



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Trabajo Remoto Y Productividad De Los Colaboradores Del Poder
Judicial De Lima Sur En Época De Crisis Sanitaria, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Pera Ramos, Raquel Elizabeth (ORCID:0000-0003-2345-3902)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamá Raquel y hermanos Orlando y Juan C. por su incondicional apoyo brindado durante mis años de estudio. Los cuáles me motivaron y desconocen de mi presente trabajo de investigación. A mi amado Victoriano por recordarme día tras día el término “determinación” y “constancia” para culminar con mi trabajo de investigación.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por guiar mis pasos y no abandonarme nunca. A mi docente por sus conocimientos aportados durante mi trabajo de investigación. A mi institución porque sin la autorización no hubiera sido posible este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
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	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Criterio General de evaluación de Alfa de Cronbach	17
Tabla 2 Confiabilidad de la variable trabajo remoto	17
Tabla 3 Confiabilidad de la variable productividad	18
Tabla 4 Frecuencias de la variable trabajo remoto	21
Tabla 5 Frecuencias de la variable productividad	22
Tabla 6 Cruce entre las variables trabajo remoto y productividad	23
Tabla 7 Cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia	25
Tabla 8 Cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia	27
Tabla 9 Cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad	29
Tabla 10 Pruebas de la normalidad	31
Tabla 11 Niveles de correlación bilateral	32
Tabla 12 Prueba de hipótesis general	33
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1	34
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2	35
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Histograma de frecuencias de la variable trabajo remoto	21
Figura 2 Histograma de frecuencias de la variable productividad	22
Figura 3 Histograma del cruce entre las variables trabajo remoto y productividad	23
Figura 4 Histograma del cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia	25
Figura 5 Histograma del cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia	27
Figura 6 Histograma del cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad	29

Resumen

El trabajo remoto ha cobrado fuerzas en los últimos años por el aislamiento social. A pesar de la gran aceptación, las personas tienen cierto grado de incertidumbre y desconocimiento de su aplicación, surgió como plan de contingencia debido al Covid-19. Por lo tanto, en el presente trabajo buscó determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022. La metodología que se empleó fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra está constituida por toda la población, la cual consiste en 37 personas. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo éste de 0.907 para la variable trabajo remoto y 0.920 para la variable productividad, indicando para ambas variables una excelente confiabilidad para aplicarla. Se determinó un coeficiente de correlación de 0.867, con la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, lo que representa una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Finalmente, se obtiene que la aplicación del trabajo remoto presentó ventajas respecto a la productividad, permitiendo la optimización de los recursos.

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad, Tecnología de la Información, Eficacia.

Abstract

Remote work has gained strength in recent years due to social isolation. Despite the great acceptance, people have a certain degree of uncertainty and ignorance of its application, it emerged as a contingency plan due to Covid-19. Therefore, in the present work, we sought to determine the relationship between remote work and the productivity of the collaborators of the Judicial Branch of South Lima in times of health crisis, 2022. The methodology used was of an applied type, with a non-experimental design. and correlational level. The sample is made up of the entire population, which consists of 37 people. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. Cronbach's Alpha coefficient was applied, this being 0.907 for the remote work variable and 0.920 for the productivity variable, indicating excellent reliability for both variables to apply it. A correlation coefficient of 0.867 was determined with the application of the Spearman's Rho test, which represents a very strong positive correlation between the study variables. Finally, it is obtained that the application of remote work presented advantages regarding productivity, allowing the optimization of resources.

Keywords: Remote work, productivity, Information Technology, Efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo globalizado en que se aprecia constante cambios tecnológicos; se suma con ello una nueva modalidad de trabajo como consecuencia de la crisis sanitaria que actualmente estamos viviendo; sin embargo, las organizaciones han optado por tomar nuevas medidas restrictivas debido al virus que nos asecha a diario con la finalidad de mejorar su productividad.

En el contexto internacional; en diciembre del 2019, se identificó por primera vez la enfermedad del coronavirus en un brote en Wuhan, China. Debido a la pandemia, el teletrabajo salvaguardo a muchos individuos que indagaron mantener sus puestos de trabajo durante el 2° trimestre del año 2020, sostuvo la agencia Anadolu (2021).

Sin embargo; para Salgado (2021) los principales indicadores para medir la productividad fueron los siguientes: la eficacia, la calidad del objetivo, la eficiencia y el tiempo empleado adaptada a las singularidades del comportamiento humano.

Por otra parte, Ramón (2020) argumentó que el trabajo remoto surgió como una nueva modalidad de trabajo dando paso a la estabilidad entre la vida privada y laboral. Como factores principales del trabajo a distancia se encontraron las condiciones laborales, medidas regulatorias sobre los modelos flexibles del trabajo, conciliación laboral (atracción y fidelización del talento), uso eficiente del tiempo, el derecho a la desconexión y el uso de herramientas informáticas.

Mientras que la productividad de América Latina se posicionó por debajo de la media del mundo según OIT. No obstante, en el año 2021 un empleado de un estado alto era dieciocho veces más rentable a diferencia de uno de estado bajo, publicó el Agencia EFE (2021).

Con respecto al contexto nacional; una encuesta que se realizó en el año 2018 por la consultora Mercer; se obtuvo como resultados que solo el 22% de las empresas en el Perú indicó aplicar el teletrabajo. Mientras que en el año 2020 esta modalidad de trabajo contribuyó a reducir la informalidad, un ejemplo es el programa piloto de teletrabajo que se implementó en Indecopi durante el año 2019, los resultados arrojaron que la productividad de sus trabajadores mejoró en un 30% al mes y ahorraron tiempo en movilizarse, publicó Saito (2020). Llama la atención según la revista Comunal (2020), un estudio realizado por ISIL, tuvo como muestra

a 250 empresas principales del Perú, arrojó que el 89% trabajaban de manera remota, y se les consultó sobre el home office, las cuales el 69% indicaron que se debe mantener de manera parcial.

En la actualidad ante la difícil coyuntura que enfrenta el país y el mundo muchas empresas han tenido que elegir por el teletrabajo para continuar con sus empleos. Es preciso indicar que el trabajo remoto regirá hasta el 31 de diciembre del 2022, con el fin de precaver los efectos de la tercera ola de la pandemia y proteger la salud de los colaboradores del sector público y privado; ya que ayudan a aumentar la productividad laboral. Asimismo, El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2020) a través del D.U. N° 026-2020, facultó a los colaboradores del sector público y privado a implementar esta medida para prevenir el contagio, publicó, El Peruano (2021).

Con respecto al contexto local; La Corte Superior de Justicia de Lima Sur; está conformada por 11 distritos judiciales de las cuáles nos enfocaremos en la Sede Huertos de Manchay (Pachacámac); al igual que muchas instituciones se han visto perjudicadas por la crisis sanitaria que actualmente estamos atravesando, cuya actividad realiza dicha institución es la de brindar el servicio de administración de justicia de la mano de los jueces y juezas, así como el personal jurisdiccional y administrativo de los cuales se encomiendan de dictaminar conflictos legales para satisfacer el derecho del ciudadano así como cooperar con la sociedad.

Los colaboradores de los Juzgados Penales Permanentes, Juzgado Civil Transitorio, Juzgado de Paz Letrado y Juzgado de Familia Sub especialidad en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de Huertos de Manchay; manifestaron que antes las audiencias se llevaban a cabo de manera presencial, desarrollándose al día 8 audiencias y/ diligencias; actualmente se están viendo perjudicados debido que se están realizando 5 audiencias de manera remota, debido a factores directos, los cuales son: inadecuado software, el soporte de banda ancha insuficiente, alta rotación de personal, falta de digitalización procesal del antiguo código, estrés, retardo en el traslado de cédulas de notificaciones a distintos territorios jurisdiccionales, alta carga procesal, falta de movilidad para el traslado de expedientes viéndose perjudicados directamente los usuarios que recurren a la administración de justicia. Por estas razones se lleva a

cabo esta investigación, se desea estudiar la relación entre el trabajo remoto y la productividad dentro de la institución mencionada.

Por lo antes ya mencionado respecto al presente proyecto de investigación se planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022? Y se tuvo como problemas específicos: (i). ¿De qué manera el trabajo remoto se relaciona con la eficiencia?, (ii). ¿De qué manera el trabajo remoto se relaciona con la eficacia?, y (iii). ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la efectividad?

La justificación a nivel teórico, según el autor Céspedes et al. (2016, p. 13), sostuvo que la productividad del colaborador se da el origen en el ámbito externo y el trabajo de la persona el cual nos permite basarnos en el capital humano del trabajador y de la innovación tecnológica, también nos ayuda a mejorar la calidad porque se estudió diferentes realidades sobre el trabajo remoto, considerando enfoques y teorías de artículos científicos, tesis y libros académicos, la cual nos servirá para contrastar y reafirmar la necesidad e importancia de adecuadas herramientas tecnológicas para aumentar la productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022. Asimismo, permitirá a futuras investigaciones que estudien variables sobre el trabajo remoto y productividad para comprender el nuevo contexto.

Tiene una justificación práctica, se enfocó en ver la correlación que tiene el trabajo remoto y la productividad dentro de la institución en tiempos de SARS-CoV-2 en el presente proyecto de investigación procura calcular y poner en práctica estrategias para incrementar la productividad. De igual manera, al obtener los resultados de las variables de estudio va a permitir realizar formulaciones alternativas de posibles soluciones al problema que al día de hoy vienen confrontando las instituciones que se dedican a brindar servicios al ciudadano. Finalmente, se van a proporcionar recomendaciones para poder implementar estrategias o herramientas que se ubicarán en las unidades orgánicas y procesos donde existan deficiencias.

Por último, a nivel social, teniendo en consideración las teorías empleadas en la presente investigación, se propondrá trabajar en equipos a través de

capacitaciones y evaluaciones instrumentales, que desarrollen las variables estudiadas permitiendo así optimizar la productividad laboral, generando beneficios como la creatividad e innovación de manera individual y el desarrollo de nuevos instrumentos tecnológicos a nivel organizacional para el logro de objetivos.

En respuesta a la problemática planteada, se propuso como objetivo general: Determinar cómo se relaciona el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022. Y los objetivos específicos serán: (1) Determinar cómo el trabajo remoto se relaciona con la eficiencia, (2) Determinar cómo el trabajo remoto se relaciona con la eficacia, y (3) Determinar como el trabajo remoto se relaciona con la efectividad.

Planteando la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022; las hipótesis específicas son: (1) El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficiencia, (2) El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia, y (3) El trabajo remoto se relaciona significativamente con la efectividad.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una investigación minuciosa con el objetivo de hallar antecedentes de estudio de las variables a considerar y se destacó las siguientes investigaciones por los cuales hago mención en la presente investigación:

Con respecto al ámbito nacional; Vergara (2022); se trazó como objetivo determinar la correlación de la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público de Lima, para ello la investigación presentó un enfoque descriptivo-correlacional con una población de 20 trabajadores. Se concluyó que hay una relación significativamente positiva y notable entrambos y se sugirió a los altos funcionarios públicos demostrar un excelente liderazgo en la era digital, así como asignar mayor presupuesto y brindar comodidad a los empleados públicos con el fin de intensificar su autonomía, productividad e incrementar la identidad de la institución.

Peña (2021) trazó oportunamente determinar el vínculo entre el trabajo remoto y la productividad para contribuir en el futuro a fin de garantizar una mejor productividad, así como salvaguardar la salud mental. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental-transversal, la muestra fue de 40 empleados seleccionada de manera aleatoria. Asimismo, se sugirió a los responsables administrativos que sigan promoviendo la mejora de las condiciones laborales con la finalidad de garantizar una mejor productividad y salvaguardar el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad de Pisco.

Alvarado (2021), evaluó diagnosticar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón por el cual se efectuó la investigación de tipo básica, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo en la cual participaron 44 trabajadores bajo la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de la cual se obtuvo como coef. de correlación de 0.87, con el uso de la prueba de R_{h0} de Spearman interpretando una reciprocidad alta y significativamente entre las 2 variables de la institución en mención. El aporte de la tesis determinó que se debe continuar amplificando sistemas de comunicación asertiva y capacitando sobre el uso de las TIC al personal por medio de compromiso y cumplir con las necesidades de los usuarios.

Lozano (2021); tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto en la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. La muestra fue de 30 trabajadores, de la cual se usó la técnica fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario. Se concluye que el trabajo remoto contribuye el 47% en la productividad de los colaboradores, encontrándose una merma en el rendimiento de los colaboradores que laboraron remotamente observándose dificultades para realizar sus funciones debido a que su Dirección no les brinda las herramientas tecnológicas necesarias, a ello se suma la sobrecarga laboral.

Con respecto al ámbito internacional que se encontraron en el acrecentamiento de la presente investigación, se muestran solamente los que cumplieron con los criterios de rigurosidad para este estudio.

Según Tapasco (2021), en su trabajo de investigación, opinó como objetivo general fue dar a conocer un prototipo que permita enseñar cómo las variables congregadas en factores individuales, ámbito laboral, gestión del empleo, gestión del conocimiento y regocijo laboral influyen en la productividad de los colaboradores del sector de servicios intensivos en conocimiento. Se utilizó como instrumentos la entrevista y encuesta de los teletrabajadores, en la cual se concluyó adoptar medidas métricas de productividad y la aplicación de estrategias para la productividad.

Esta investigación aportó al trabajo con respecto a sus instrumentos de investigación, de acuerdo con Cortés et al. (2020), su objetivo general fue conocer como los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y familiar durante el trabajo en casa. Se concluyó que existe tensiones entre el contexto laboral y familiar que surgieron con la implementación del aislamiento obligatorio y el trabajo remoto en una muestra de trabajadores ubicados en Bogotá, Colombia. En cuanto al aporte de la investigación se manifestó que el uso de nuevas tecnologías fue un reto constante pero que al mismo tiempo fortalecieron sus habilidades de manejo y dominio de innovadoras tecnologías necesarias para el desarrollo de sus funciones a diferencia de antes de la pandemia.

Sin embargo, Carvajal et al. (2020) cuyo objetivo general fue diagnosticar las condiciones de trabajo remoto durante el COVID-19 en Bogotá, para establecer un

reglamento de medición que permita identificar de forma remota las condiciones del puesto de trabajo y proponer propuestas que disminuyan los riesgos ergonómicos que se puedan dar. Se finiquitó que el 86% de participantes oscilan entre el rango de 18 a 34 años, y que las diferencias de estratos poseen un mayor acceso al trabajo remoto, la carga mental se consideró un factor de riesgo latente durante la jornada laboral, menor exigencia física para los desplazamientos hacia el trabajo, y la presencia de incomodidad en diferentes partes del cuerpo.

