio.

Segunda. En cuanto al resultado descriptivo de la primera hipótesis específica, se señala que existe relación positiva directa y alta entre trabajo remoto de 38,3% y la gestión por rendimiento 38,3%; siendo el resultado inferencial sustentado en Rho de Spearman de 0,601. En consideración a esto, la correlación entre trabajo remoto y la gestión por rendimiento se halla en un grado alto, se concluye que la aplicación del trabajo remoto y gestión por rendimiento se encuentra en un nivel alto.

Tercera. En lo que respecta a la segunda hipótesis específica, se concluye que la flexibilidad del horario de trabajo es andá efectiva en 44,7% y la gestión por rendimiento alcanza el 38,3%; y el resultado inferencia sustentado en Rho de Spearman de 0,074. Siendo así, la correlación entre flexibilidad de horarios de trabajo y la gestión por rendimiento se sitúa en un nivel muy bajo; entonces se concluye que, no existe relación entre la flexibilidad de horarios y la gestión por rendimiento.

Cuarta. En función a la tercera hipótesis específica, se evidencia que la prevención de salud es nada efectiva en un 34,0% y gestión por rendimiento de 38,3%; se entiende que existe relación positiva directa baja entre prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento; sustentado en Rho de Spearman de 0,369. Entonces, se concluye que la correlación entre prevención de la salud en el trabajo y la gestión por rendimiento se ubica en un grado bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al presidente de una sede del Poder Judicial de Lima:

Primera. Promover la elaboración de normativas labores relacionadas con las políticas de salud que coadyuven a optimizar el rendimiento del personal.

Segunda. Elaborar un cronograma ejecutable y controlado para el personal que realiza labores de forma remota.

Tercera. Elaborar un cronograma de horarios flexibles para el personal que realiza labores en la modalidad presencial.

Cuarta. Planificar las capacitaciones sobre la salud en las modalidades remota y presencial optimizando la gestión por rendimiento.

REFERENCIAS

- Adames, R. (2020). La flexibilidad laboral en la banca panameña, fusiones y adquisiciones. *Revista Faeco Sapiens*, 3 (1), 1-20. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/1067/888
- Ato, G. (2023). *Trabajo remoto en el desempeño laboral en una oficina ejecutiva de administración financiera pública, año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108618>
- Benavides, F. (2020). La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23 (2). <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2020.23.02.02>
- Briones, K., Bravo, A. y Zambrano, I. (2023). El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Estudios de la Gestión*, 13, 75-99. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/3838/3806>
- Cabrera, M. (2022). *Trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80671>
- Camacho, E. (2021). *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. <https://bit.ly/3lxLJ9J>
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J. y Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7 (1), 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>

- Camus, R. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94414>
- Cendales, B., González, M. y Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 18(34). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v18i34.3950>
- CEPAL / OIT. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. CEPAL / OIT. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf
- Curran, A. (2021). *What is the impact of the Covid-19 pandemic and mandatory WFH on the work-life balance, productivity, and social isolation of Civil Servants in Ireland?* [Masters thesis, Dublin, National College of Ireland]. Archivo digital. <https://norma.ncirl.ie/id/eprint/5303>
- Custodio, L. (2021). *Estrés y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Sullana en tiempos de pandemia*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68573>
- Dapena, M. (2020). Equipos de teletrabajo ágiles en las Administraciones Públicas remotas. *Capital Humano*, 358, 47-54. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=79c7c93f-ca21-42b2-9bcd-72d5e27fed9d%40redis>
- Delgado, L. y Santistevan, K. (2020). *La planificación como alternativa de desarrollo en la administración pública del Ecuador*. Editorial Alema. <https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/6/7>

- De La Torre, C. (2020). El teletrabajo: nueva normativa y nueva realidad. ¿Una nueva relación entre empresa y empleado? *Capital Humano*, 357, 151-158. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=32446157-ac95-4d7c-98d9-cf9b67433ad3%40redis>.
- Dunlop, C., Ongaro, E., & Baker, K. (2020). Researching COVID-19: a research agenda for public policy and administration scholars. *Public Policy and Administration* 35(4): 365–383. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0952076720939631>
- Feregrino, M. (2021). Flexibilidad laboral, teletrabajo y Covid-19. *Revista Tendencias*, 22 (2), 371-395. <https://sired.udenar.edu.co/7241/1/Flexibilizaci%C3%B3n%20laboral%2C%20teletrabajo%20y%20Covid-19.pdf>
- Garay, G. y Velásquez, S. (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud auto percibida. *Gaceta Científica*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.721>
- George, B., Verschuere, B., Wayenberg, E., & Zaki, B. (2020) A guide to benchmarking COVID-19 performance data. *Public Administration Review* 80(4): 696–700. <https://doi.org/10.1111/puar.13255>. Epub 2020 Jun 29.
- Gutiérrez, J. y Araya, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1). <https://www.revistasecauned.com/index.php/cda/article/download/3/40>
- Hajiali, I., Fara, A., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57 - 69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>

- Hall JL (2021) Governance: struggle and strife—or synergy and success—in the trans-COVID era. *Public Administration Review* 81(1): 7. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8207084/>
- Hamouche, S., & Parent-Lamarche, A. (2023). Teleworkers' job performance: a study examining the role of age as an important diversity component of companies' workforce. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10 (2), 293-311. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0057>
- Hosgor, H. (2021). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *Journal of Nursing Management*, 30, 44-52. <https://doi.org/10.1111/jonm.13477>
- Khan, M. (2006). Health policy analysis. *Health Policy Analysis: The Case of Pakistan*. Faculty of Medical Sciences/UMCG. <https://research.rug.nl/en/publications/health-policy-analysis-the-case-of-pakistan>
- Kim, J. (2023). Public management strategies for improving satisfaction with pandemic-induced telework among public employees. *International Journal of Manpower*, 44 (3), 558-575. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2022-0048>
- KPMG. (2020). *Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad. Informe sobre prácticas de recursos humanos en tiempos de COVID-19*. KPMG Costa Rica. https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf
- Ley de Teletrabajo (2022). *LEY N° 31572*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>

- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Martí, J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559021/29063559021.pdf>
- Martínez, J., Torres, C. y Orozco, E. (2020). *Características, medidas de política pública y riesgos de la pandemia del Covid-19*. Dirección General de Investigación estratégica. <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4816/Covid19%20%28doc%20de%20trabajo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivar, F. (2020). Políticas públicas y enfoques diferenciales: aproximaciones desde la interculturalidad y la democracia radical. Iztapalapa *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 88 (41), 139-162. <http://orcid.org/0000-0003-3504-0347>
- Pasha, O., & Jacobson, W. (2022). Municipal performance management during the covid pandemic. *Public Policy and Administration*, 1-24. <https://doi.org/10.1177/09520767221141166>

- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23 (3). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quezada, M., Torres, M. y Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5 (3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quevedo, M., Maldonado, J., Bonilla, S. y Vinuesa, S. (2021). Tendencias de la producción científica sobre teletrabajo en el Ecuador. *Polo del Conocimiento* 6 (5), 1019-1031. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016925>
- Ramírez, A. (2022). *Covid-19, políticas públicas y desempeño laboral en el primer nivel de atención de la Dirección de Salud Apurímac II, 2022* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113201>
- Ramírez, M., Pérez, R. y Machuca, F. (2020). Políticas públicas de promoción de salud en el contexto de la COVID-19, en Chile, una aproximación desde el análisis situacional. *Global Health Promotion*, 28(1), 127–136. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1757975920978311>
- Real Academia Española (2023). Cultura. En *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/gestionar#:~:text=Gral.,empresa%2C%20actividad%20econ%C3%B3mica%20u%20organismo>.
- Roig, R. y Pineda, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(187), 593-608. <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203/236>

Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>

De la Guardia, M. y Ruvalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5 (1). <https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>

Saldaña, R., Rodríguez, N. y Rodríguez, V. (2020). Políticas públicas y planificación estratégica en Perú. *Quipukamayoc*, 28(57), 101–111. <https://doi.org/10.15381/quipu.v28i57.18636>

Sánchez, G., y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo, una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Revista* 593, 4 (5), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>.

Sanz, P., Caprile, M. y Arasans J. (2021). European Agency for Safety and Health at Work. *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe* [PDF] <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf>

Servir (2021). *Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>

Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47638>

Suanzes, J. (2020). Teletrabajo: pandemia y nueva regulación. *Capital Humano*, 359,3-9.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=10a8b76c-28a5-49d7-91e6-d11897b53c04%40redis>

Susskind, R. (2019). *Online courts and the future of justice*. Londres: Oxford University Press.

<https://www.marcialpons.es/libros/online-courts-and-the-future-of-justice/9780198838364/>

Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). Asociación entre Posturas Administrativas de Directivos y su Disposición Hacia la Adopción del Teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1),149-160.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100149

Tejada, R. (2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública* (5), 76–92. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.05>

Tronco, Y., Parente, F., Faghy, M., Roscoe, C., & Maratos, F. (2021). Influence of the COVID-19 Lockdown on the Physical and Psychosocial Well-being and Work Productivity of Remote Workers: Cross-sectional Correlational Study. *Jmirx med*, 2(4): e30708. <https://doi.org/10.2196/30708>

Ureta, R. (2018). *Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales de enfermería en el Hospital Regional "Zacarias Correa Valdivia"- Huancavelica* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Huancavelica].

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/948b8faf-2d7e-4696-a61e-0e0c018aa596/content>

Vinueza, S., Quevedo, M., Maldonado, J. & Bonilla, S. (2021). Trends in scientific production on teleworking. *Pole of Knowledge* 6 (5), 1019-1031.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016925>

Wayenberg, E., George, B., Verschuere, B., & Zaki, B. (2020). A guide to benchmarking COVID-19 performance data. *Public Administration Review* 80(4): 696–700.

<https://doi.org/10.1111/puar.13255>. Epub 2020 Jun 29.

Wheatley, D. (2012). “Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers”. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), pp. 224-241.

https://www.researchgate.net/publication/256038188_Good_to_Be_Home_Time-Use_and_Satisfaction_Levels_Among_Home-Based_Teleworkers

Yang, K., Pandey, S. (2009). How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment? *Journal of Public Administration Research and Theory* 19(2): 335–360.

<https://doi.org/10.1093/jopart/mun002>

Zambrano, I., Briones, K. & Bravo, A. (2023). Teleworking and the management of human talent in the universities of Ecuador. Experiences at the State University of the South of Manabí. *Management Studies*, 13, 75-99.

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/3838/3806>

Zhang, P., & Chenb, Sh. (2022). Association between workplace and mental health and its mechanisms during COVID-19 pandemic: A cross-sectional, population-based, multi-country study. *Journal of Affective Disorders*, 310, 116-122. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.05.038>

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Políticas públicas de salud	Para Romero et al. (2009, p. 29) es "...toda política generada o no en el sector, y dirigida a promover la salud y/o prevenir la enfermedad, cuyos objetivos debieran estar orientados a reducir equitativamente en la población los riesgos de enfermar y exponerla equitativamente a condiciones saludables".	La variable política públicas de salud se operacionaliza en tres dimensiones: teletrabajo, flexibilidad de horarios y prevención de la salud.	Trabajo remoto	Virtualización de trámites. Equipos. Competencias digitales.	Ordinal
			Flexibilidad de horarios.	Hora/hombre. Rendimiento.	
			Prevención de la salud.	Prevención de riesgos. Daño psicosocial. Ambiente de trabajo. Salubridad.	
Gestión por rendimiento	Es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional, este se ejecuta a través de actos de administración interna (Art. 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).	La variable gestión del rendimiento se operacionaliza en tres dimensiones: planificación, seguimiento y evaluación.	Planificación	Cronograma. Planes.	Ordinal
				Metas grupales. Metas individuales. Factores de evaluación.	
			Seguimiento.	Registro de evidencias. Identificación de dificultades. Mejoras.	
			Evaluación.	Logro alcanzado. Brechas.	
Informe de resultados. Necesidades de mejora.					

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento sobre políticas públicas de salud

Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021.

Su participación adquiere especial importancia que nos permitirá conocer lo planteado en los objetivos de la investigación.

Confidencialidad. La información proporcionada se utilizará exclusivamente para fines relacionados a la presente investigación.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición.

ESCALA VALORATIVA: Likert

CATEGORIA	VALOR
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

N°	Afirmaciones	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Durante la pandemia de Covid-19, la virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso.					
2	La virtualización de los procesos en el poder judicial durante la pandemia del Covid-19, facilitó el trabajo de los servidores judiciales.					
3	Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites.					
4	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, la infraestructura electrónica del poder judicial fue adecuada para que el trabajo remoto se haya realizado con eficiencia.					
5	El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet, y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto.					

6	Los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas.					
7	El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19.					
8	El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19.					
9	En el marco de la pandemia del Covid-19, la cantidad de horas trabajadas remotamente por el personal del Poder Judicial excedían a la jornada de forma presencial.					
10	He notado que haciendo trabajo remoto en el transcurso de la pandemia del Covid-19, no pude disfrutar de mi familia en mi hogar.					
11	La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral.					
12	He notado que, con el trabajo remoto la carga procesal se ha incrementado.					
13	La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid-19.					
14	He notado que todos los servidores que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia cumplían con los protocolos de seguridad.					
15	El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo.					
16	Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempo de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.					
17	El ambiente de trabajo en tiempos de pandemia era de temor permanente al contagio.					
18	Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid-19, creando un ambiente de trabajo poco agradable.					
19	En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme.					
20	La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.					

Instrumento sobre gestión por rendimiento

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Las actividades desarrolladas durante la pandemia del Covid-19 contaron con la aprobación de la institución.					
2	En el marco de la pandemia del Covid-19, se contó con un cronograma institucional de labores.					
3	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, el Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación y acercamiento con el personal.					
4	El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores y/o administrativos de la institución durante la pandemia del Covid-19.					
5	Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación ejecutados por el Poder Judicial de Lima, mientras duraba el Covid-19.					
6	Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron en sus áreas de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					
7	Durante de la pandemia del Covid-19, los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos.					
8	El Poder Judicial de Lima, en el curso de la pandemia del Covid-19, involucró al personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales.					
9	Los superiores jerárquicos realizaron la comunicación de metas individuales o grupales durante la pandemia del Covid-19.					
10	En tiempos de la pandemia del Covid-19, el compromiso individual con su área laboral fue una constante de los servidores judiciales.					
11	La política de trabajo del Poder Judicial de Lima, promovió la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas durante la pandemia del Covid-19.					
12	El Poder Judicial de Lima, realizó un correcto seguimiento en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia en el marco de la pandemia.					

13	Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área laboral durante la pandemia del Covid-19.				
14	Existió en el Poder Judicial de Lima, una cultura de autoevaluación de los avances en la búsqueda del logro de las metas establecidas en el curso de la pandemia del Covid-19.				
15	En las áreas jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial de Lima, se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral en el transcurso de la pandemia.				
16	En su centro de labores existieron procesos de retroalimentación para mejorar la gestión del rendimiento en el servidor durante la pandemia del Covid-19.				
17	En el Poder Judicial de Lima, se evaluó con frecuencia el logro de las metas a lo largo de la pandemia del Covid-19.				
18	El personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial se mostró conforme con la evaluación del logro de metas realizadas en el marco de la pandemia del Covid-19.				
19	Considera usted, que se logró realizar la evaluación del logro de metas con el fin de identificar las brechas de mejora durante la pandemia del Covid-19.				
20	El Poder Judicial de Lima, contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19.				
21	La sede donde trabajo contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.				
22	El Poder Judicial se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas en el transcurso de la pandemia del Covid-19.				
23	Los resultados encontrados en los logros de metas fueron usados para realizar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y/o administrativo involucrado en el momento de la pandemia del Covid-19.				
24	La sede del Poder Judicial de Lima, contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal judicial.				
25	Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento en el desarrollo de la pandemia del Covid-19, fueron aceptadas con satisfacción.				
26	La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo durante la pandemia del Covid-19.				

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Edy Leonardo Riveros Tolentino

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la UCV, en la sede Lima Norte, aula C - 5, requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título y nombre de mi proyecto de investigación es **Políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Firma

Carlos Eduardo Luján Huerta

D.N.I. N° 42302212

Ámbito de aplicación:	Sedes del Poder Judicial de Lima
Significación:	<ol style="list-style-type: none"> Variable Políticas públicas de salud consta de 20 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Trabajo remoto, ampliación de horarios y prevención de la salud) y se medirá a través de los niveles de intensivo, poco intensivo y nada intensivo (Ver anexo 1) Variable Gestión por rendimiento consta de 26 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Planificación, seguimiento y evaluación) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)

4. **Soporte teórico**
(Describir en función al modelo teórico)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Políticas públicas de salud</p> <p>Para Romero et al. (2009, p. 29) es "...toda política generada o no en el sector, y dirigida a promover la salud y/o prevenir la enfermedad, cuyos objetivos debieran estar orientados a reducir equitativamente en la población los riesgos de enfermar y exponerla equitativamente a condiciones saludables".</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo <p>Dimensiones</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>Flexibilidad de horarios</p> <p>Prevención de la salud</p>	<p>Se sustenta en la Ley que regula el Teletrabajo N° 30036, la cual explica en su objeto que es una Ley que regula el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios profesionales, cuya característica es el uso de las tecnologías de la información y comunicación -TIC en las organizaciones públicas y privadas (Ley N° 30036, Servir, 2021).</p> <p>La CEPAL/OIT (2020), lo define como un impacto negativo que por lo general son arbitrarios que perjudican la retención del personal en la organización que implican un reajuste en las políticas de gestión de recursos en la empresa.</p> <p>En lo que respecta a la dimensión prevención de la salud en el trabajo, esta se relaciona con los cuidados e implementos que el trabajador debe tener y poseer para el cuidado de su salud en tiempo de pandemia (Garay y Velásquez, 2020).</p>

GESTIÓN POR RENDIMIENTO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Gestión del rendimiento</p> <p>Es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional, este se ejecuta a través de actos de administración interna (Art. 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <p style="text-align: center;">Planificación</p> <p style="text-align: center;">Seguimiento</p> <p style="text-align: center;">Evaluación</p>	<p>Salazar et al. (2020) planificar es elaborar el plan o proyecto de una acción, es decir, la planificación se realiza antes de que la acción se ejecute, consiste en tomar una decisión anticipada.</p> <p>Es la segunda etapa del ciclo de gestión del rendimiento, aquí se requiere una orientación continua, retroalimentación, motivación y apoyo constante al trabajador evaluado, con la finalidad de cumplir con los factores de evaluación (Camacho, 2021).</p> <p>Con respecto a la evaluación, aquí se calculan los puntajes y se asignan las calificaciones de cada uno de los servidores públicos. En tal sentido, se valora el desempeño del trabajador y se miden en función a la cantidad de procedimientos de atención al ciudadano simplificados, porcentaje de usuarios atendidos y quienes quedaron satisfechos, entre otros, que se elaboran de acuerdo al rol que desempeña la institución, al final del proceso también se dan reuniones de retroalimentación para analizar los puntos en el que el trabajador debe mejorar (Camacho, 2021).</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Políticas públicas de salud, elaborado por CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado ni
4. Alto nivel (x)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

Dimensiones del instrumento: POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

- Primera Dimensión: **TRABAJO REMOTO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Virtualización de trámites	1. La virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso. 2. La virtualización de los procesos facilitó el trabajo de los servidores judiciales. 3. Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites.	4	4	4	
Equipos.	4. La infraestructura electrónica del Poder Judicial de Lima, fue adecuada para que el trabajo remoto se haya realizado con eficiencia. 5. El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto.	4	4	4	
Competencias digitales	6. Los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas. 7. El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19. 8. El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto.	4	4	4	

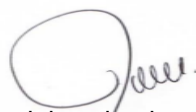
- Segunda Dimensión: **FLEXIBILIDAD DE HORARIOS**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas trabajadas	9. La cantidad de horas trabajadas remotamente excedían a la jornada de forma presencial. 10. He notado que haciendo trabajo remoto no pude disfrutar de mi familia en mi hogar.	3	4	4	

Rendimiento	11. La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral.	4	4	4	
	12. He notado que, con el trabajo remoto la carga procesal se ha incrementado.				

- Dimensión: **PREVENCIÓN DE LA SALUD**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de riesgos.	13. La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid-19.	4	4	3	
	14. He notado que todos los servidores que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia cumplían con los protocolos de seguridad.				
Daño psicosocial.	15. El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo.	3	3	3	
	16. Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempo de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.				
Ambiente de trabajo.	17. El ambiente de trabajo en tiempo de pandemia era de temor permanente al contagio.	4	4	3	
	18. Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid-19, creando un ambiente de trabajo poco agradable.				
	19. En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme.				
	20. La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.				