Por último, Sánchez et al. (2019) cuyo objetivo fue implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación que mejora la productividad de la empresa. Se ejecutó la estimación de 46 poseedores de las empresas textiles y se concluyó que se estableció que las TIC se constituyeron en un mecanismo que fortaleció el desarrollo de las empresas en productividad y competitividad, se ignora la presencia de una instrucción proyectada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador por esta reflexión la implementación del teletrabajo apoya la variedad e incorporación de grupos de personas en estado de desprotección, contribuyendo con el entorno natural, participando en el cumplimiento de metas y objetivos. Sin embargo, se aportó que el teletrabajo como ingrediente sustancial para la productividad que por medio del uso de las TIC lleva a cabo las normas de salud y seguridad laboral, observación detallada y desarrollo de informes contribuyendo así en la igualdad de derechos y condiciones de trabajo para posteriormente influir en la credibilidad, confianza y elusión de daños.

Continuando con las *bases teóricas* de la presente investigación se dieron a conocer según las definiciones de diferentes autores, comprender sobre las variables y dimensiones, empezando por la variable *Trabajo remoto* según el autor Charlier (2017) manifiesta que esta busca fomentar la gestión del tiempo, equilibrio entre la vida personal - profesional y eficacia dentro de las actividades del día a día que son realizadas en una entidad, en la cual se busca alcanzar la mayor productividad adecuadamente con el apoyo del uso de herramientas tecnológicas para evitar desplazamientos e interrupciones y distracciones innecesarios (p.13). La Organización Internacional del Trabajo (2020) el trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el empleador o también conocido como teletrabajador ejerce las esenciales funciones de su empleo mientras permanece

en su domicilio, aprovechar la tecnología de la información y comunicación (TIC) implicando compromiso y obligación de por medio para asegurar las operaciones. (p. 6).

Según Paladines et al. (2021); mediante su artículo sostuvo que al aplicar el teletrabajo y trabajo remoto es una medida para poner en práctica la seguridad de los colaboradores ante la crisis sanitaria por el SARS-CoV-2. La cual está respaldada por el enfoque de Baruch y Nicholson se dilata con factores tecnológicos que argumentan el concepto del teletrabajo (p. 175).

La primera variable *trabajo remoto* se divide en dimensiones como son *las condiciones laborales del empleador* que según Servir (2021), es considerado como surgen recientes retos mediante las condiciones laborales de los servidores que ejecutan de manera remota, deben ser regulados en cuanto a la seguridad y salud, capacitaciones, contraprestación de horas, así como el estado reservado de la información, el cumplimiento de tareas y objetivos durante la jornada laboral. Al respecto, el papel estratégico se centrará en la gestión de RR.HH. debiendo promover una cultura basada en confianza, autocuidado y la comunicación para perdurar la armonía en el ambiente de los servidores públicos (p. 2).

En cuanto a Libro blanco (2020) para afianzar la igualdad laboral entre los colaboradores de diferentes modalidades de trabajo es necesario regular las condiciones laborales que conducirán las relaciones entre ellos y las instituciones que los estipulan. Dentro de las principales condiciones laborales del empleador se encuentran las siguientes: condiciones de trabajo y salud, cumplir las normas y reglamentos, comprobar las condiciones del lugar donde se realizará el teletrabajo, cumplir con la seguridad y salud de los colaboradores a fin de evitar localizaciones de riesgos (p.133).

Continuando con la información hallada de la segunda dimensión *obligaciones del trabajador*, la autora Cadillo (2021) considera que es el cumplimiento de las normativas manifestadas por el empleador en relación con la confidencialidad y custodia de la información que le conceden para el avance de sus actividades, así como la entrega por parte del empleado, durante su horario de trabajo (p.16).

Llegando así a la tercera dimensión planteada que consiste en la *Modalidad de trabajo*, donde Charlier (2017) comenta que el tipo o modalidad de trabajo se

puede desarrollar en base a la actividad que realizará el trabajador; desarrollándose de manera remoto o trabajo pendular; el decir, el cual consiste trabajar desde casa y asistir a la empresa esporádicamente de manera presencial; lo que se busca es evitar desplazamientos innecesarios la cual es llevada a cabo a través de previa coordinación con el jefe inmediato; dejando como opción optar por el trabajo remoto a las personas que se encuentran geográficamente lejos a su centro de labores y que logran desempeñar sus funciones con la ayuda de programas como Gmail, zoom, etc. (p. 14).

Al mismo tiempo la Organización Internacional del Trabajo (2020), considera que la modalidad de trabajo incumbe que los empleadores y trabajadores deben ser instruido, tolerantes y comprensivos con la circunstancia de los demás al instaurar esta modalidad de trabajo. Es indispensable que el empleador debe tener en cuenta las funciones y tareas, previa evaluación, a realizar el trabajador con la finalidad de ser posible y accesible desarrollar sus tareas cotidianas fuera del lugar de trabajo asiduo; con la conectividad a internet y los equipos necesarios para llevar a cabalidad su trabajo (p. 7).

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) considera pertinente que se debe priorizar los trabajadores que se encuentren dentro del grupo de riesgo y al historial clínico; los que deben optar por el trabajo remoto, tal como lo establece el documento técnico aprobado por R.M. N° 084-2020-MINSA (p. 4).

En cuanto a la cuarta dimensión planteada que consiste en *la gestión de tiempo*; explicó Charlier (2017) consiste en que es una clave indispensable e inaplazable para aplicar el trabajo de una forma más eficaz, haciendo énfasis a la disciplina, ya que es posible organizar nuestro día como más nos convenga. Para ello es importante acondicionar un ambiente exclusivamente para poder aplicar el trabajo remoto. Aunque es difícil controlar el tiempo de trabajo del teletrabajador, su nivel de productividad y su eficacia se pueden medir mucho más fácilmente. En efecto, dado que el empleado trabaja desde casa, puede enviar con frecuencia informes en los que menciona las tareas que efectúa en su día a día. Así el empleador podrá evaluar su rendimiento directamente (p. 19).

Finalmente, para concluir con las dimensiones de la primera variable, tenemos a la tecnología de la información y comunicación, como explica De Pablo

(2016) comúnmente conocida por las siglas TIC, es el acervo de aparato, apoyo y medios que admite, concede, descubre, fabrica, acopia, búsqueda y exhibición de la información, en diferentes códigos como imagen, sonido, texto y video. Las TIC contienen las piezas y procedimientos utilizados en el proceso y el traspaso de la información, principalmente en los campos de la Informática, Internet y Telecomunicaciones (p. 12).

Ayala y Gonzales (2015) explica que las TIC sirve para inventar, aglomerar, cambiar y encausar indagación de diferentes figuras tales como: documentos, conversaciones de voz, imágenes y presentaciones multimedia siendo su objetivo principal regenerar y sostener las series de procedimiento para multiplicar la competitividad y productividad de los individuos y estructuras de cualquier tipo de información. Las TIC se basan en 3 medios básicos: la microelectrónica, la informática y las telecomunicaciones giran de forma interactiva buscando conseguir nuevas realidades comunicativas (p.28).

Continuando con la segunda variable que viene siendo *productividad*, es un indicador donde se puede visualizar lo eficiente que son los individuos manufacturando un producto; es decir, los hombres son el talento más revelador que posee una compañía dado que cuentan con mucha intervención al momento de las actividades de la planificación, según la nivelación en que se encuentre la productividad está categorizado en concordancia con el ambiente laboral que se da dentro de ésta, al igual que predomina demasiado la manera en que el empleado hace uso de su tiempo y recursos (Bastidas et al., 2019). Por otro lado, D' Alessio (2020) sostiene que la productividad empresarial es un conjunto de actividades que termina con el resultado desarrollado por la organización comparado con los recursos que se usaron para conseguir ese resultado (p. 82).

Al respecto de las dimensiones de esta variable empezamos por la *eficiencia* que, según Galindo (2015), en su art. manifestó que mientras un individuo mantenga el orden debidamente al momento de proceder con sus labores con un alto nivel en calidad y en el menor tiempo factible será más eficiente. Mientras que (Miró, 2018, p. 61) indica que se divide en tres niveles, las cuáles son: (1) eficiencia técnica (cuando una economía alcanza el nivel máximo de productividad con los recursos brindados), (2) eficiencia asignativa (cuando se realiza el mejor uso de los recursos al cuál se le asigna un precio justo para satisfacer la necesidad del

consumidor) y (3) eficiencia de escala (referente a la empresa que llega a la escala de tamaño óptimo la cual hace posible la obtención de las características del producto que se requiere).

La segunda dimensión siendo la *eficacia* (Huamán, 2018) considera que varía según diferentes factores, muchos de ordenamiento organizacional, de orden extrínseco y cuestión de tiempo; sin embargo, es el componente humano que contiene energía y empeño para llegar a un excelente rendimiento (p.41).

Por último, se hace mención a la dimensión *efectividad*, según Galindo (2015), es la actitud que se tiene para la adquisición de resultado deseados con un ínfimo de requerimientos usados de modo factible.

De acuerdo con la *definición de términos*, condiciones de seguridad para Libro Blanco (2020, p. 131) son condiciones indispensables que se debe mantener durante el horario laboral para velar por la seguridad del trabajador. Pineda (2020), la *calidad* se refiere a cumplir con los requerimientos mínimos, para complacer las exigencias y perspectiva de los usuarios.

Continuando con Cabezas (2018, p. 34) la investigación se describe como una actividad que se lleva a cabo para dar soluciones a problemas. Carrillo et al. (2020) indica que la hipótesis son soluciones probables a problemas que se da en el contexto (p. 125). Mientras que para Baena (2017), el método es un procedimiento para indagar y entender (p. 125).

III. METODOLOGÍA

Según Baena (2017), es el estudio que analiza y valora los criterios de los métodos de una doctrina (p. 51).

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con la trascendencia para Álvarez (2020), la investigación fue descriptiva-correlacional puesto que buscó describir las características, medir y cuantificar las variables de análisis posteriormente se examinó la relación entre dos variables de estudios las cuales fueron el trabajo remoto y la productividad para señalar que interactuaron entre sí (p. 3).

De enfoque cuantitativo se usó el recogimiento de datos para examinar la hipótesis de forma numérica y estudio estadístico para determinar modelos de comportamiento y confirmar teorías (Cabezas et al., 2019, p. 19).

Tipo de Investigación

Para Gallardo (2017) determinó que este trabajo de investigación fue de tipo aplicada, está enlazada con la pesquisa, la cual está sujeta a sus hallazgos y contribuciones teóricos; busca cotejar lo anterior mencionado con la realidad (p. 17).

Diseño de investigación

Cohen y Gómez (2019) asumieron que fue una estrategia que conllevó a un conjunto de pautas, temas y elaboraciones que se desarrollaron para alcanzar la información que se requería en la averiguación que se llevó a cabo (p. 232). Cabe mencionar que para Sánchez et al. (2018), el tipo de diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal; es decir, no se manipularon las 2 variables de estudio, las cuales fueron realizadas en un determinado tiempo (p. 55).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Desde el enfoque teórico se definió a la variable Trabajo remoto como Variable 1 que a partir de aquí será denominada así. Teniendo como actor a Charlier (2017) quien sustenta su teoría determinada también como homeworking, el que define como cualquier forma de trabajo por parte de un empleado fuera del lugar de trabajo de manera reiterada y con el soporte de las tecnologías de la información según el autor (p. 13).

Definición operacional: En este contexto se encontró operacionalizando por medio de un cuestionario y su composición fueron cinco dimensiones: (1) Condiciones laborales del empleador, (2) Obligaciones del trabajador, (3) Modalidad de trabajo, (4) Gestión de tiempo y (5) Tecnología de la información y comunicación.

Indicadores, según Martínez (2018), son condiciones de análisis observables, que describen particularidades, comportamientos o fenómenos de la actualidad a través del cambio que se presenta en la relación entre variables que utiliza el investigador para dar operatividad a la medición de las variables (p.100).

Por cada dimensión se ha realizado la operacionalización siendo:

Indicadores de las condiciones laborales del empleador son: *Igualdad de oportunidades, seguridad, salud y acceso a la información.*

Indicadores de las obligaciones del trabajador son: *planificación, cumplimiento de plazos y confidencialidad de la información pública.*

Indicadores de la modalidad de trabajo son: *el trabajo presencial, trabajo pendular o mixto y trabajo remoto.*

Indicadores de la gestión de tiempo: *el equilibrio entre la vida personal y laboral, autonomía y comunicación efectiva.*

Indicadores de la tecnología de la información y comunicación: *uso de las TICs, desconexión digital y soporte tecnológico.*

Escala de medición: El nivel utilizado fue medición ordinal.

Aplicando el levantamiento de información con el grado de medición de Likert, la cual se empleó fue: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

V2: Productividad

Definición conceptual: Desde el enfoque teórico se definió a la variable Productividad como Variable 2 que a partir de aquí será denominada así. Teniendo como actor a Céspedes et al. (2016) quien sustenta que la productividad es la capacidad de medir cuando el trabajador emplea los factores durante el proceso de la producción. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto. También pone énfasis en el capital humano

y el trabajo ya que mientras que la economía es a gran escala posee mayores factores de productividad (p. 12).

Definición operacional: En este contexto se encontró operacionalizando a través de un cuestionario; la cual estuvo conformado por tres dimensiones: Eficiencia (5), eficacia (5) y efectividad (5).

Indicadores: también se consideró los siguientes *Indicadores* para las dimensiones de la V2:

Indicadores de la Eficiencia son: *optimizar recursos, disponibilidad, cumplimiento de tareas; cumplimiento de objetivos y mejora continua.*

Indicadores de la Eficacia son: *recursos, resultados, empoderamiento, flexibilidad y tiempo de espera.*

Indicadores de la Efectividad son: *optimización de la organización de la tecnología, calidad, satisfacción al usuario, motivación y alcanzar metas.*

Escala de medición: El nivel empleado fue la medición ordinal.

La escala de medición que se empleó fue Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis

Población

La investigación estuvo constituida por 37 colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur de la Sede Huertos de Manchay en el año 2022. Son aquellos elementos ya sea personas, animales, objetos, que puedan conformar el ámbito para objeto de estudio según el autor (Niño, 2019, p. 54).

Criterios de inclusión y exclusión

Cabe precisar que el investigador seleccionó los criterios con los cuáles se eligieron a los participantes. Asimismo, la población estuvo conformada a partir de un grupo de personas con características en general estudiado por el investigador.

Criterios de inclusión: Para Arias et al. (2016) son todas las características singulares que cumplió el individuo o cosa para que sea materia de la investigación

(p. 204). Además, participaron personas de educación superior, de género femenino y masculino, con más de 1 año de experiencia y/o conocimientos en el campo jurídico y administrativo.

Criterios de exclusión: En cuanto a Arias et al. (2016) comprobó que las condiciones de los concurrentes pueden variar los resultados (p. 204).

Se tomó en cuenta a una persona con discapacidad física.

Muestra

Según Ñaupas (2018), es una porción de la población tiene ciertas características en particular con el fin de investigar lo mismo (p. 334).

Muestreo

Westreicher (2021) tal como indicó en el artículo de economipedia, el muestreo, en otras palabras, es el proceso mediante el cual se escogieron a ciertas personas que pertenecieron a una determinada población que fue sujeto de un estudio.