Firma del evaluador

DNI: 40541981

Orcid: 0000-0002-6556-569X

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GESTIÓN POR RENDIMIENTO

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del rendimiento, elaborado por CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	3. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel (x)

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- Primera Dimensión: **PLANIFICACIÓN**
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cronograma	1. Las actividades desarrolladas contaron con la aprobación de la institución. 2. Se contó con un cronograma institucional.	4	4	4	
Planes	3. El Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación y acercamiento al personal. 4. El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores judiciales y/o administrativos de la institución. 5. Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación ejecutados.	4	4	4	
Metas grupales e individuales	6. Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron en sus áreas de trabajo durante la pandemia del Covid-19. 7. Los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos. 8. El Poder Judicial de Lima, involucró al personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales. 9. Se realizó la comunicación de metas individuales o grupales durante la pandemia del Covid-19. 10. Se establecieron los compromisos individuales.	4	4	4	

Segunda dimensión: **SEGUIMIENTO**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro de evidencias.	<p>11. La política de trabajo fue promover la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas.</p> <p>12. El seguimiento se realizó en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia.</p>	4	4	4	
Identificación de dificultades.	<p>13. Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área.</p> <p>14. Existió una cultura de autoevaluación de los avances en el logro de las metas.</p>	4	4	3	
Mejoras.	<p>15. En las áreas jurisdiccionales y administrativas se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>16. Existieron procesos de retroalimentación para mejorar la gestión del rendimiento en el servidor.</p>	4	4	4	

- Tercera Dimensión: **EVALUACIÓN**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro alcanzado.	<p>17. Se evaluó con frecuencia el logro de las metas a lo largo de la pandemia del Covid-19.</p> <p>18. El personal jurisdiccional y administrativo se mostró conforme con la evaluación del logro de metas.</p>	4	4	3	
Brechas.	<p>19. La evaluación del logro de metas permite identificar las brechas de mejora.</p> <p>20. Se contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19.</p>	4	4	4	

	21. La sede del Poder Judicial de Lima, contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.				
Informe de resultados.	22. El Poder Judicial de Lima, se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas en el transcurso de la pandemia Covid-19. 23. Los resultados encontrados fueron usados para dar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y/o administrativo involucrado. 24. Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento son aceptadas con satisfacción.	4	3	4	
Necesidades de mejora.	25. Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento en el desarrollo de la pandemia Covid-19, fueron aceptadas con satisfacción. 26. La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo durante la pandemia del Covid-19.	4	4	3	



Firma del evaluador

DNI: 40541981

Orcid: 0000-0002-6556-569X

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 1

Cuestionario de Políticas públicas de salud

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.

Por favor marcar con una X sólo uno de los espacios en blanco.

N°	Afirmaciones	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Durante la pandemia de Covid-19, la virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso.					
2	La virtualización de los procesos en el Poder Judicial de Lima, durante la pandemia del Covid-19, facilitó el trabajo de los servidores judiciales.					
3	Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites, en el curso de la pandemia del Covid-19.					
4	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, la infraestructura electrónica del poder judicial fue adecuada para que el trabajo remoto se haya realizado con eficiencia.					
5	El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet, y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto en el marco de la pandemia Covid-19.					
6	A lo largo de la pandemia del Covid-19, los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas.					
7	El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19.					
8	El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19.					
9	En el marco de la pandemia del Covid-19, la cantidad de horas trabajadas remotamente por el personal del Poder Judicial de Lima, excedían a la jornada de forma presencial.					
10	He notado que haciendo trabajo remoto en casa en el transcurso de la pandemia del Covid-19, no puedo disfrutar de mi familia.					

11	La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral.					
12	He notado que, con el trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19, la carga procesal se incrementó en relación a los escritos ingresados por la mesa de partes electrónica.					
13	La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid-19.					
14	He notado que todos los trabajadores judiciales que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia del Covid-19 cumplían con los protocolos de seguridad.					
15	El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo.					
16	Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempos de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.					
17	Debido a los cambios de horarios para el ingreso y salida, estipulados por el Poder Judicial, la preocupación del servidor fue de contagiarse en los vehículos de transporte público.					
18	Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid-19, creando un ambiente de trabajo poco agradable.					
19	En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme.					
20	La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.					

ANEXO 2

Cuestionario de Gestión por rendimiento

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.

Por favor marcar con una X solo uno de los espacios en blanco.

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Las actividades desarrolladas durante la pandemia del Covid-19 contaron con la aprobación de la institución.					
2	En el marco de la pandemia del Covid-19, se contó con un cronograma institucional de labores.					
3	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, el Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación y acercamiento con el personal.					
4	El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores y colaboradores de la institución durante la pandemia del Covid-19.					
5	Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación ejecutados por el Poder Judicial de Lima, mientras duraba el Covid-19.					
6	Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron en sus áreas de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					
7	Durante de la pandemia del Covid-19, los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos.					
8	El Poder Judicial de Lima, en el curso de la pandemia del Covid-19, involucró al personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales.					
9	Los superiores jerárquicos realizaron la comunicación de metas individuales o grupales durante la pandemia del Covid-19.					
10	En tiempos de la pandemia del Covid-19, el compromiso individual con su área laboral fue una constante de los servidores judiciales.					
11	La política de trabajo del Poder Judicial de Lima, promovió la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas durante la pandemia del Covid-19.					
12	El Poder Judicial de Lima, realizó un correcto seguimiento en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia en el marco de la pandemia.					
13	Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área laboral durante la pandemia del Covid-19.					

14	Existió en el Poder Judicial de Lima, una cultura de autoevaluación de los avances en la búsqueda del logro de las metas establecidas en el curso de la pandemia del Covid-19.					
15	En las áreas jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial de Lima, se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral en el transcurso de la pandemia.					
16	En su centro de labores existieron procesos de retroalimentación para mejorar la gestión del rendimiento en el servidor durante la pandemia del Covid-19.					
17	En el Poder Judicial de Lima, se evaluó con frecuencia el logro de las metas a lo largo de la pandemia del Covid-19.					
18	El personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial se mostró conforme con la evaluación del logro de metas realizadas en el marco de la pandemia del Covid-19.					
19	Considera usted, que se logró realizar la evaluación del logro de metas con el fin de identificar las brechas de mejora durante la pandemia del Covid-19.					
20	El Poder Judicial de Lima, contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19.					
21	La sede donde trabajo contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.					
22	Se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas en el transcurso de la pandemia del Covid-19.					
23	Los resultados encontrados en los logros de metas fueron usados para realizar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y/o administrativo involucrado en el momento de la pandemia del Covid-19.					
24	La sede del Poder Judicial de Lima, contó con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal judicial.					
25	Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento en el desarrollo de la pandemia del Covid-19, fueron aceptadas con satisfacción.					
26	La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					


Firma del evaluador

DNI: 40541981

Orcid: 0000-0002-6556-569X

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Alejo Pardo Vargas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la UCV, en la sede Lima Norte, aula C - 5, requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