Unidad de análisis

Sánchez et al. (2018, p.123) para el autor se trató de personas, organizaciones, comunidades, eventos, etc. Es decir; se caracterizó por presentar atributos distintos a otros (pág. 173).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Arispe et al. (2020) asumió que la presente investigación aplicó un conglomerado de tareas que efectuó el examinador para el recogimiento de la información los cuales facilitaron conseguir los objetivos y así constatar la hipótesis a investigarse. En ese sentido, se requirió computar con las suficientes bases de datos, el sistema para la acumulación e idea de distinción de datos (p. 78). La técnica que se aplicó en la relacionada investigación fue la encuesta.

Instrumento

Según autor Martínez (2018); son medios de apoyo logístico que el investigador aprovecha para recoger datos con el motivo de entregar su medición

(p. 102). El instrumento aplicado fue el cuestionario a 37 colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur, siendo este un formulario electrónico, de las cuáles consistió en 60 preguntas diversas y organizada de manera considerando las dimensiones de las dos variables, designada a lograr información de la muestra definida.

Validez

Carrillo et al. (2020, p. 99), señaló que es el grado más importante que se debe aplicar ya que manifiestan las teóricas ya sea defendiendo o rechazando lo conveniente de la interpretación de una estimación.

Juicio de expertos

Según la Robles y Rojas (2015) es un método de validación conveniente para corroborar la fiabilidad de una investigación que se puntualizó como un criterio anunciada de personas con línea de carrera en la materia, que son prestigiosos por otros como experimentados acreditados, y que pueden aportar en entregar información, certeza y reconocimiento.

De este modo, el instrumento fue validado por 3 especialistas en la materia, siendo estos los siguientes: La Dra. Lupe Esther Graus Cortez con DNI: 07539368 con especialidad en metodología, el Dr. Luis Torres Cabanillas con DNI: 08404690 de especialización estadístico y por último la Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños con DNI: 18099550 administradora de profesión; expertos de alto nivel que midieron la relevancia, pertinencia y claridad de las preguntas de la encuesta.

Confiabilidad

Según Baena (2017), es un instrumento de medición para ser aplicado repetidamente al mismo individuo u objeto encargado de producir resultados iguales siendo estos coherentes y consistentes (p. 200).

Alfa de Cronbach

Según Maldonado (2018), este coeficiente fue presentado por J. L. Cronbach la cual advierte que el instrumento a medir también crea valores que fluctúan entre 0 y 1. Su preeminencia se basa en que no consiste fraccionar en 2 porciones iguales la herramienta de cálculo y solamente se maneja y evalúa el coeficiente (p. 118).

Tabla 1

Criterio General de evaluación de Alfa de Cronbach

Ítem	Criterio
	Alfa > 9 es excelente
	Coeficiente alfa > 8 es bueno
	Coeficiente alfa > 7 es aceptable
	Coeficiente alfa > 6 es cuestionable
	Coeficiente alfa > 5 es pobre
	Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

Nota. Fuente de George y Malery. Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach (2003). Citado en De la Cruz y Guayasamín. 2017.p.42

En el contexto también fue tomado en cuenta la herramienta del SSPS Versión 26 donde se obtuvo los resultados tal como se visualiza en las siguientes tablas:

Tabla 2

Confiabilidad de la variable trabajo remoto

		<i>N</i>	%
Casos	Válido	37	100
	Excluido ^a	0	0
Total		37	100

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.907	30

Nota. En la tabla 3, se aplicó la encuesta a los 37 colaboradores, ningún dato fue excluido. El cuestionario consistió en 30 preguntas sobre la variable trabajo remoto así mismo para conseguir resultados y así medir la confiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach el valor de 0.907 > al 0.7 exigible. Obteniendo un resultado de 0.907 para la variable trabajo remoto y un 0,920 para la variable productividad. Teniendo como resultado el nivel de confiabilidad excelente para poder aplicarlo.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable productividad

		N	%
Casos	Válido	37	100
	Excluído ^a	0	0
	Total	37	100

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.920	30

Nota. En la tabla 4, se observa que fueron 37 colaboradores los cuales son la muestra de estudio, ninguno fue excluido. Para tener resultados y así poder medir la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach el valor de 0.920 > al 0.7 exigible. Obteniendo un resultado de 0.907 para la variable trabajo remoto y un 0,920 para la variable productividad. Teniendo como resultado el nivel de confiabilidad excelente para poder aplicarlo.

3.5. Procedimientos

Para Mias (2018), el procedimiento que se destinó para la recolección de información, se da del análisis de observación de la realidad del Poder Judicial de Lima Sur sobre el trabajo remoto y la productividad, se fue mejorando en sus fundamentos, a través de periódicos, antecedentes de estudios, datos estadísticos, modelos teóricos, etc. (p. 32).

En primer lugar, se cursó una carta de presentación por medio de la Universidad César Vallejo (véase Anexo N° 3) para solicitar al Responsable Administrativo de la Sede Centro Poblado Huertos de Manchay (Pachacámac) del Poder Judicial de Lima Sur la carta de autorización (véase Anexo N° 4). En segundo lugar, se concedió la carta de autorización con la finalidad de recabar y obtener información relevante para el trabajo de exploración, se proporcionó la población de la sede en mención. En tercer lugar, se elaboró la encuesta tomando en cuenta las variables de estudio conjuntamente con sus dimensiones e indicadores por medio del formulario en línea a través del correo Gmail y dispositivo electrónico (celular) explicándosele a los colaboradores los objetivos de la investigación así como el uso de la información de manera anónima, llevándose a cabo de manera voluntaria y reservada con la finalidad de operacionalizar dichas variables y encontrar en sí la relación de la presente investigación. En cuarto lugar, se vació los 37 cuestionarios en una base de datos en Excel 2019 para procesar dicha data a través del SPSS V. 26 Por último, se encontró la confiabilidad de las variables y se logró demostrar mediante los resultados la ligación que existe entre ambas variables, para ello, se ha obtenido datos importantes el cual se detallará en el capítulo de conclusión.

3.6. Método de análisis de datos

Torres et al. (2018) consideran que es necesario cumplir las operaciones con la intención de llegar a objetivos del estudio, utilizándose técnicas cuantitativas con finalidad de obtener resultados numéricos en el proceso (p. 18). Asimismo, el método que se utilizó fue el descriptivo e inferencial, que previo al uso de una prueba de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, cuyo valor de significancia $< a 0.05$ implicó que la distribución de los datos es normal y si $>$

0.05 sería una distribución distinta. A través de la muestra planteada se ha realizado la encuesta por medio del cuestionario electrónico debido a que los colaboradores se encontraban en distintas modalidades de trabajo, agilizando el procesamiento de data a través de Microsoft Excel 2019, justificándose en el programador estadístico de IBM SPSS26, para la sucesión analítica se desplegaron tablas y gráficos concernientes, así como se distribuyeron las frecuencias y cruzadas. La escala de medición que se empleó fue Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se realizaron en consonancia con las medidas establecidas por la U.C.V., y se consideró el reglamento según las normas APA, en ellos se identificaron los siguientes aspectos:

De acuerdo a lo anterior las personas involucradas en la investigación recibieron la información necesaria para su debida participación voluntaria (p. 2) Los servidores públicos encuestados, brindaron previamente su autorización para responder a la encuesta, la cual fue formulada a través de un formulario electrónico debido a la modalidad de trabajo. Asimismo, se les ratificó la confidencialidad de los resultados obtenidos de poner en práctica el cuestionario electrónico.

Transparencia y servicio de calidad: es sumamente importante mencionar que la transparencia en el Poder Judicial debe ser notable con el apoyo de los órganos de esta institución para evitar quejas y denuncias de las partes procesales ya que estos esperan que el servicio sea de calidad y sin ningún inconveniente.

Cabe señalar que el índice de similitud del presente trabajo de investigación fue de 22%. Los datos fueron recabados fueron de una entidad pública, respetando la autenticidad y veracidad de los resultados, así como el compromiso de mantener la confidencialidad de esta, remarcando que cuando se envió la encuesta se informó que esta sería anónima y para fines académicos.

IV. RESULTADOS

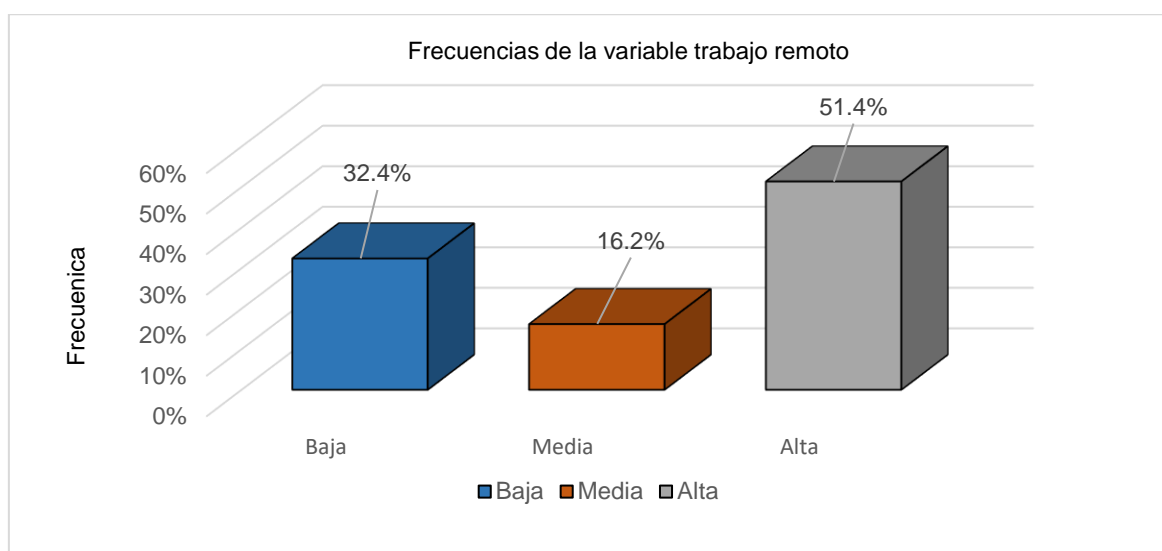
Tabla 4

Frecuencias de la variable trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	12	32.4	32.4
	Media	6	16.2	48.6
	Alta	19	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Figura 1

Histograma de frecuencias de la variable trabajo remoto



Nota. Según el resultado anterior, del total de los encuestados; 51.4% de los colaboradores manifestaron que el trabajo remoto afecta de manera alta al Poder Judicial Lima Sur. Sin embargo, el 32.4% de los colaboradores manifestó que el trabajo remoto afecta de manera baja al Poder Judicial de Lima Sur. También existe el 16.2% de los colaboradores manifestaron que perciben que el trabajo remoto afecta de manera baja al Poder Judicial de Lima Sur.

En consecuencia; ante el procesamiento de datos sobre la variable trabajo remoto la gran mayoría de los encuestados mostraron un alto rendimiento en el manejo de trabajo remoto respecto a la productividad.

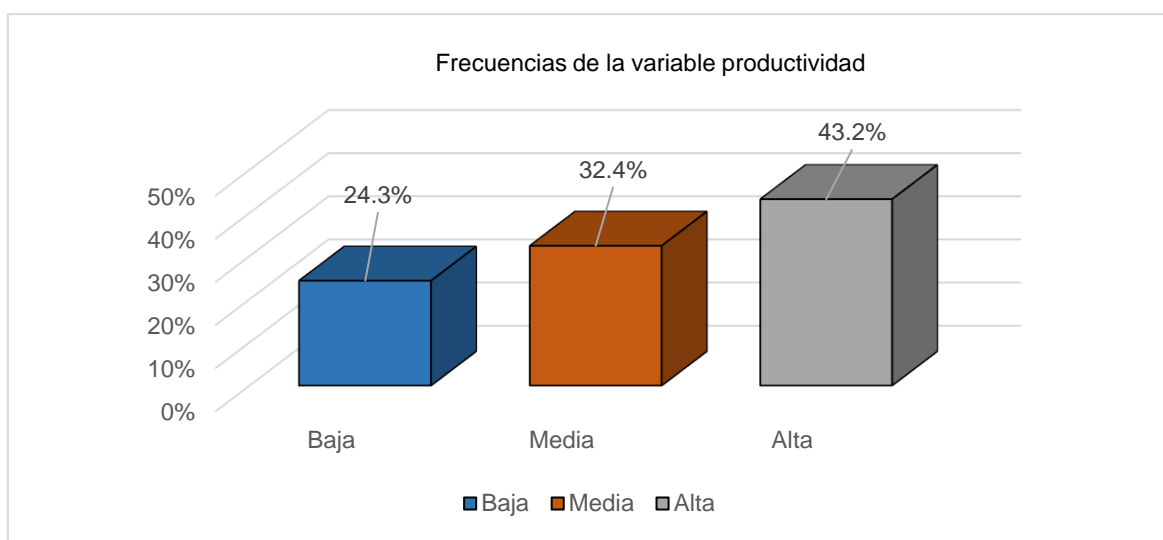
Tabla 5

Frecuencias de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	24.3	24.3	24.3
	Media	12	32.4	32.4	56.8
	Alta	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Figura 2

Histograma de frecuencias de la variable productividad



Nota. En referencia a los resultados, el 43.2% de los colaboradores expresa que si existe productividad beneficiando de manera alta al Poder Judicial de Lima Sur. No obstante, el 32.4% de los colaboradores manifestó que perciben que la productividad afecta de manera media al Poder Judicial de Lima Sur. También se puede observar que el 24.3% de los trabajadores manifiestan nivel baja de productividad en el Poder Judicial de Lima Sur. Por lo tanto; se deduce que la productividad en el P.J. de los colaboradores es relativamente alta ante el trabajo remoto.

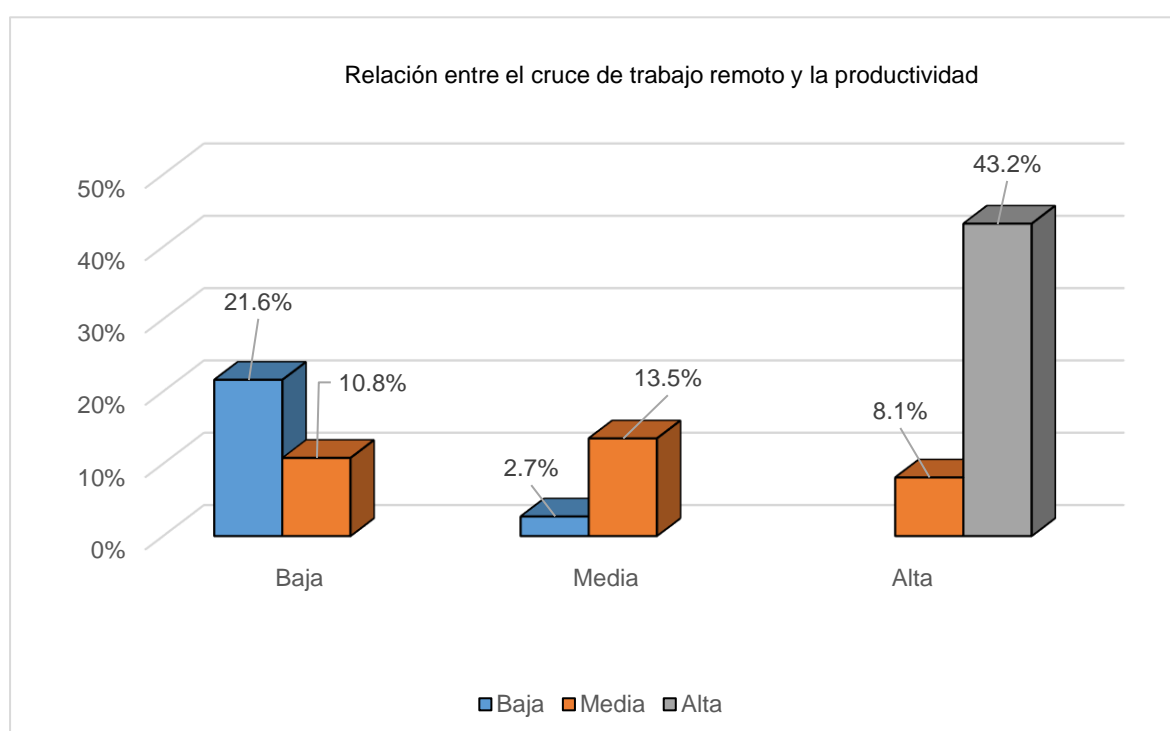
Tabla 6

Cruce entre las variables trabajo remoto y productividad

		Productividad			Total
		Baja	Media	Alta	
Trabajo Remoto	Baja	21.6%	10.8%		32.4%
	Media	2.7%	13.5%		16.2%
	Alta		8.1%	43.2%	51.4%
Total		24.3%	32.4%	43.2%	100.0%

Figura 3

Histograma del cruce entre las variables trabajo remoto y productividad



Nota. Conforme se visualiza, 43.2% manifestaron que la relación de las variables trabajo remoto y productividad resultó como nivel alto; 13.5% indicaron que la relación de ambas variables resultó como nivel medio. Sin embargo, el 21.6% manifestaron que la relación de las variables es baja.

Es fundamental indicar que el 8.1% comunicaron que cuando el trabajo remoto alcanza el nivel alto, la productividad muestra un nivel medio. También, el 10.8 % manifestaron que el trabajo remoto está como nivel bajo con respecto a la productividad que alcanza el nivel medio.

Mientras que el 2.7% manifestaron que cuando el trabajo remoto se encuentra en nivel medio, la productividad alcanza un nivel bajo. Por último; el 8.1% indicaron que la variable trabajo remoto se encuentra en nivel alto, la productividad alcanza como nivel medio. Estos valores manifiestan que al observarse un nivel alto de trabajo remoto habrá una mejor productividad.

De acuerdo con el objetivo general: Establecer la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

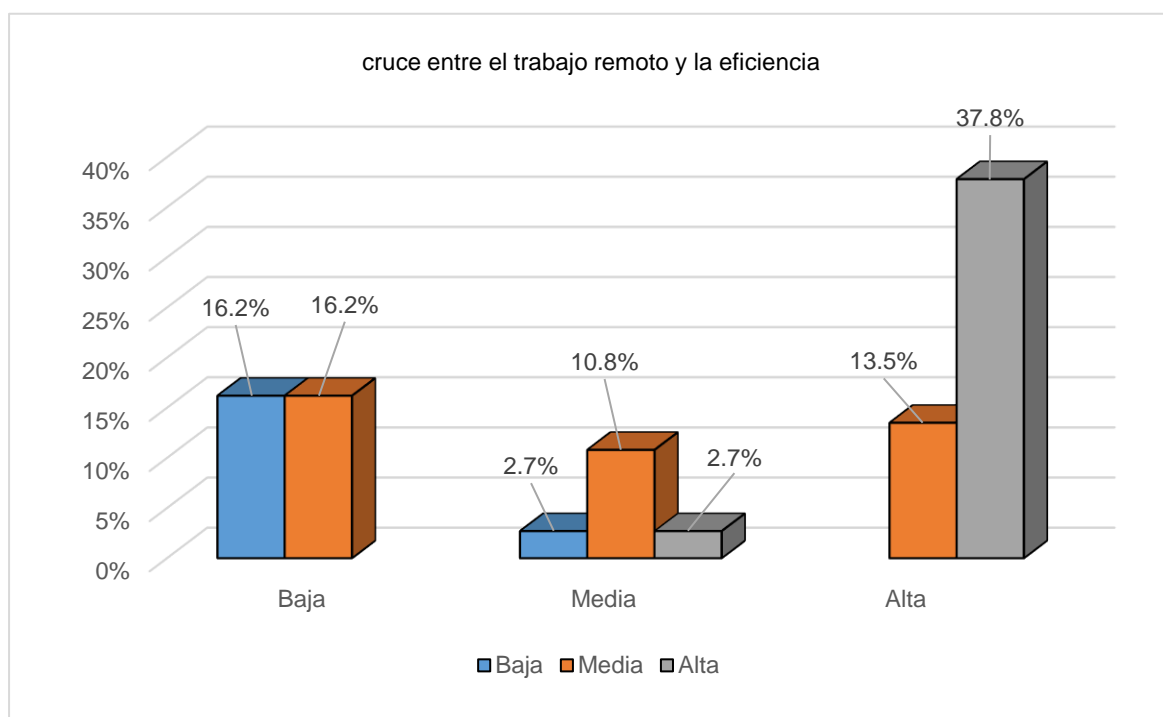
Tabla 7

Cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia

		Eficiencia			Total
		Baja	Media	Alta	
Trabajo Remoto	Baja	16.2%	16.2%		32.4%
	Media	2.7%	10.8%	2.7%	16.2%
	Alta		13.5%	37.8%	51.4%
Total		18.9%	40.5%	40.5%	100.0%

Figura 4

Histograma del cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia



Nota. Según el resultado anterior, del 100% de los encuestados; el 37.8% manifestaron que el cruce de la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia muestra nivel alto; 10.8% manifestaron que el cruce del trabajo remoto y la eficiencia resultó como nivel medio. Sin embargo, 16.2% manifestaron que el nexo del trabajo remoto y la eficiencia resultó como nivel bajo.

El 13.5% manifestaron que cuando el trabajo remoto está en nivel alto, la eficiencia alcanza como nivel medio. Sin embargo, 2.7 % manifestaron que el trabajo remoto se encuentra en nivel alto con respecto a la eficiencia que alcanza el nivel medio.

También, el 2.7 % manifestaron que el trabajo remoto está a nivel medio con respecto a la eficiencia que alcanza el nivel medio. Mientras que el 2.7% manifestaron que cuando el trabajo remoto se encuentra en nivel medio, la eficiencia alcanza un nivel bajo. Por último; el 16.2% manifestó que el trabajo remoto se encuentra en nivel bajo, la eficiencia alcanza como nivel medio. Es preciso señalar que al obtener un nivel alto de trabajo remoto habrá un mayor índice de eficiencia.

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar la correlación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión eficiencia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

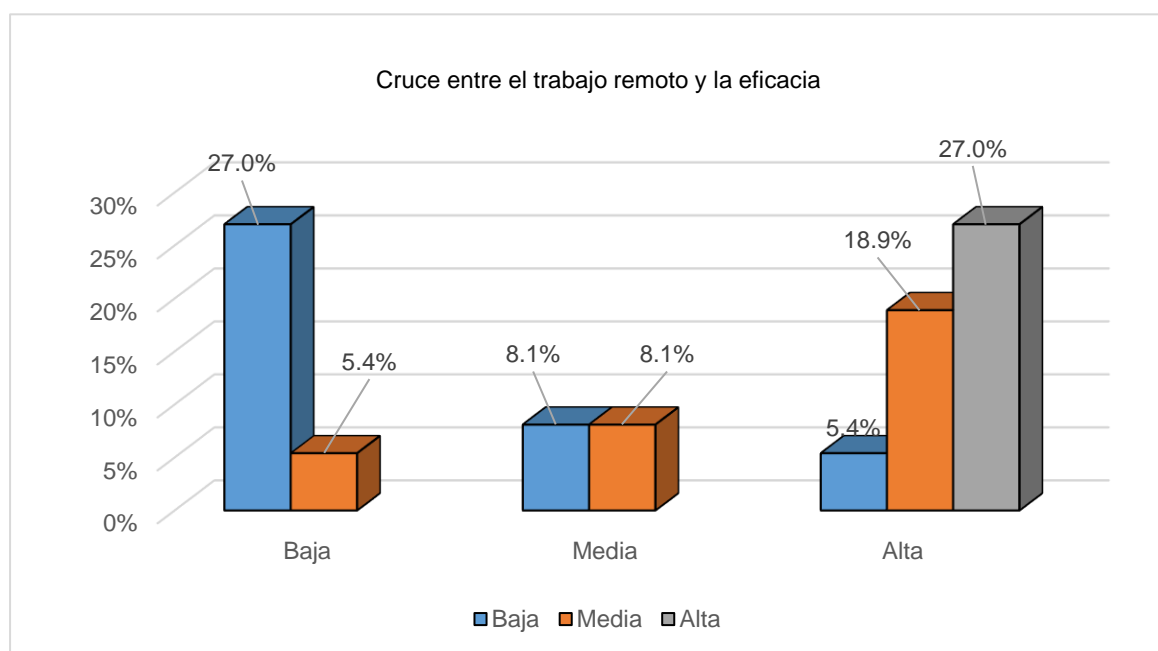
Tabla 8

Cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia

		Eficacia			Total
		Baja	Media	Alta	
Trabajo Remoto	Baja	27.0%	5.4%		32.4%
	Media	8.1%	8.1%		16.2%
	Alta	5.4%	18.9%	27.0%	51.4%
Total		40.5%	32.4%	27.0%	100.0%

Figura 5

Histograma del cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia



Nota. De acuerdo con lo anterior, el 27.0% manifestaron un nivel alto de existencia de la correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia; el 8.1% manifestaron que, la relación del trabajo remoto y la eficacia muestra un nivel medio; sin embargo, el 27.0% respondieron que la relación del trabajo remoto y la eficacia resultó en un nivel bajo.

También, el 5.4% consideraron que cuando el trabajo remoto muestra nivel bajo, la eficacia, alcanza un nivel medio. El 8,1% consideraron que cuando el trabajo remoto alcanzó nivel medio, la eficacia mostró un nivel bajo.

Mientras que el 5.4% manifestaron que cuando el trabajo remoto alcanzó el nivel alto, la eficacia mostró un nivel bajo. Por último, el 18.9% indicó cuando el trabajo remoto alcanzó el nivel alto, la eficacia mostró un nivel medio.

De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar la correlación que hay entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

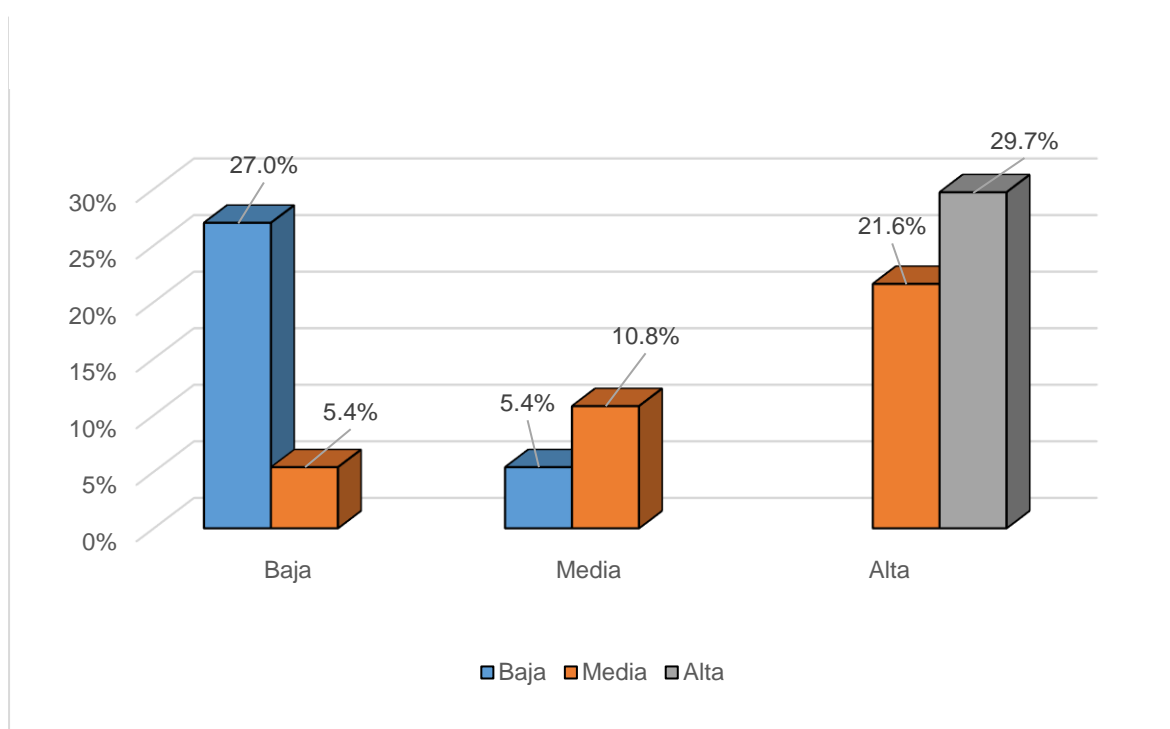
Tabla 9

Cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad

		Efectividad			Total
		Baja	Media	Alta	
Trabajo Remoto	Baja	27.0%	5.4%		32.4%
	Media	5.4%	10.8%		16.2%
	Alta		21.6%	29.7%	51.4%
Total		32.4%	37.8%	29.7%	100.0%

Figura 6

Histograma del cruce entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad



Nota. Tal como se indicó en la tabla anterior, el 29.7% manifestaron que el cruce de la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad resultó en nivel alto; 10.8% consideraron que la correlación del trabajo remoto y efectividad resultó como nivel medio; sin embargo, el 27.0% comunicaron que el cruce del trabajo remoto y efectividad alcanzó un nivel bajo.

Es sustancial resaltar que el 21,6% manifestaron que cuando el trabajo remoto se encuentra a un nivel alto, la efectividad logra un nivel medio.

El 5.4% indicaron cuando el trabajo remoto logra un nivel medio, la efectividad logró un nivel bajo. Mientras que el 5.4% manifestó que cuando el trabajo remoto se

encuentra en un nivel bajo, la efectividad logra un nivel medio. Demostrándose que al obtener un nivel alto de trabajo remoto habrá un mayor índice de efectividad.