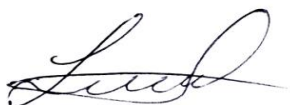
El título y nombre de mi proyecto de investigación es **Políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Firma

Carlos Eduardo Luján Huerta

D.N.I. N° 42302212

Significación:	<p>4. Variable Políticas públicas de salud consta de 20 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Trabajo remoto, ampliación de horarios y prevención de la salud) y se medirá a través de los niveles de intensivo, poco intensivo y nada intensivo (Ver anexo 1)</p> <p>5. Variable Gestión por rendimiento consta de 26 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Planificación, seguimiento y evaluación) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)</p>
----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Políticas públicas de salud</p> <p>Para Romero et al. (2009, p. 29) es "...toda política generada o no en el sector, y dirigida a promover la salud y/o prevenir la enfermedad, cuyos objetivos debieran estar orientados a reducir equitativamente en la población los riesgos de enfermar y exponerla equitativamente a condiciones saludables".</p>	<p>Subescala:</p> <p>6. Muy en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 9. De acuerdo 10. Muy de acuerdo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>Flexibilidad de horarios</p> <p>Prevención de la salud</p>	<p>Se sustenta en la Ley que regula el Teletrabajo N° 30036, la cual explica en su objeto que es una Ley que regula el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios profesionales, cuya característica es el uso de las tecnologías de la información y comunicación -TIC en las organizaciones públicas y privadas (Ley N° 30036, Servir, 2021).</p> <p>La CEPAL/OIT (2020), lo define como un impacto negativo que por lo general son arbitrarios que perjudican la retención del personal en la organización que implican un reajuste en las políticas de gestión de recursos en la empresa.</p> <p>En lo que respecta a la dimensión prevención de la salud en el trabajo, esta se relaciona con los cuidados e implementos que el trabajador debe tener y poseer para el cuidado de su salud en tiempo de pandemia (Garay y Velásquez, 2020).</p>

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p> Escala: ORDINAL </p> <p> Variable 2: Gestión del rendimiento </p> <p> Es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional, este se ejecuta a través de actos de administración interna (Art. 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil). </p>	<p> Subescala: 6. Muy en desacuerdo 7. En desacuerdo 8. Ni en acuerdo ni desacuerdo 9. De acuerdo 10. Muy de acuerdo </p> <p> Dimensiones: Planificación </p> <p> Seguimiento </p> <p> Evaluación </p>	<p> Salazar et al. (2020) planificar es elaborar el plan o proyecto de una acción, es decir, la planificación se realiza antes de que la acción se ejecute, consiste en tomar una decisión anticipada. </p> <p> es la segunda etapa del ciclo de gestión del rendimiento, aquí se requiere una orientación continua, retroalimentación, motivación y apoyo constante al trabajador evaluado, con la finalidad de cumplir con los factores de evaluación (Camacho, 2021). </p> <p> Con respecto a la evaluación, aquí se calculan los puntajes y se asignan las calificaciones de cada uno de los servidores públicos. En tal sentido, se valora el desempeño del trabajador y se miden en función a la cantidad de procedimientos de atención al ciudadano simplificados, porcentaje de usuarios atendidos y quienes quedaron satisfechos, entre otros, que se elaboran de acuerdo al rol que desempeña la institución, al final del proceso también se dan reuniones de retroalimentación para analizar los puntos en el que el trabajador debe mejorar (Camacho, 2021). </p>

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Políticas públicas de salud, elaborado por CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado ni
8. Alto nivel (x)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

Dimensiones del instrumento: POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

- Primera Dimensión: TRABAJO REMOTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Virtualización de trámites	21. La virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso.	4	4	4	
	22. La virtualización de los procesos facilitó el trabajo de los servidores judiciales.				
	23. Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites.				
Equipos.	24. La infraestructura electrónica del Poder Judicial de Lima, fue adecuada para que el trabajo remoto se realice con eficiencia.	4	4	4	
	25. El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto.				
Competencias digitales	26. Los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas.	4	4	4	
	27. El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19.				
	28. El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto.				

2. Segunda Dimensión: FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas trabajadas	29. La cantidad de horas trabajadas remotamente excedían a la jornada de forma presencial.	4	4	4	
	30. He notado que haciendo trabajo remoto no pude disfrutar tanto de mi familia en mi hogar.				
Rendimiento	31. La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral.	4	4	4	
	32. He notado que con el trabajo remoto la carga procesal se ha incrementado.				

- Dimensión: **PREVENCIÓN DE LA SALUD**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de riesgos.	33. La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid-19. 34. He notado que todos los servidores que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia cumplían con los protocolos de seguridad.	4	4	4	
Daño psicosocial.	35. El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo. 36. Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempo de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.	4	4	4	
Ambiente de trabajo.	37. El ambiente de trabajo en tiempos de pandemia era de temor permanente al contagio. 38. Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid 19, creando un ambiente de trabajo poco agradable. 39. En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme. 40. La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 70197606

Orcid: 0000-0003-2691-7557

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del rendimiento, elaborado CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel (x)

GESTIÓN POR RENDIMIENTO

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN POR RENDIMIENTO

- Primera Dimensión: **PLANIFICACIÓN**
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cronograma	<p>1. Las actividades desarrolladas contaron con la aprobación de la institución.</p> <p>2. Se contó con un cronograma institucional.</p>	3	4	4	
Planes	<p>3. El Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación.</p> <p>4. El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores judiciales y/o administrativos de la institución.</p> <p>5. Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación.</p>	3	4	4	
Metas grupales e individuales	<p>6. Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron.</p> <p>7. Los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos.</p> <p>8. El Poder Judicial de Lima, Involucró a todo el personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales.</p> <p>9. Se realizó la comunicación de metas individuales o grupales.</p> <p>10. Se establecieron los compromisos Individuales.</p>	4	4	4	

Segunda dimensión: **SEGUIMIENTO**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro de evidencias.	<p>11. La política de trabajo fue promover la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas.</p> <p>12. El seguimiento se realizó en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia.</p>	3	4	4	
Identificación de dificultades.	<p>13. Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área.</p> <p>14. Existió una cultura de autoevaluación de los avances en el logro de las metas.</p>	4	3	4	
Mejoras.	<p>15. En las áreas jurisdiccionales y administrativas se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>16. Existen procesos de retroalimentación para mejorar la gestión por rendimiento en el servidor.</p>	4	3	4	

- Tercera Dimensión: **EVALUACIÓN**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro alcanzado.	<p>17. Se evaluó con frecuencia el logro de las metas.</p> <p>18. El personal jurisdiccional y administrativo se mostró conforme con la evaluación del logro de metas.</p>	3	4	4	
Brechas.	<p>19. La evaluación del logro de metas permite identificar las brechas de mejora.</p> <p>20. Se contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19.</p>	4	4	4	

	21. La sede del Poder Judicial de Lima, contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.				
Informe de resultados.	22. Se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas. 23. Los resultados encontrados fueron usados para dar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y administrativo involucrado. 24. Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento son aceptadas con satisfacción.	4	3	4	
Necesidades de mejora.	25. Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento fueron aceptadas con satisfacción. 26. La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo.	4	4	3	

Firma del evaluador

DNI: 70197606

Orcid: 0000-0003-2691-7557

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 1

Cuestionario de Políticas públicas de salud

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

- (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.

Por favor marcar con una X sólo uno de los espacios en blanco.

N°	Afirmaciones	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Durante la pandemia de Covid-19, la virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso.					
2	La virtualización de los procesos en el poder judicial durante la pandemia del Covid-19, facilitó el trabajo de los servidores judiciales.					
3	Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites.					
4	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, la infraestructura electrónica del poder judicial fue adecuada para que el trabajo remoto se haya realizado con eficiencia.					
5	El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet, y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto.					
6	Los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas.					
7	El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19.					
8	El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19.					
9	En el marco de la pandemia del Covid-19, la cantidad de horas trabajadas remotamente por el personal del Poder Judicial excedían a la jornada de forma presencial.					
10	He notado que haciendo trabajo remoto en el transcurso de la pandemia del Covid-19, no pude disfrutar de mi familia en mi hogar.					
11	La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral.					
12	He notado que, con el trabajo remoto la carga procesal se ha incrementado.					

13	La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid-19.					
14	He notado que todos los servidores que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia cumplían con los protocolos de seguridad.					
15	El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo.					
16	Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempo de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.					
17	El ambiente de trabajo en tiempos de pandemia era de temor permanente al contagio.					
18	Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid-19, creando un ambiente de trabajo poco agradable.					
19	En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme.					
20	La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.					

ANEXO 2

Cuestionario de Gestión por rendimiento

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.

Por favor marcar con una X solo uno de los espacios en blanco.

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Las actividades desarrolladas durante la pandemia del Covid-19 contaron con la aprobación de la institución.					
2	En el marco de la pandemia del Covid-19, se contó con un cronograma institucional de labores.					
3	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, el Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación y acercamiento con el personal.					
4	El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores y/o administrativos de la institución durante la pandemia del Covid-19.					
5	Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación ejecutados por el Poder Judicial de Lima, mientras duraba el Covid-19.					
6	Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron en sus áreas de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					
7	Durante de la pandemia del Covid-19, los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos.					
8	El Poder Judicial de Lima, en el curso de la pandemia del Covid-19, involucró al personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales.					
9	Los superiores jerárquicos realizaron la comunicación de metas individuales o grupales durante la pandemia del Covid-19.					
10	En tiempos de la pandemia del Covid-19, el compromiso individual con su área laboral fue una constante de los servidores judiciales.					
11	La política de trabajo del Poder Judicial de Lima, promovió la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas durante la pandemia del Covid-19.					
12	El Poder Judicial de Lima, realizó un correcto seguimiento en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia en el marco de la pandemia.					

13	Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área laboral durante la pandemia del Covid-19.					
14	Existió en el Poder Judicial de Lima, una cultura de autoevaluación de los avances en la búsqueda del logro de las metas establecidas en el curso de la pandemia del Covid-19.					
15	En las áreas jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial de Lima, se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral en el transcurso de la pandemia.					
16	En su centro de labores existieron procesos de retroalimentación para mejorar la gestión del rendimiento en el servidor durante la pandemia del Covid-19.					
17	En el Poder Judicial de Lima, se evaluó con frecuencia el logro de las metas a lo largo de la pandemia del Covid-19.					
18	El personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial se mostró conforme con la evaluación del logro de metas realizadas en el marco de la pandemia del Covid-19.					
19	Considera usted, que se logró realizar la evaluación del logro de metas con el fin de identificar las brechas de mejora durante la pandemia del Covid-19.					
20	El Poder Judicial de Lima, contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19.					
21	La sede donde trabajo contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.					
22	El Poder Judicial se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas en el transcurso de la pandemia del Covid-19.					
23	Los resultados encontrados en los logros de metas fueron usados para realizar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y/o administrativo involucrado en el momento de la pandemia del Covid-19.					
24	La sede del Poder Judicial de Lima, contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal judicial.					
25	Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento en el desarrollo de la pandemia del Covid-19, fueron aceptadas con satisfacción.					
26	La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Ronald Nicolás Palomino Hurtado

Presente:

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la UCV, en la sede Lima Norte, aula C - 5, requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título y nombre de mi proyecto de investigación es **Políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
-

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Firma

Carlos Eduardo Luján Huerta

D.N.I. N° 42302212

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “**Cuestionario de Políticas públicas de salud y cuestionario sobre gestión por rendimiento**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a las gestiones de políticas públicas. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALD NICOLÁS PALOMINO HURTADO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

12. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD
Autor:	CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.

Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 19 al 23 de junio
Ámbito de aplicación:	Sedes del Poder Judicial de Lima
Significación:	<p>6. Variable Políticas públicas de salud consta de 20 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Trabajo remoto, ampliación de horarios y prevención de la salud) y se medirá a través de los niveles de intensivo, poco intensivo y nada intensivo (Ver anexo 1)</p> <p>7. Variable Gestión por rendimiento consta de 26 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Planificación, seguimiento y evaluación) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)</p>

14. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Políticas públicas de salud</p> <p>Para Romero et al. (2009, p. 29) es "...toda política generada o no en el sector, y dirigida a promover la salud y/o prevenir la enfermedad, cuyos objetivos debieran estar orientados a reducir equitativamente en la población los riesgos de enfermar y exponerla equitativamente a condiciones saludables".</p>	<p>Subescala: 11. Muy en desacuerdo 12. En desacuerdo 13. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 14. De acuerdo 15. Muy de acuerdo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>Flexibilidad de horarios</p> <p>Prevención de la salud</p>	<p>Se sustenta en la Ley que regula el Teletrabajo N° 30036, la cual explica en su objeto que es una Ley que regula el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios profesionales, cuya característica es el uso de las tecnologías de la información y comunicación -TIC en las organizaciones públicas y privadas (Ley N° 30036, Servir, 2021).</p> <p>La CEPAL/OIT (2020), lo define como un impacto negativo que por lo general son arbitrarios que perjudican la retención del personal en la organización que implican un reajuste en las políticas de gestión de recursos en la empresa.</p> <p>En lo que respecta a la dimensión prevención de la salud en el trabajo, esta se relaciona con los cuidados e implementos que el trabajador debe tener y poseer para el cuidado de su salud en tiempo de pandemia (Garay y Velásquez, 2020).</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GESTIÓN POR RENDIMIENTO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2:</p> <p>Gestión del rendimiento</p> <p>Es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de</p>	<p>Subescala: 16. Muy en desacuerdo 17. En desacuerdo 18. Ni en acuerdo ni desacuerdo 19. De acuerdo 20. Muy de acuerdo</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación</p>	<p>Salazar et al. (2020) planificar es elaborar el plan o proyecto de una acción, es decir, la planificación se realiza antes de que la acción se ejecute, consiste en tomar una decisión anticipada.</p>