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar la correlación que hay entre el trabajo remoto y la dimensión efectividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

Tabla 10*Pruebas de la normalidad*

<i>Pruebas de normalidad para las variables y dimensiones</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,328	37	,000	,718	37	,000
Productividad	,274	37	,000	,781	37	,000
Eficiencia	,257	37	,000	,793	37	,000
Eficacia	,259	37	,000	,786	37	,000
Efectividad	,213	37	,000	,804	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La prueba de normalidad para decretar la generosidad de ajuste de las distribuciones para las variables trabajo remoto, productividad, eficiencia, eficacia y efectividad. Se optó por aplicar la prueba Shapiro-Wilk por ser un universo pequeño de 37 elementos > a 30 elementos de estudio; logrando como resultado para la variables y dimensiones el valor $p=0,000 \leq 0,05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula. Aceptando que los datos de la variable no muestran una distribución normal. En consecuencia, se aplicó el Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y evaluar el grado de reciprocidad entre las variables y dimensiones del estudio.

Tabla 11*Niveles de correlación bilateral*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a +0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Montes et al. (2021)

Como indica Montes et al. (2021) los niveles de correlación pueden ser desde +1.0 hasta -1.0; es decir, que los niveles más cerca de +1.0, expresan que hay una significativa sociedad entre las clasificaciones. Por lo tanto, mientras sube un rango el otro también incrementa, por otro parte los niveles más próximos a -1.0; se manifiestan a través de una alianza negativa entre las clasificaciones; es decir, que al incrementar el rango el otro disminuye, arrojando como resultado que no existe correlación alguna.

Prueba de hipótesis general

H₀ No hay una correlación significativa entre el trabajo remoto y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

H_a Existe correlación significativa entre el trabajo remoto y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Trabajo remoto	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1	.867 ^a
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	37	37
	Productividad	Coeficiente de correlación	.867 ^a	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	37	37

a. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota. En la tabla anterior, se puede visualizar que la correlación entre las variables trabajo remoto y productividad es representativo al nivel de 0.867 positivo; por lo cual se determinan que hay una correlación positiva muy fuerte entre las dichas variables de estudio. Presenta una curva de tendencia positiva; por eso se deduce que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor introducción del trabajo remoto mayor será el requerimiento de ejecutar la productividad en beneficio del poder Judicial de Lima Sur.

La decisión se determina en base al Sig. (Bilateral)=0.000<0.05; la cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a; concluyendo así, que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables trabajo remoto y productividad, un resultado muy favorable para el Poder Judicial de Lima Sur.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀ No hay una correlación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

H_a Existe correlación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Trabajo Remoto	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

Nota. En el cuadro, se observa que la correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia es significativa al nivel de 0.759 positiva muy fuerte; por ende, se puede persuadir de hay una correlación positiva muy fuerte entre las dichas variables de estudio. Presenta una curva de tendencia positiva; por lo cual, se puede concluir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor introducción de la variable trabajo remoto mayor será la exigencia de ejecutar con eficiencia, en favor del Poder Judicial de Lima Sur.

La decisión se determina en base al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; la cual indica que se acepta la hipótesis alterna; concluyendo así, que hay una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia, un resultado muy favorable para el Poder Judicial de Lima Sur.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀ No hay una correlación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

H_a Existe correlación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Trabajo Remoto	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

Nota. En cuadro de arriba se observa que la relación entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia es significativa al nivel de 0.716 positiva considerable; por ende, se puede deducir que hay una correlación positiva considerable entre las dichas variables de estudio. También representa una curva de tendencia positiva; por lo cual, se puede concluir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor introducción de la variable trabajo remoto mayor será el requerimiento de ejecutar con eficacia, en favor del Poder Judicial de Lima Sur.

La decisión se determinar en base a Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; la cual indica que se reconoce la hipótesis alterna; afirmando que, si hay una correlación positiva considerable entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia, un resultado muy beneficioso para el Poder Judicial de Lima Sur.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀ No hay una correlación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

H_a Existe correlación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Trabajo Remoto	Efectividad
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

Nota. En la tabla 16, se muestra que el vínculo entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad es valioso al nivel de 0.818 positiva muy fuerte; por lo cual, se puede deducir que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas. Cuenta con una curva de proyección positiva; por ende, se puede calcular que la correlación es directamente distribuida; es decir, a mayor introducción de la variable trabajo remoto mayor será el requerimiento de ejecutar con efectividad, en favor del Poder Judicial de Lima Sur.

Decisión. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si hay una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad, resultado beneficioso para el Poder Judicial de Lima Sur.

V. DISCUSIÓN

En este punto, se consideró la discusión de las soluciones en base a los hallazgos de los antecedentes locales, nacional e internacional.

La investigación sostuvo como hipótesis general la existencia de una correlación significativa entre la V1 trabajo remoto y V2 la productividad, en los colaboradores del P.J. de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022. Por consiguiente, el resultado de la hipótesis general, la correlación de Rho Spearman fue de 0.867, situado en el resultado como una correlación positiva muy fuerte, y una significancia (bilateral) $p=0.000<0.05$. Se determinó que existe una correlación significativa positiva muy fuerte. Por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de la presente investigación, confirmando que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

A continuación, se detalla las investigaciones científicas que validan la hipótesis general.

Por lo que se refiere Alvarado (2021) preciso en su investigación, los resultados de su prueba de hipótesis, por tanto, resultó una correlación de Rho Spearman de $r = 0,946$, con un nivel de sig. (bilateral) es $p = 0,000$ y es menor a 0,05. Se determinó que existe una relación significativa, positiva muy perfecta; es decir, queda demostrada y aceptada la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula; es decir, sí hay una correlación entre las variables trabajo remoto y productividad.

Con respecto, Vergara (2020) indicó en su investigación, los resultados de su prueba de hipótesis, por tanto, resultó una correlación de Rho Pearson de $r = 0,629$, con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0,003 < 0,05$. Se determinó que existe una relación significativa, positiva considerable. Por ende, existe una relación entre la implementación del trabajo remoto y la productividad.

De igual manera, Lozano (2021) preciso en su investigación, los resultados de su prueba de hipótesis, por tanto, resultó una correlación de Rho Pearson de $r = 0.610$, con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0,000 < 0,05$. Se determinó que existe una relación significativa, positiva moderada. Por ende, existe una relación entre la

variable trabajo remoto y productividad. Vinculado al concepto de nivel teórico, es necesario mencionar a Charlier (2017, p. 13) define el trabajo remoto como un suceso de actividades que el individuo puede realizar desde cualquier lugar con el debido soporte de herramientas tecnológicas con la finalidad de exponer a riesgos y evitar desplazamientos necesarios del personal. Asimismo, la OIT (2020) respalda esta definición asumiendo que el individuo si bien trabaja desde casa debe fijar una obligación y compromiso con el empleador (p. 6).

Al respecto, sobre la variable productividad, Céspedes et al. (2016, p. 13) manifestó es la medición de la capacidad con la cual una persona logra hacer uso de los factores de la producción para elaborar un bien o servicio con el apoyo de la tecnología. Por su parte (Bastidas et al., 2019) influye factores internos que conllevan a mejorar la productividad, así como el empleo adecuado de tiempo y la utilización de recursos. Como complemento, el autor D' Alessio (2020) sostiene que la productividad es el resultado de las actividades más los recursos que se utilizaron (p. 82).

En cuanto a la primera hipótesis específica se indicó, la existencia de una relación significativa entre la V1 trabajo remoto y D1 eficiencia de los colaboradores del P.J. en época de crisis sanitaria, 2022. De acuerdo, la correlación de Rho Spearman fue de $r = 0.759$, y con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0.000 < 0,05$. Se determinó que existe una relación significativa, positiva muy fuerte; es decir, se confirmó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia, en los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

A continuación, se hace mención a las investigaciones científicas que validan la primera hipótesis específica:

Con respecto, Alvarado (2021) precisó en su investigación, los resultados de su prueba de hipótesis, por tanto, precisó una correlación de Rho Spearman de $r = 0.935$, con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0,000 < 0,05$. Se determinó que existe una relación significativa positiva perfecta. Por ende, existe una relación entre la trabajo remoto y eficiencia.

Según el estudio de Carvajal et al. (2020), la falta de recursos es un indicador, ya que se comprobó al primer grupo de personas que manifestaron incomodidades ergonómicas al momento de desempeñar sus funciones y al exceder la jornada laboral, no realizar pausas activas y no contar con herramientas de uso exclusivo, afectan los aspectos físicos y cognitivos a comparación del segundo grupo; como consecuencia de ello, la productividad del primer grupo de personas es menor al del segundo grupo de personas con los que cuentan recursos necesarios. Quedando demostrado que se requiere indispensablemente recursos de la organización para operar con regulación durante el horario laboral.

Llama la atención que para Tapasco (2021) pone énfasis en las condiciones laborales que se lleva a cabo el trabajo, dejando de lado las métricas de productividad, profundizando más en la naturaleza de las funciones y conocimiento de cada trabajador. No obstante, actualmente las instituciones públicas centran su atención en la medición de la productividad del colaborador realizando seguimiento a las labores realizadas durante el día a través de informes; la cual entra en discordancia con el empoderamiento.

Continuando con la segunda hipótesis específica se indicó, la existencia de una relación significativa entre la V1 trabajo remoto y D2 eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022. En efecto, la correlación de Rho Spearman fue de $r = 0,716$, y con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0.000 < 0,05$ se determinó que existe una relación significativa, positiva considerable; es decir, se halló que existe relación significativa entre el trabajo remoto y eficacia, en los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

Al respecto, se detalla la investigación científica que validan la segunda hipótesis específica:

Tal es el caso de la teoría de Huamán (2018, p. 41) considera que influyen otros factores. En efecto, Cortés (2020) en su investigación, resaltó que mientras no se distribuya efectivamente el tiempo, el individuo no podrá realizar labores propias del empleo por más recursos que cuente. Por lo tanto, se refiere que intervienen factores externos que incurren indirectamente durante el proceso de

producción, como lo es el desplazamiento a diario de trabajadores (antes de la pandemia) sumado a ello el aislamiento social, así como la vida familiar.

Tapasco (2021) preciso en su investigación, concluyendo que en la práctica se hace seguimiento de la métrica ausentismo laboral, la cual entra en discordancia con los enfoques teóricos que apoyan el empoderamiento de los colaboradores (relacionado a la dimensión eficacia) privilegiando los resultados sobre el seguimiento a sus actividades.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se indicó, sí existe una relación significativa entre la V1 trabajo remoto y D3 efectividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022. Mientras tanto, el resultado de la tercera hipótesis específica de la correlación de Rho Spearman fue de $r = 0.818$, y con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0.000 < 0,05$. Se determinó que existe una concordancia significativa, positiva muy fuerte; es decir, se confirmó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y efectividad, en los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

En síntesis, se detalla la investigación científica que valida la tercera hipótesis específica:

Sin duda Sánchez et al. (2019) obtuvo en las conclusiones de su trabajo de investigación, que la nivelación de la producción se enriqueció en las instituciones al mejorar la efectividad en tiempos de pandemia. Ya que el personal tiene claro las actividades que deben realizar y cumplen a cabalidad en el tiempo establecido. Referente a lo anterior mencionado, se evidencia que, a mayor nivel de productividad, ambas partes se benefician tanto a nivel personal como organizacional, trayendo consigo mayor competitividad y optimización adecuada de los recursos logísticos y económicos. Esta situación confirma lo mencionado por Galindo (2015) ya que se utilizó el mínimo de recursos para obtener resultado apropiados.

VI. CONCLUSIONES

Los principales hallazgos conseguidos fueron los siguientes:

Primero: El presente estudio presentó el obj. principal que define por qué nos enfocamos en este trabajo de investigación. Los resultados de este objetivo son: (1) el nivel de correlac. la Rho de Spearman fue 0.867, y (2) el valor de P fue de $0.000 < 0.05$, donde se determinó que existe una correlac. positiva muy fuerte entre las variables trabajo remoto y productividad. Este resultado es el reflejo que la institución brinda herramientas tecnológicas, sumado a ello tienen apoyo suficiente de soporte tecnológico beneficiando tanto a la eficiencia, eficacia y efectividad del colaborador al momento de su jornada laboral en el Poder Judicial de Lima Sur.

Segundo: con relación al primer obj. específ., los resultados de este estudio fueron los siguientes: (1) el nivel de correlac. de Rho Spearman fue 0.759, y (2) el valor de P fue $0.000 < 0.05$, donde se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia. Esto nos indicó que más de la mitad del personal del Poder Judicial de Lima Sur aprovechan la optimización de los recursos y las herramientas tecnológicas; es decir, se alcanzó los resultados esperados en la institución, debido a que se ha capacitado al personal en relación al uso y aplicación adecuado de las herramientas tecnológicas para incrementar así la productividad y el rendimiento de la eficiencia.

Tercero: Con relación al segundo obj. específ., los resultados del presente estudio fueron los siguientes: (1) el nivel de correlac. de Rho Spearman fue 0.716, y (2) el valor de P fue $0.000 < 0,05$, donde se determinó que existe una correlac. positiva considerable entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia. Llama la atención, a que más de la mitad de los colaboradores lograron obtener los resultados esperados, lo que conlleva al personal respecto a su empoderamiento, flexibilidad y recursos que se presentan durante horario laboral, se redistribuyen equitativamente conforme a las actividades asignadas.

Cuarto: Con relación al tercer obj. específ., los efectos de este estudio fueron los siguientes: (1) el nivel de correlac. de Rho Spearman fue 0.818, se posicionó como positiva muy fuerte en la escala, y (2) el valor de p fue $0,000 < 0,05$, donde se determinó que existe una correlac. positiva muy fuerte entre el trabajo remoto y

dimensión efectividad. Este resultado se debe que gran parte de los colaboradores lograron cumplir con sus actividades previamente asignadas con los recursos que les brinda El Estado para concretar con los objetivos definidos la cuál es el reflejo de la optimización de organización de la tecnología, calidad y satisfacción al usuario lo cual se puede apreciar a través del incremento de la productividad en la sede pese a la carga laboral. Sin duda, el resultado que se describe aprueba destacar la importancia de la efectividad respecto al trabajo remoto, ello debido a que la efectividad permite el funcionamiento de la institución sea viable.

VII. RECOMENDACIONES

En consideración a los objetivos de la investigación, se determinó diversas recomendaciones, las cuales el Poder Judicial de Lima Sur, pueda considerar llevarlas a cabo y mejorar los inconvenientes. Son las siguientes desde el punto de vista general a los específicos:

Primero: Se recomienda asignar un mayor presupuesto al Poder Judicial de Lima Sur; para implementar y llevar a cabo medidas aplicables y factibles a esta nueva modalidad de trabajo que es constante y cambiante ya que requieren regulaciones tanto en recursos económicos, financieros y logísticos. Tal como se ha comprobado en las grandes entidades públicas que al invertirse en la tecnología ha resultado

Segundo: Por otra parte, promover e incentivar una mayor eficiencia en relación a la productividad de los colaboradores de la institución, se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos del Poder Judicial de Lima Sur, elaborar un plan de liderazgo digital remoto, a través de capacitaciones o contratación de terceros por un breve periodo para absolver inconvenientes que se presentan durante la jornada laboral; con el propósito de disfrutar y racionalizar el tiempo teniendo en cuenta una estrategia digital más clara y así alcanzar los objetivos trazados.

Tercero: Al Jefe de Recursos Humanos del Poder Judicial de Lima Sur, respecto a las futuras contrataciones, contar con estudios de informática y manipulación adecuada de las herramientas tecnológicas de manera indispensable con la finalidad de tener personal idóneo para adaptarse fácilmente a la modalidad de trabajo remoto y simplificar procesos.

Cuarto: Por último, A los Jefes de Recursos Humanos y Administración del Poder Judicial de Lima Sur que sigan promoviendo el progreso de las condiciones que se dan dentro del gremio. Así como hacer énfasis en la seguridad física, mental, estabilidad entre la vida personal y laboral de los colaboradores a través de campañas de cuidado de salud y visitas inopinadas durante el trabajo remoto a fin de prevenir los riesgos del personal garantizándosele los recursos necesarios para una mejora en la productividad.

REFERENCIAS

- Agencia Anadolu (06 de julio del 2021). El teletrabajo se impuso para 23 millones de personas en América Latina en el segundo trimestre de 2020. *Reporteros asociados al mundo*.
<https://www.reporterosasociados.com.co/2021/07/el-teletrabajo-se-impuso-para-23-millones-de-personas-en-america-latina-en-el-segundo-trimestre-de-2020/>
- Agencia EFE. (27 de octubre del 2021). Productividad en América Latina se sitúa en el 2021 por debajo de la media global. *Gestión*.
<https://gestion.pe/mundo/productividad-en-america-latina-se-situa-en-el-2021-por-debajo-de-la-media-global-noticia/>
- Alvarado, C. (2021). *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J., Villasís, J., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2):201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Ayala, E., & Gonzáles, S. (2015). *Tecnologías de la información y la comunicación*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1189/Libro%20OTIC%20%282%29-1-76%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra.ed.). Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bastidas, J., Jiménez, L., & Vanegas, P. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia Ltda.* [Tesis para optar el título de Administrador de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16558/4/2019_influencia_clima_productividad.pdf
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica.* [Universidad de las Fuerzas ESPE, Quito (Ecuador)]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cadillo, L. (2021). *El trabajo remoto y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas Ancash 2020.* [Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70717/Cadillo_CLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, B., Sánchez, M., & Leenen, I. (2020). *Metodología de investigación en educación médica.* Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.medigraphic.com/pdfs/invedumed/iem-2020/iem2033k.pdf>
- Carvajal, J., Cuéllar, L., Melo, L., & Paredes, Y. (2020). *Caracterización de las condiciones ergonómicas en el puesto de trabajo remoto dada la coyuntura del COVID-19: caso Bogotá.* [Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Ingeniería Industrial de la Pontificia Universidad Javeriana]. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53192/193030_Carvajal_Cue%cc%81llar_Melo_Vaughan%20-%20Laura%20Cu%cc%81llar%20Arrieta.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez Rondán, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias.* Universidad del Pacífico.

<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>

Charlier, M. (2017). *Trabaja de forma eficaz desde casa*. Lemaitre Publishing. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=5151841>.

Cohen, N. & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?*. Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Comunal (26 de septiembre del 2020). *Trabajo remoto en Perú: tendencias y estadísticas*. <https://blog.comunal.co/trabajo-remoto-en-peru-tendencias-y-estadisticas>

Cortés, G., Henao, N. & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. [Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá)]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

D' Alessio F. (2020). *Soluciones empresariales usando la calidad total*. Pearson. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10386>

De La Cruz Aguagallo, M. J., & Guayasamín Arroba, S. E. (2017). *El financiamiento como eje de desarrollo para las Pymes en el sector textil de la Provincia de Tungurahua Bachelor's thesis*. [Universidad Técnica de Ambato: Facultad de Ciencias Administrativas].

De Pablo, S. (2016). *El uso de las TICs en la gestión empresarial*. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/23407/TFG-O%20967.pdf?sequence=1>

Diario El Peruano (31 de diciembre del 2021). Trabajo remoto se amplía hasta diciembre del 2022. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/136466-trabajo-remoto-se-amplia-hasta-diciembre-del-2022>

- Galindo, M. (2015). *Productividad, en Serie de Estudios Económicos*. [Vol. 1, agosto 2015. [Artículo Científico de la Universidad Nacional Autónoma de México]. https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinequality.pdf
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Huamán, G. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (Produce), Moquegua, 2016*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7356/COMhugugj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Libro blanco (2020). *El ABC del teletrabajo en Colombia*. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Lozano, B. (2021). *Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67167/Lozano_BBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas; cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8043>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Cengage. <http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>
- Mias, C. (2018). *Metodología de la investigación estadística aplicada en instrumentos en neuropsicología: guía práctica para investigación*. Encuentro Grupo Editor. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=6802559&query=metodologia+de+la+investigacion>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

- Miró, A. (2017). *Productividad, eficiencia técnica e internacionalización del sector químico español 2007-2011*. [Tesis doctoral, Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/402216/tesdoc_a2017_miro_alexander_pol_productividad.pdf;jsessionid=D4C014C20F81C58E67B9E63BCD3BC924?sequence=1
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vásquez, M. & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación Spearman en un estudio de fisioterapia.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la Investigación* (2a ed.). Editorial de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9546>.
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Paladines, J., Figueroa, G. & Paladines, J. (01 de abril del 2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. [Artículo de la Universidad de Ciencias informáticas (UCI) de Cuba]. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
- Peña, C. (2021), *Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, UCV] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70112/Pe%c3%b1a_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, L. (2020). Aproximación teórica al concepto de calidad y los sistemas de gestión. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*. <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/110>
- Ramón, O. (2020). *Revista científica sobre la llega la era del trabajo flexible España*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=21&sid=6f8cc2f4-443e-406b-a093-fdd2aebf2bd5%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=145328400&db=fua>

- Robles, P. & Rojas, M. (14 de febrero del 2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija*. <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/la-validacion-por-juicio-de-expertos-dos-investigaciones-cualitativas-en-linguistica-aplicada.html>
- Saito, F. (24 de marzo del 2020). Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral. *Gestión*. <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2020/03/teletrabajo-una-forma-de-mantener-la-productividad-laboral.html/>
- Salgado, R. (27 de octubre del 2021). Cómo medir la productividad en el teletrabajo. [Art. Caso Telefónica de España]. Telefónica Empresas. <https://empresas.blogthinkbig.com/como-medir-productividad-del-teletrabajo/>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. [*Digital Publisher*, Quito (Ecuador)]. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Servir (2021). Trabajo remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional. *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf>
- Tapasco, O. (2021). *Factores que inciden en la Productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento*. [Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ingeniería- Industria y Organizaciones, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80206/15919066.2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Vergara, C. (2022). *La implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – año 2020*. [Tesis para

optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80178>

Westreicher, G. (10 de marzo del 2021). Muestreo. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	METODOLOGÍA
	General	General	General	V1					
TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL PODER JUDICIAL DE LIMA SUR EN ÉPOCA DE CRISIS SANITARIA, 2022	¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022 ?	Determinar como se relaciona el trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.	Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.	TRABAJO REMOTO	Condiciones laborales del empleador	Igualdad de oportunidades	1,2	1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Tipo de investigación Aplicada
						Seguridad y Salud	3,4		Nivel de investigación Descriptiva-Correlacional
						Acceso a la información	5,6		
	Planificación	7,8							
	Obligaciones del Trabajador	Cumplimiento de plazos	9,10						
		Confidencialidad de la información pública	11,12						
	Modalidad de Trabajo	Trabajo remoto	13,14						
		Trabajo pendular o mixto	15,16						
	Gestión de Tiempo	Trabajo presencial	17,18						
		Equilibrio entre la vida personal y laboral	19,20						
		Autonomía	21,22						
	Tecnología de la Información y Comunicación (TICs)	Comunicación efectiva	23,24						
		Uso de las TICs	25,26						
		Desconexión digital	27,28						
	Soporte Tecnológico	V2	El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022?		Soporte Tecnológico	29,30			
					Optimización de recursos	1,2			
					Disponibilidad	3,4			
	Eficiencia	V2	El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022?		Cumplimiento de tareas	5,6			
Cumplimiento de objetivos				7,8					
Mejora continua				9,10					
Recursos	V2	El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022?	Recursos	11,12					
			Resultados	13,14					
			Empoderamiento	15,16					
Flexibilidad	V2	El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022?	Flexibilidad	17,18					
			Tiempo de espera	19,20					
			Optimización de la organización de tecnología	21,22					
Eficacia	V2	El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022?	Calidad	23,24					
			Satisfacción al usuario	25,26					
			Motivación	27,28					
Alcanzar metas	V2	El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022?	Alcanzar metas	29,30					

Anexo N° 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
TRABAJO REMOTO	Teniendo como actor a Charlier (2017) quien sustenta su teoría determinada también como homeworking, el que define como cualquier forma de trabajo por parte de un empleado fuera del lugar de trabajo de manera reiterada y con el soporte de las tecnologías de la información (p. 13).	La variable trabajo remoto tiene 5 dimensiones las cuales son: Condiciones laborales del empleador, obligaciones del trabajador, modalidad de trabajo, gestión de tiempo y tecnología de la información y comunicación, las cuales van a ser medidas mediante sus 15 indicadores.	Condiciones laborales del empleador	Igualdad de oportunidades Seguridad y salud Acceso a la información	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Obligaciones del trabajador	Planificación Cumplimiento de plazos Confidencialidad de la información pública		
			Modalidad de trabajo	Trabajo presencial Trabajo pendular o mixto Trabajo remoto		
			Gestión de Tiempo	Equilibrio entre la vida personal y laboral Autonomía Comunicación efectiva		
			Tecnología de la Información y Comunicación (TICs)	Uso de las TICs Desconexión digital Soporte tecnológico		
			Eficiencia	Optimización de recursos Disponibilidad Cumplimiento de tareas		
PRODUCTIVIDAD	Se define como productividad según Céspedes et al. (2016) quien sustenta que es la capacidad de medir cuando el trabajador emplea los factores durante el proceso de la producción. Según esta definición, un trabajador con mayor eficacia y efectividad, las cuales van a producirá más unidades del producto. También pone énfasis en el capital humano y el trabajo ya que mientras que la economía sea gran escala posee mayores factores de productividad (p. 12).	La variable productividad tiene 3 dimensiones las cuales son: eficiencia, definición, un trabajador con mayor eficacia y efectividad, las cuales van a ser medidas mediante sus 15 indicadores.	Eficacia	Recursos Resultados Empoderamiento Flexibilidad Tiempo de espera	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Efectividad	Optimización de la organización de tecnología Calidad Satisfacción al usuario Motivación Alcanzar metas		
			Eficiencia	Cumplimiento de objetivos Mejora continua		

Anexo N° 3. Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pachacámac, 17 de marzo de 2022

Señor(a)
EDUARDO ERNESTO MEZA ROJAS
RESPONSABLE ADMINISTRATIVO SEDE HUERTOS DE MANCHAY DE LA CSJLS
PODER JUDICIAL LIMA SUR
MZ N, LT 11A - SECTOR CENTRAL ZONA N° 05 QUEBRADA DE MANCHAY

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial SAN JUAN DE LURIGANCHO y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. RAQUEL ELIZABEH PERA RAMOS del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL PODER JUDICIAL DE LIMA SUR EN ÉPOCA DE CRISIS SANITARIA, 2022", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN.

Anexo N° 4. Carta de autorización de tesis



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Pachacámac, 18 de abril del 2022.

Asunto: Autorización para realización de la presente investigación

Dirijo el presente, para manifestarle que, habiendo tomado conocimiento de la Carta de Presentación, esta sede autoriza se realice el trabajo de investigación denominado **"Trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial de Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022"**, solicitado por la señorita Pera Ramos Raquel Elizabeth, estudiante de la Escuela Profesional de la Universidad César Vallejo – Filial San Juan de Lurigancho.

Por ello, solicito se les brinde todas las facilidades que amerite el desarrollo de la investigación.

Atentamente,



EDUARDO ERNESTO MEZA ROJAS
Reg. par. de Administr. de
Sede Lima y Corte de Manchay
Corte Superior de Justicia de Lima Sur
PODER JUDICIAL

Anexo N° 5. Cuestionario de trabajo remoto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos de la actividad del **trabajo remoto** entre el personal que labora en la organización, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la organización.

Objetivo: Determinar cómo se relaciona el trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

DIMENSIÓN	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	
CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEADOR	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES							
	1	Observa que el actual régimen laboral de los trabajadores tiene igualdad de oportunidades para otorgar un cargo jurisdiccional en el Poder Judicial de Lima Sur.	1	2	3	4	5	
	2	Considera que las condiciones laborales son de igual oportunidad para todos los trabajadores al momento de asignarle una carga laboral que le permita asumir una nueva función.	1	2	3	4	5	
	SEGURIDAD Y SALUD							
	3	Observa que la institución brinda seguridad en su salud a pesar de tener requerimientos pendientes por cumplir que están alineados a los objetivos del Poder Judicial.	1	2	3	4	5	
	4	Considera las recomendaciones sobre seguridad y salud que brinda el Poder Judicial son apropiadas como medida restrictiva para el cumplimiento de objetivos.	1	2	3	4	5	
CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEADOR	ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA							
	5	Observa que el acceso a la información de las condiciones laborales son parte de la mejora para buscar la eficiencia de la productividad en el Poder Judicial.	1	2	3	4	5	
	6	Considera que el acceso a la información pública de las condiciones laborales es el reflejo de la mejora continua que brinda el Poder Judicial eficientemente.	1	2	3	4	5	
	PLANIFICACIÓN							
	7	Considera que la planificación de la gestión administrativa de Recursos Humanos cumple con los estándares estipulados en base a las necesidades de su Juzgado	1	2	3	4	5	
	8	Observa que la planificación del trabajo remoto ha obtenido resultados a largo plazo de las áreas.	1	2	3	4	5	
OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS							
	9	Considera que el cumplimiento de plazos de los expedientes se respeta para optar por la eficacia del tiempo de respuesta establecido acorde a ley.	1	2	3	4	5	
	10	Considera que el cumplimiento de plazos prevalece de acuerdo al tiempo de espera del usuario en la virtualidad.	1	2	3	4	5	
	CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA							
11	Considera que es una obligación del trabajador guardar confidencialidad de la información pública frente a la disponibilidad de acceso a la información en general.	1	2	3	4	5		
12	Considera es responsable de la confidencialidad de la información pública según su ética profesional a pesar del acceso a la información es transparente.	1	2	3	4	5		

MODALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO REMOTO						
	13	Considera que el trabajo remoto se ejecuta con pronta celeridad con la finalidad de satisfacer al usuario final.	1	2	3	4	5
	14	Observa que el trabajo remoto está orientado a la satisfacción del usuario.	1	2	3	4	5
	TRABAJO PENDULAR O MIXTO						
	15	Contempla que el trabajo mixto favorece significativamente al trabajador de acuerdo a la flexibilidad de sus horarios.	1	2	3	4	5
	16	Considera que el trabajo mixto es relevante adaptándose según sus funciones asignadas.	1	2	3	4	5
	TRABAJO PRESENCIAL						
	17	Contribuye durante el trabajo presencial con las características específicas del servicio.	1	2	3	4	5
18	Manifiesta compromiso durante el trabajo presencial para obtener la calidad de servicio.	1	2	3	4	5	
GESTIÓN DE TIEMPO	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL						
	19	Mantiene un equilibrio entre la vida personal y laboral con la finalidad de alcanzar metas.	1	2	3	4	5
	20	Encuentra un equilibrio entre la vida personal, laboral y se siente seguro al desempeñar sus actividades porque establece metas oportunas.	1	2	3	4	5
	AUTONOMÍA						
	21	Considera que tiene autonomía para incentivar a sus compañeros para lograr el reconocimiento de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
	22	Considera que dispone de suficiente autonomía para motivar a su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN EFECTIVA						
	23	Considera que la comunicación efectiva que mantiene con su jefe inmediato es clara y precisa para el cumplimiento de tareas de la organización.	1	2	3	4	5
24	Pertenece a un equipo de trabajo cuya comunicación efectiva se mide a través del cumplimiento de tareas a diario.	1	2	3	4	5	
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICs)	USO DE LAS TICs						
	25	Considera necesario la utilización adecuada de las TICs para los requerimientos que solicitan a través de los medios que asigna El Estado.	1	2	3	4	5
	26	Considera que el software y las máquinas son los medios idóneos de la institución aportando positivamente para el buen funcionamiento.	1	2	3	4	5
	DESCONEXIÓN DIGITAL						
	27	Considera que se ha respetado la desconexión digital con el fin de reducir el presupuesto de los recursos tecnológicos.	1	2	3	4	5
	28	Considera que es beneficioso la desconexión digital con el objetivo de optimizar los recursos tecnológicos.	1	2	3	4	5
	SOPORTE TECNOLÓGICO						
29	Observa que el soporte tecnológico es el adecuado en caso se presente inconvenientes sobre el sistema integral de justicia.	1	2	3	4	5	
30	Últimamente ha presentado problemas al momento de interactuar en el SIJ sin embargo aporta significativamente a la optimización de recursos tecnológicos.	1	2	3	4	5	

Anexo N° 6. Cuestionario de productividad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos de la actividad de la **productividad** entre el personal que labora en la organización, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la organización.