<p>los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional, este se ejecuta a través de actos de administración interna (Art. 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).</p>	Seguimiento	<p>Es la segunda etapa del ciclo de gestión del rendimiento, aquí se requiere una orientación continua, retroalimentación, motivación y apoyo constante al trabajador evaluado, con la finalidad de cumplir con los factores de evaluación (Camacho, 2021).</p>
	Evaluación	<p>Con respecto a la evaluación, aquí se calculan los puntajes y se asignan las calificaciones de cada uno de los servidores públicos. En tal sentido, se valora el desempeño del trabajador y se miden en función a la cantidad de procedimientos de atención al ciudadano simplificados, porcentaje de usuarios atendidos y quienes quedaron satisfechos, entre otros, que se elaboran de acuerdo al rol que desempeña la institución, al final del proceso también se dan reuniones de retroalimentación para analizar los puntos en el que el trabajador debe mejorar (Camacho, 2021).</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Políticas públicas de salud, elaborado por CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado ni
12. Alto nivel (X)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

Dimensiones del instrumento: POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD

- Primera Dimensión: **TRABAJO REMOTO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Virtualización de trámites	41. La virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso.				
	42. La virtualización de los procesos facilitó el trabajo de los servidores judiciales.	4	4	4	
	43. Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites.				
Equipos.	44. La infraestructura electrónica del Poder Judicial de Lima, fue adecuada para que el trabajo remoto se haya realizado con eficiencia.	4	4	4	

	45. El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto.				
Competencias digitales	46. Los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas. 47. El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19. 48. El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: **FLEXIBILIDAD DE HORARIOS**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas trabajadas	49. La cantidad de horas trabajadas remotamente excedían a la jornada de forma presencial. 50. He notado que haciendo trabajo remoto no pude disfrutar de mi familia en mi hogar.	4	4	4	
Rendimiento	51. La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral. 52. He notado que, con el trabajo remoto la carga procesal se ha incrementado.	4	4	4	

- Dimensión: **PREVENCIÓN DE LA SALUD**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de riesgos.	53. La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid-19. 54. He notado que todos los servidores que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia cumplían con los protocolos de seguridad.	4	4	4	
Daño psicosocial.	55. El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo. 56. Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempo de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.	4	4	4	
Ambiente de trabajo.	57. El ambiente de trabajo en tiempo de pandemia era de temor permanente al contagio. 58. Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid-19, creando	4	4	4	

	<p>un ambiente de trabajo poco agradable.</p> <p>59. En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme.</p> <p>60. La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.</p>				
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--



RONALD N. PALOMINO HURTADO
DOCTOR EN DERECHO
C.A.L. 37978

Firma del evaluador

DNI: 08646563

Orcid: 0000-0001-5504-0155

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GESTIÓN POR RENDIMIENTO

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del rendimiento, elaborado por CARLOS EDUARDO LUJÁN HUERTA, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel (x)

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- Primera Dimensión: **PLANIFICACIÓN**
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cronograma	27. Las actividades desarrolladas contaron con la aprobación de la institución. 28. Se contó con un cronograma institucional.	3	4	4	
Planes	29. El Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación y acercamiento al personal. 30. El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores judiciales y/o administrativos de la institución. 31. Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación ejecutados.	3	4	4	
Metas grupales e individuales	32. Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron en sus áreas de trabajo durante la pandemia del Covid-19. 33. Los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos. 34. El Poder Judicial de Lima, involucró al personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales. 35. S realizó la comunicación de metas individuales o grupales durante la pandemia del Covid-19. 36. Se establecieron los compromisos individuales.	4	4	4	

Segunda dimensión: **SEGUIMIENTO**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

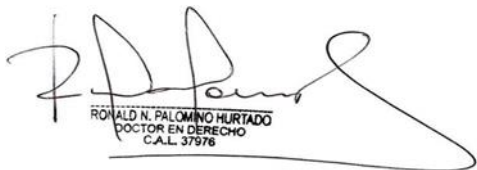
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Registro de evidencias.	37. La política de trabajo fue promover la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas. 38. El seguimiento se realizó en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia.	3	4	4	
Identificación de dificultades.	39. Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área. 40. Existió una cultura de autoevaluación de los avances en el logro de las metas.	4	3	4	
Mejoras.	41. En las áreas jurisdiccionales y administrativas se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral. 42. Existieron procesos de retroalimentación para mejorar la gestión del rendimiento en el servidor.	4	3	4	

- Tercera Dimensión: **EVALUACIÓN**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro alcanzado.	43. Se evaluó con frecuencia el logro de las metas a lo largo de la pandemia del Covid-19. 44. El personal jurisdiccional y administrativo se mostró conforme con la evaluación del logro de metas.	3	4	4	
Brechas.	45. La evaluación del logro de metas permite identificar las brechas de mejora. 46. Se contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19. 47. La sede del Poder Judicial de Lima, contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.	4	4	4	

Informe de resultados.	<p>48. El Poder Judicial de Lima, se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas en el transcurso de la pandemia Covid-19.</p> <p>49. Los resultados encontrados fueron usados para dar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y/o administrativo involucrado.</p> <p>50. Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento son aceptadas con satisfacción.</p>	4	3	4	
Necesidades de mejora.	<p>51. Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento en el desarrollo de la pandemia Covid-19, fueron aceptadas con satisfacción.</p> <p>52. La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo durante la pandemia del Covid-19.</p>	4	4	3	



RONALD N. PALOMINO HURTADO
DOCTOR EN DERECHO
C.A.L. 37978

Firma del evaluador

DNI: 08646563

Orcid: 0000-0001-5504-0155

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 1

Cuestionario de Políticas públicas de salud

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

- (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo
(5) Muy de acuerdo.

Por favor marcar con una X sólo uno de los espacios en blanco.

N°	Afirmaciones	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Durante la pandemia de Covid-19, la virtualización de la mesa de partes fue determinante para que los expedientes judiciales continúen su proceso.					
2	La virtualización de los procesos en el Poder Judicial de Lima, durante la pandemia del Covid-19, facilitó el trabajo de los servidores judiciales.					
3	Los litigantes expresaron su satisfacción con la virtualización de los trámites, en el curso de la pandemia del Covid-19.					
4	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, la infraestructura electrónica del poder judicial fue adecuada para que el trabajo remoto se haya realizado con eficiencia.					
5	El Poder Judicial de Lima, facilitó equipos de cómputo e internet, y se hizo cargo del costo de energía eléctrica para que los operadores judiciales realicen trabajo remoto en el marco de la pandemia Covid-19.					
6	A lo largo de la pandemia del Covid-19, los operadores judiciales realizaron un trabajo remoto efectivo porque contaban con competencias digitales adecuadas.					
7	El trabajo remoto ha sido un éxito en época de pandemia de Covid-19.					
8	El servidor judicial ha respondido a la altura de las expectativas en el trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19.					
9	En el marco de la pandemia del Covid-19, la cantidad de horas trabajadas remotamente por el personal del Poder Judicial de Lima, excedían a la jornada de forma presencial.					
10	He notado que haciendo trabajo remoto en casa en el transcurso de la pandemia del Covid-19, no puedo disfrutar de mi familia.					
11	La flexibilidad del horario de trabajo resultó efectiva para incrementar los resultados de mi rendimiento laboral.					
12	He notado que, con el trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19, la carga procesal se incrementó en relación a los escritos ingresados por la mesa de partes electrónica.					