Objetivo: Determinar cómo se relaciona el trabajo remoto y productividad de los colaboradores del Poder Judicial Lima Sur en época de crisis sanitaria, 2022.

DIMENSIÓN	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
EFICIENCIA	OPTIMIZAR RECURSOS						
	1	Observa que se optimiza adecuadamente los recursos en el horario laboral pese a la desconexión digital existe una buena productividad.	1	2	3	4	5
	2	Garantiza la optimización de calidad en sus funciones con la finalidad de no conectarse a través de los dispositivos electrónicos.	1	2	3	4	5
	DISPONIBILIDAD						
	3	Considera ético disponer de información confidencial para fines personales	1	2	3	4	5
	4	Considera que tiene disponibilidad de movilidad para tramitar expedientes de carácter confidencial aplicando la celeridad procesal.	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS						
	5	Observa usted que se lleva a cabo el cumplimiento de tareas de acuerdo a la interacción y participación de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
	6	Considera que la responsabilidad que recaen en sus funciones fortalece favorablemente en las relaciones laborales.	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS						
7	Observa que se lleva a cabo el cumplimiento de objetivos de acuerdo al plan anual del trabajo poniendo en riesgo la seguridad y salud en tiempos de pandemia.	1	2	3	4	5	
8	Considera que coopera con su equipo de trabajo para cumplir con los objetivos trazados sin exponer su integridad física.	1	2	3	4	5	
MEJORA CONTINUA							
9	Considera que el proceso de mejora continua se da a través de la ley de transparencia y acceso a la información pública.	1	2	3	4	5	
10	Mantiene confianza con su equipo de trabajo adoptando un mayor compromiso para lograr los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5	

EFICACIA	RECURSOS						
	11	Considera que los insumos de la institución son suficientes para fomentar la utilización de la tecnología de la información y comunicación.	1	2	3	4	5
	12	Considera de disponibilidad inmediata de los recursos a pesar de contar con las herramientas tecnológicas para estar en constante innovación.	1	2	3	4	5
	RESULTADOS						
	13	Considera que los resultados actuales son el reflejo de una mejor planificación	1	2	3	4	5
	14	Observa que el procedimiento administrativo está bien planificado de acuerdo a los lineamientos de la institución	1	2	3	4	5
	EMPODERAMIENTO						
	15	Considera que el empoderamiento de la eficacia es un medio idóneo para la igualdad de oportunidades.	1	2	3	4	5
	16	Observa que el empoderamiento fomenta la igualdad de posibilidades para acceder a un cargo superior.	1	2	3	4	5
	FLEXIBILIDAD						
17	Considera que mantiene un horario flexible bajo la modalidad de trabajo mixto debido a que se evita constantes desplazamientos hacia su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	
18	Considera que se adapta fácilmente realizando trabajo mixto sin perjudicar sus labores en tiempos de pandemia.	1	2	3	4	5	
TIEMPO DE ESPERA							
19	Observa usted que el tiempo de espera respecto a los procesos judiciales es fundamental para el cumplimiento de plazos establecidos acorde a la ley.	1	2	3	4	5	
20	Últimamente el periodo de espera del usuario ha sido motivo de quejas respecto al cumplimiento de plazos de la institución.	1	2	3	4	5	
EFECTIVIDAD	OPTIMIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE TECNOLOGÍA						
	21	Considera que la optimización de la organización de la tecnología es adecuada a las necesidades de cada despacho con el fin de reducir asistencia de soporte tecnológico.	1	2	3	4	5
	22	Considera que la optimización de la tecnología debe ser adecuada con la finalidad de evitar reportar soporte tecnológico.	1	2	3	4	5
	CALIDAD						
	23	Observa que el trabajo en equipo es de calidad mediante el trabajo presencial debido a que gran parte de los expedientes no se encuentran digitalizados.	1	2	3	4	5
	24	Percibe que la calidad que se brinda desde la modalidad de trabajo presencial es indispensable para satisfacer la necesidad del usuario.	1	2	3	4	5
	SATISFACCIÓN AL USUARIO						
	25	Considera que el usuario es satisfecho positivamente al recibir información de manera remota.	1	2	3	4	5
	26	Considera que la satisfacción del usuario es un indicador de calidad enfocada únicamente al trabajo remoto.	1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN						
27	Reconoce que su jefe inmediato lo incentiva pese a tener autonomía ante cualquier circunstancia que se presente dentro de sus labores.	1	2	3	4	5	
28	Considera que la motivación es un factor indispensable para impulsar los procesos judiciales indirectamente si tiene autonomía.	1	2	3	4	5	
ALCANZAR METAS							
29	Considera que el logro de metas a largo plazo es adecuado durante el trabajo remoto por ser de fácil accesibilidad.	1	2	3	4	5	
30	Considera que la productividad es favorablemente al afrontar nuevos retos bajo la modalidad de trabajo remoto.	1	2	3	4	5	

Anexo N° 7. Instrumento validado: Trabajo remoto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO														
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEADOR														
1	Observa que el actual régimen laboral de los trabajadores tiene igualdad de oportunidades para otorgar un cargo jurisdiccional en el Poder Judicial de Lima Sur.				X				X				X	
2	Considera que las condiciones laborales son de igual oportunidad para todos los trabajadores al momento de asignarle una carga laboral que le permita asumir una nueva función.				X				X				X	
3	Observa que la institución brinda seguridad en su salud a pesar de tener requerimientos pendientes por cumplir que están alineados a los objetivos del Poder Judicial.				X				X				X	
4	Considera las recomendaciones sobre seguridad y salud que brinda el Poder Judicial son apropiadas como medida restrictiva para el cumplimiento de objetivos.				X				X				X	
5	Observa que el acceso a la información de las condiciones laborales son parte de la mejora para buscar la eficiencia de la productividad en el Poder Judicial.				X				X				X	
6	Considera que el acceso a la información pública de las condiciones laborales es el reflejo de la mejora continua que brinda el Poder Judicial eficientemente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR														
7	Considera que la planificación de la gestión administrativa de Recursos Humanos cumple con los estándares estipulados en base a las necesidades de su Juzgado.				X				X				X	
8	Observa que la planificación del trabajo remoto ha obtenido resultados a largo plazo de las áreas.				X				X				X	
9	Considera que el cumplimiento de plazos de los expedientes se respeta para optar por la eficacia del tiempo de respuesta establecido acorde a ley.				X				X				X	
10	Considera que el cumplimiento de plazos prevalece de acuerdo al tiempo de espera del usuario en la virtualidad.				X				X				X	
11	Considera que es una obligación del trabajador guardar confidencialidad de la información pública frente a la disponibilidad de acceso a la información en general.				X				X				X	
12	Considera es responsable de la confidencialidad de la información pública según su ética profesional a pesar del acceso a la información es transparente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: MODALIDAD DE TRABAJO														
13	Considera que el trabajo remoto se ejecuta con pronta celeridad con la finalidad de satisfacer al usuario final.				X				X				X	
14	Observa que el trabajo remoto está orientado a la satisfacción del usuario.				X				X				X	

15	Contempla que el trabajo mixto favorece significativamente al trabajador de acuerdo a la flexibilidad de sus horarios.				X				X				X
16	Considera que el trabajo mixto es relevante adaptándose según sus funciones asignadas.				X				X				X
17	Contribuye durante el trabajo presencial con las características específicas del servicio.				X				X				X
18	Manifiesta compromiso durante el trabajo presencial para obtener la calidad de servicio.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE TIEMPO													
19	Mantiene un equilibrio entre la vida personal y laboral con la finalidad de alcanzar metas.				X				X				X
20	Encuentra un equilibrio entre la vida personal, laboral y se siente seguro al desempeñar sus actividades porque establece metas oportunas.				X				X				X
21	Considera que tiene autonomía para incentivar a sus compañeros para lograr el reconocimiento de su equipo de trabajo.				X				X				X
22	Considera que dispone de suficiente autonomía para motivar a su equipo de trabajo.				X				X				X
23	Considera que la comunicación efectiva que mantiene con su jefe inmediato es clara y precisa para el cumplimiento de tareas de la organización.				X				X				X
24	Pertenece a un equipo de trabajo cuya comunicación efectiva se mide a través del cumplimiento de tareas a diario.				X				X				X
DIMENSIÓN 5: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN													
25	Considera necesario la utilización adecuada de las TICs para los requerimientos que solicitan a través de los medios que asigna El Estado.				X				X				X
26	Considera que el software y las máquinas son los medios idóneos de la institución aportando positivamente para el buen funcionamiento.				X				X				X
27	Considera que se ha respetado la desconexión digital con el fin de reducir el presupuesto de los recursos tecnológicos.				X				X				X
28	Considera que es beneficioso la desconexión digital con el objetivo de optimizar los recursos tecnológicos.				X				X				X
29	Observa que el soporte tecnológico es el adecuado en caso se presente inconvenientes sobre el sistema integral de justicia.				X				X				X
30	Últimamente ha presentado problemas al momento de interactuar en el SIJ sin embargo aporta significativamente a la optimización de recursos tecnológicos.				X				X				X

Observaciones: Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

03 de Marzo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
Metodóloga



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO														
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEADOR														
1	Observa que el actual régimen laboral de los trabajadores tiene igualdad de oportunidades para otorgar un cargo jurisdiccional en el Poder Judicial de Lima Sur.				X				X				X	
2	Considera que las condiciones laborales son de igual oportunidad para todos los trabajadores al momento de asignarle una carga laboral que le permita asumir una nueva función.				X				X				X	
3	Observa que la institución brinda seguridad en su salud a pesar de tener requerimientos pendientes por cumplir que están alineados a los objetivos del Poder Judicial.				X				X				X	
4	Considera las recomendaciones sobre seguridad y salud que brinda el Poder Judicial son apropiadas como medida restrictiva para el cumplimiento de objetivos.				X				X				X	
5	Observa que el acceso a la información de las condiciones laborales son parte de la mejora para buscar la eficiencia de la productividad en el Poder Judicial.				X				X				X	
6	Considera que el acceso a la información pública de las condiciones laborales es el reflejo de la mejora continua que brinda el Poder Judicial eficientemente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR														
7	Considera que la planificación de la gestión administrativa de Recursos Humanos cumple con los estándares estipulados en base a las necesidades de su Juzgado.				X				X				X	
8	Observa que la planificación del trabajo remoto ha obtenido resultados a largo plazo de las áreas.				X				X				X	
9	Considera que el cumplimiento de plazos de los expedientes se respeta para optar por la eficacia del tiempo de respuesta establecido acorde a ley.				X				X				X	
10	Considera que el cumplimiento de plazos prevalece de acuerdo al tiempo de espera del usuario en la virtualidad.				X				X				X	
11	Considera que es una obligación del trabajador guardar confidencialidad de la información pública frente a la disponibilidad de acceso a la información en general.				X				X				X	
12	Considera es responsable de la confidencialidad de la información pública según su ética profesional a pesar del acceso a la información es transparente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: MODALIDAD DE TRABAJO														
13	Considera que el trabajo remoto se ejecuta con pronta celeridad con la finalidad de satisfacer al usuario final.				X				X				X	
14	Observa que el trabajo remoto está orientado a la satisfacción del usuario.				X				X				X	
15	Contempla que el trabajo mixto favorece significativamente al trabajador de acuerdo a la flexibilidad de sus horarios.				X				X				X	
16	Considera que el trabajo mixto es relevante adaptándose según sus funciones asignadas.				X				X				X	
17	Contribuye durante el trabajo presencial con las características específicas del servicio.				X				X				X	

18	Manifiesta compromiso durante el trabajo presencial para obtener la calidad de servicio.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE TIEMPO													
19	Mantiene un equilibrio entre la vida personal y laboral con la finalidad de alcanzar metas.				X				X				X
20	Encuentra un equilibrio entre la vida personal, laboral y se siente seguro al desempeñar sus actividades porque establece metas oportunas.				X				X				X
21	Considera que tiene autonomía para incentivar a sus compañeros para lograr el reconocimiento de su equipo de trabajo.				X				X				X
22	Considera que dispone de suficiente autonomía para motivar a su equipo de trabajo.				X				X				X
23	Considera que la comunicación efectiva que mantiene con su jefe inmediato es clara y precisa para el cumplimiento de tareas de la organización.				X				X				X
24	Pertenece a un equipo de trabajo cuya comunicación efectiva se mide a través del cumplimiento de tareas a diario.				X				X				X
DIMENSIÓN 5: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN													
25	Considera necesario la utilización adecuada de las TICs para los requerimientos que solicitan a través de los medios que asigna El Estado.				X				X				X
26	Considera que el software y las máquinas son los medios idóneos de la institución aportando positivamente para el buen funcionamiento.				X				X				X
27	Considera que se ha respetado la desconexión digital con el fin de reducir el presupuesto de los recursos tecnológicos.				X				X				X
28	Considera que es beneficioso la desconexión digital con el objetivo de optimizar los recursos tecnológicos.				X				X				X
29	Observa que el soporte tecnológico es el adecuado en caso se presente inconvenientes sobre el sistema integral de justicia.				X				X				X
30	Últimamente ha presentado problemas al momento de interactuar en el SIJ sin embargo aporta significativamente a la optimización de recursos tecnológicos.				X				X				X