13	La institución se preocupó en dotar de implementos de seguridad confiables para evitar el contagio del Covid -19.					
14	He notado que todos los trabajadores judiciales que realizaron trabajo presencial en tiempos de pandemia del Covid-19 cumplían con los protocolos de seguridad.					
15	El temor a contagiarme me ha causado daño a la confianza en mí mismo.					
16	Cada vez que me trasladaba a mi centro de labores en tiempos de pandemia, sentía mucho temor de llegar a casa contagiado de Covid-19.					
17	Debido a los cambios de horarios para el ingreso y salida, estipulados por el Poder Judicial, la preocupación del servidor fue de contagiarse en los vehículos de transporte público.					
18	Todos los operadores de justicia conversaban frecuentemente sobre el Covid-19, creando un ambiente de trabajo poco agradable.					
19	En algún momento ya no quise ir a trabajar a la institución por temor a contagiarme.					
20	La institución contaba con todos los implementos de seguridad a disposición de los trabajadores para evitar el contagio.					



RONALD N. PALOMINO HURTADO
DOCTOR EN DERECHO
C.A.L. 37976

ANEXO 2

Cuestionario de Gestión por rendimiento

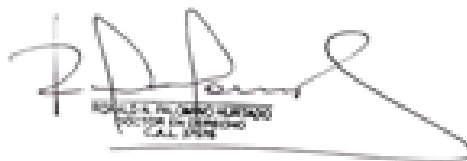
Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

- (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.

Por favor marcar con una X solo uno de los espacios en blanco.

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Las actividades desarrolladas durante la pandemia del Covid-19 contaron con la aprobación de la institución.					
2	En el marco de la pandemia del Covid-19, se contó con un cronograma institucional de labores.					
3	En el transcurso de la pandemia del Covid-19, el Poder Judicial de Lima, ejecutó planes de comunicación y acercamiento con el personal.					
4	El Poder Judicial de Lima, planificó la capacitación de todos los servidores y colaboradores de la institución durante la pandemia del Covid-19.					
5	Todos los trabajadores judiciales estuvieron informados sobre los aspectos de la planificación ejecutados por el Poder Judicial de Lima, mientras duraba el Covid-19.					
6	Todos los servidores judiciales fueron conscientes de los roles que desarrollaron en sus áreas de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					
7	Durante de la pandemia del Covid-19, los trabajadores judiciales cumplieron sus responsabilidades y a pesar de ello, se vulneraron sus derechos.					
8	El Poder Judicial de Lima, en el curso de la pandemia del Covid-19, involucró al personal jurisdiccional y administrativo en el ciclo de resultados anuales.					
9	Los superiores jerárquicos realizaron la comunicación de metas individuales o grupales durante la pandemia del Covid-19.					
10	En tiempos de la pandemia del Covid-19, el compromiso individual con su área laboral fue una constante de los servidores judiciales.					
11	La política de trabajo del Poder Judicial de Lima, promovió la existencia de evidencias para demostrar el cumplimiento de las tareas durante la pandemia del Covid-19.					
12	El Poder Judicial de Lima, realizó un correcto seguimiento en base a indicadores previamente establecidos y conocidos por los operadores de justicia en el marco de la pandemia.					
13	Los superiores jerárquicos promovieron reuniones de trabajo para hacer seguimiento al avance en el logro de las metas del área laboral durante la pandemia del Covid-19.					

14	Existió en el Poder Judicial de Lima, una cultura de autoevaluación de los avances en la búsqueda del logro de las metas establecidas en el curso de la pandemia del Covid-19.					
15	En las áreas jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial de Lima, se contó con jefes que promovieron la autocrítica para mejorar el desempeño laboral en el transcurso de la pandemia.					
16	En su centro de labores existieron procesos de retroalimentación para mejorar la gestión del rendimiento en el servidor durante la pandemia del Covid-19.					
17	En el Poder Judicial de Lima, se evaluó con frecuencia el logro de las metas a lo largo de la pandemia del Covid-19.					
18	El personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial se mostró conforme con la evaluación del logro de metas realizadas en el marco de la pandemia del Covid-19.					
19	Considera usted, que se logró realizar la evaluación del logro de metas con el fin de identificar las brechas de mejora durante la pandemia del Covid-19.					
20	El Poder Judicial de Lima, contó con un comité institucional de evaluación de riesgo en el transcurso de la pandemia del Covid-19.					
21	La sede donde trabajo contaba con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal a lo largo de la pandemia del Covid-19.					
22	Se caracterizó por informar sobre el resultado del logro de metas en el transcurso de la pandemia del Covid-19.					
23	Los resultados encontrados en los logros de metas fueron usados para realizar retroalimentación y capacitación al personal jurisdiccional y/o administrativo involucrado en el momento de la pandemia del Covid-19.					
24	La sede del Poder Judicial de Lima, contó con evaluadores competentes dirigidos a la evaluación del personal judicial.					
25	Las recomendaciones efectuadas al personal sobre su rendimiento en el desarrollo de la pandemia del Covid-19, fueron aceptadas con satisfacción.					
26	La retroalimentación efectuada por los superiores jerárquicos permitió mejorar su rendimiento en el área de trabajo durante la pandemia del Covid-19.					



Poder Judicial de Lima
 Oficina de Gestión
 Lima, Perú

Anexo 4. Base de datos de encuesta

	Políticas públicas de salud												Gestión por rendimiento																																		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46									
1	5	5	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	5	4				
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	
4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4			
5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5			
7	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	2	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	
8	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
9	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
10	5	4	3	4	1	3	3	3	2	4	3	5	4	2	4	5	5	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	
11	5	5	3	5	2	2	4	5	4	4	2	3	3	3	4	5	5	4	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4		
12	5	5	3	4	1	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	1	3	3	
13	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4
15	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2		
18	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	2	5	2	2	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2		
19	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	
21	4	5	4	4	1	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	
22	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	1	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	5	3	3	4	1	2	4	5	5	1	2	5	3	4	4	2

4	5	3	2	3	4	1	4	3	4	5	4	1	5	2	3	3	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	
4	6	3	3	3	4	1	4	3	4	5	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2
4	7	4	3	3	4	1	4	3	4	4	4	1	5	2	4	2	5	4	5	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	
4	8	3	3	3	4	1	4	3	4	5	4	2	5	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	1	
4	9	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	1	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	1		
5	0	4	3	3	4	1	4	3	3	5	4	2	5	2	3	3	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Políticas públicas de salud

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

Gestión por rendimiento

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	90,0
	Excluido ^a	2	10,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	26



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Políticas públicas de salud y gestión por rendimiento de una sede del Poder Judicial de Lima, durante el Covid-19, 2021", cuyo autor es LUJAN HUERTA CARLOS EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 01-08-2023 20:18:24

Código documento Trilce: TRI - 0631873