Observaciones: Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Luis Torres Cabanillas DNI: 08404690
 Especialidad del validador: Estadístico

03 de Marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO														
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEADOR														
1	Observa que el actual régimen laboral de los trabajadores tiene igualdad de oportunidades para otorgar un cargo jurisdiccional en el Poder Judicial de Lima Sur.				X				X				X	
2	Considera que las condiciones laborales son de igual oportunidad para todos los trabajadores al momento de asignarle una carga laboral que le permita asumir una nueva función.				X				X				X	
3	Observa que la institución brinda seguridad en su salud a pesar de tener requerimientos pendientes por cumplir que están alineados a los objetivos del Poder Judicial.				X				X				X	
4	Considera las recomendaciones sobre seguridad y salud que brinda el Poder Judicial son apropiadas como medida restrictiva para el cumplimiento de objetivos.				X				X				X	
5	Observa que el acceso a la información de las condiciones laborales son parte de la mejora para buscar la eficiencia de la productividad en el Poder Judicial.				X				X				X	
6	Considera que el acceso a la información pública de las condiciones laborales es el reflejo de la mejora continua que brinda el Poder Judicial eficientemente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR														
7	Considera que la planificación de la gestión administrativa de Recursos Humanos cumple con los estándares estipulados en base a las necesidades de su Juzgado.				X				X				X	
8	Observa que la planificación del trabajo remoto ha obtenido resultados a largo plazo de las áreas.				X				X				X	
9	Considera que el cumplimiento de plazos de los expedientes se respeta para optar por la eficacia del tiempo de respuesta establecido acorde a ley.				X				X				X	
10	Considera que el cumplimiento de plazos prevalece de acuerdo al tiempo de espera del usuario en la virtualidad.				X				X				X	
11	Considera que es una obligación del trabajador guardar confidencialidad de la información pública frente a la disponibilidad de acceso a la información en general.				X				X				X	
12	Considera es responsable de la confidencialidad de la información pública según su ética profesional a pesar del acceso a la información es transparente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: MODALIDAD DE TRABAJO														
13	Considera que el trabajo remoto se ejecuta con pronta celeridad con la finalidad de satisfacer al usuario final.				X				X				X	
14	Observa que el trabajo remoto está orientado a la satisfacción del usuario.				X				X				X	
15	Contempla que el trabajo mixto favorece significativamente al trabajador de acuerdo a la flexibilidad de sus horarios.				X				X				X	
16	Considera que el trabajo mixto es relevante adaptándose según sus funciones asignadas.				X				X				X	
17	Contribuye durante el trabajo presencial con las características específicas del servicio.				X				X				X	

18	Manifiesta compromiso durante el trabajo presencial para obtener la calidad de servicio.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE TIEMPO													
19	Mantiene un equilibrio entre la vida personal y laboral con la finalidad de alcanzar metas.				X				X				X
20	Encuentra un equilibrio entre la vida personal, laboral y se siente seguro al desempeñar sus actividades porque establece metas oportunas.				X				X				X
21	Considera que tiene autonomía para incentivar a sus compañeros para lograr el reconocimiento de su equipo de trabajo.				X				X				X
22	Considera que dispone de suficiente autonomía para motivar a su equipo de trabajo.				X				X				X
23	Considera que la comunicación efectiva que mantiene con su jefe inmediato es clara y precisa para el cumplimiento de tareas de la organización.				X				X				X
24	Pertenece a un equipo de trabajo cuya comunicación efectiva se mide a través del cumplimiento de tareas a diario.				X				X				X
DIMENSIÓN 5: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN													
25	Considera necesario la utilización adecuada de las TICs para los requerimientos que solicitan a través de los medios que asigna El Estado.				X				X				X
26	Considera que el software y las máquinas son los medios idóneos de la institución aportando positivamente para el buen funcionamiento.				X				X				X
27	Considera que se ha respetado la desconexión digital con el fin de reducir el presupuesto de los recursos tecnológicos.				X				X				X
28	Considera que es beneficioso la desconexión digital con el objetivo de optimizar los recursos tecnológicos.				X				X				X
29	Observa que el soporte tecnológico es el adecuado en caso se presente inconvenientes sobre el sistema integral de justicia.				X				X				X
30	Últimamente ha presentado problemas al momento de interactuar en el SIJ sin embargo aporta significativamente a la optimización de recursos tecnológicos.				X				X				X

Observaciones: Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños DNI: 18099550

Especialidad del validador: Especialista en Administración

03 de Marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
Administradora

Anexo N° 8. Instrumento validado: Productividad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD													
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA													
1	Observa que se optimiza adecuadamente los recursos en el horario laboral pese a la desconexión digital existe una buena productividad.				X				X				X	
2	Garantiza la optimización de calidad en sus funciones con la finalidad de no conectarse a través de los dispositivos electrónicos.				X				X				X	
3	Considera ético disponer de información confidencial para fines personales.				X				X					
4	Considera que tiene disponibilidad de movilidad para tramitar expedientes de carácter confidencial aplicando la celeridad procesal.				X				X				X	
5	Observa usted que se lleva a cabo el cumplimiento de tareas de acuerdo a la interacción y participación de su equipo de trabajo.				X				X				X	
6	Considera que la responsabilidad que recaen en sus funciones fortalece favorablemente en las relaciones laborales.				X				X				X	
7	Observa que se lleva a cabo el cumplimiento de objetivos de acuerdo al plan anual del trabajo poniendo en riesgo la seguridad y salud en tiempos de pandemia.				X				X				X	
8	Considera que coopera con su equipo de trabajo para cumplir con los objetivos trazados sin exponer su integridad física.				X				X				X	
9	Considera que el proceso de mejora continua se da a través de la ley de transparencia y acceso a la información pública.				X				X				X	
10	Mantiene confianza con su equipo de trabajo adoptando un mayor compromiso para lograr los objetivos establecidos.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA													
11	Considera que los insumos de la institución son suficientes para fomentar la utilización de la tecnología de la información y comunicación.				X				X				X	
12	Considera de disponibilidad inmediata de los recursos a pesar de contar con las herramientas tecnológicas para estar en constante innovación.				X				X				X	
13	Considera que los resultados actuales son el reflejo de una mejor planificación.				X				X				X	
14	Observa que el procedimiento administrativo está bien planificado de acuerdo a los lineamientos de la institución.				X				X				X	
15	Considera que el empoderamiento de la eficacia es un medio idóneo para la igualdad de oportunidades.				X								X	
16	Observa que el empoderamiento fomenta la igualdad de posibilidades para acceder a un cargo superior.				X				X				X	

17	Considera que mantiene un horario flexible bajo la modalidad de trabajo mixto debido a que se evita constantes desplazamientos hacia su lugar de trabajo.				X			X			X	
18	Considera que se adapta fácilmente realizando trabajo mixto sin perjudicar sus labores en tiempos de pandemia.				X			X			X	
19	Observa usted que el tiempo de espera respecto a los procesos judiciales es fundamental para el cumplimiento de plazos establecidos acorde a la ley.				X			X			X	
20	Últimamente el periodo de espera del usuario ha sido motivo de quejas respecto al cumplimiento de plazos de la institución.				X			X			X	
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD												
21	Considera que la optimización de la organización de la tecnología es adecuada a las necesidades de cada despacho con el fin de reducir asistencia de soporte tecnológico.				X			X			X	
22	Considera que la optimización de la tecnología debe ser adecuada con la finalidad de evitar reportar soporte tecnológico.				X			X			X	
23	Observa que el trabajo en equipo es de calidad mediante el trabajo presencial debido a que gran parte de los expedientes no se encuentran digitalizados.				X			X			X	
24	Percibe que la calidad que se brinda desde la modalidad de trabajo presencial es indispensable para satisfacer la necesidad del usuario.				X			X			X	
25	Considera que el usuario es satisfecho positivamente al recibir información de manera remota.							X			X	
26	Considera que la satisfacción del usuario es un indicador de calidad enfocada únicamente al trabajo remoto.				X			X			X	
27	Reconoce que su jefe inmediato lo incentiva pese a tener autonomía ante cualquier circunstancia que se presente dentro de sus labores.				X			X			X	
28	Considera que la motivación es un factor indispensable para impulsar los procesos judiciales indirectamente si tiene autonomía.				X			X			X	
29	Considera que el logro de metas a largo plazo es adecuado durante el trabajo remoto por ser de fácil accesibilidad.				X			X			X	
30	Considera que la productividad es favorablemente al afrontar nuevos retos bajo la modalidad de trabajo remoto.				X			X			X	

Observaciones: Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de Marzo del 2022



Firma del Experto Informante.
Metodóloga

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA														
1	Observa que se optimiza adecuadamente los recursos en el horario laboral pese a la desconexión digital existe una buena productividad.				X				X				X	
2	Garantiza la optimización de calidad en sus funciones con la finalidad de no conectarse a través de los dispositivos electrónicos.				X				X				X	
3	Considera ético disponer de información confidencial para fines personales.				X				X					
4	Considera que tiene disponibilidad de movilidad para tramitar expedientes de carácter confidencial aplicando la celeridad procesal.				X				X				X	
5	Observa usted que se lleva a cabo el cumplimiento de tareas de acuerdo a la interacción y participación de su equipo de trabajo.				X				X				X	
6	Considera que la responsabilidad que recaen en sus funciones fortalece favorablemente en las relaciones laborales.				X				X				X	
7	Observa que se lleva a cabo el cumplimiento de objetivos de acuerdo al plan anual del trabajo poniendo en riesgo la seguridad y salud en tiempos de pandemia.				X				X				X	
8	Considera que coopera con su equipo de trabajo para cumplir con los objetivos trazados sin exponer su integridad física.				X				X				X	
9	Considera que el proceso de mejora continua se da a través de la ley de transparencia y acceso a la información pública.				X				X				X	
10	Mantiene confianza con su equipo de trabajo adoptando un mayor compromiso para lograr los objetivos establecidos.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: EFICACIA														
11	Considera que los insumos de la institución son suficientes para fomentar la utilización de la tecnología de la información y comunicación.				X				X				X	
12	Considera de disponibilidad inmediata de los recursos a pesar de contar con las herramientas tecnológicas para estar en constante innovación.				X				X				X	
13	Considera que los resultados actuales son el reflejo de una mejor planificación.				X				X				X	
14	Observa que el procedimiento administrativo está bien planificado de acuerdo a los lineamientos de la institución.				X				X				X	
15	Considera que el empoderamiento de la eficacia es un medio idóneo para la igualdad de oportunidades.				X								X	
16	Observa que el empoderamiento fomenta la igualdad de posibilidades para acceder a un cargo superior.				X				X				X	
17	Considera que mantiene un horario flexible bajo la modalidad de trabajo mixto debido a que se evita constantes desplazamientos hacia su lugar de trabajo.				X				X				X	

18	Considera que se adapta fácilmente realizando trabajo mixto sin perjudicar sus labores en tiempos de pandemia.				X				X				X
19	Observa usted que el tiempo de espera respecto a los procesos judiciales es fundamental para el cumplimiento de plazos establecidos acorde a la ley.				X				X				X
20	Últimamente el periodo de espera del usuario ha sido motivo de quejas respecto al cumplimiento de plazos de la institución.				X				X				X
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD													
21	Considera que la optimización de la organización de la tecnología es adecuada a las necesidades de cada despacho con el fin de reducir asistencia de soporte tecnológico.				X				X				X
22	Considera que la optimización de la tecnológica debe ser adecuada con la finalidad de evitar reportar soporte tecnológico.				X				X				X
23	Observa que el trabajo en equipo es de calidad mediante el trabajo presencial debido a que gran parte de los expedientes no se encuentran digitalizados.				X				X				X
24	Percibe que la calidad que se brinda desde la modalidad de trabajo presencial es indispensable para satisfacer la necesidad del usuario.				X				X				X
25	Considera que el usuario es satisfecho positivamente al recibir información de manera remota.				X				X				X
26	Considera que la satisfacción del usuario es un indicador de calidad enfocada únicamente al trabajo remoto.				X				X				X
27	Reconoce que su jefe inmediato lo incentiva pese a tener autonomía ante cualquier circunstancia que se presente dentro de sus labores.				X				X				X
28	Considera que la motivación es un factor indispensable para impulsar los procesos judiciales indirectamente si tiene autonomía.				X				X				X
29	Considera que el logro de metas a largo plazo es adecuado durante el trabajo remoto por ser de fácil accesibilidad.				X				X				X
30	Considera que la productividad es favorablemente al afrontar nuevos retos bajo la modalidad de trabajo remoto.				X				X				X

Observaciones: Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Luis Torres Cabanillas DNI: 08404690

Especialidad del validador: Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de Marzo del 2022



 Firma del Experto Informante.
 Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA													
1	Observa que se optimiza adecuadamente los recursos en el horario laboral pese a la desconexión digital existe una buena productividad.				X				X				X	
2	Garantiza la optimización de calidad en sus funciones con la finalidad de no conectarse a través de los dispositivos electrónicos.				X				X				X	
3	Considera ético disponer de información confidencial para fines personales.				X				X					
4	Considera que tiene disponibilidad de movilidad para tramitar expedientes de carácter confidencial aplicando la celeridad procesal.				X				X				X	
5	Observa usted que se lleva a cabo el cumplimiento de tareas de acuerdo a la interacción y participación de su equipo de trabajo.				X				X				X	
6	Considera que la responsabilidad que recaen en sus funciones fortalece favorablemente en las relaciones laborales.				X				X				X	
7	Observa que se lleva a cabo el cumplimiento de objetivos de acuerdo al plan anual del trabajo poniendo en riesgo la seguridad y salud en tiempos de pandemia.				X				X				X	
8	Considera que coopera con su equipo de trabajo para cumplir con los objetivos trazados sin exponer su integridad física.				X				X				X	
9	Considera que el proceso de mejora continua se da a través de la ley de transparencia y acceso a la información pública.				X				X				X	
10	Mantiene confianza con su equipo de trabajo adoptando un mayor compromiso para lograr los objetivos establecidos.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA													
11	Considera que los insumos de la institución son suficientes para fomentar la utilización de la tecnología de la información y comunicación.				X				X				X	
12	Considera de disponibilidad inmediata de los recursos a pesar de contar con las herramientas tecnológicas para estar en constante innovación.				X				X				X	
13	Considera que los resultados actuales son el reflejo de una mejor planificación.				X				X				X	
14	Observa que el procedimiento administrativo está bien planificado de acuerdo a los lineamientos de la institución.				X				X				X	
15	Considera que el empoderamiento de la eficacia es un medio idóneo para la igualdad de oportunidades.				X				X				X	
16	Observa que el empoderamiento fomenta la igualdad de posibilidades para acceder a un cargo superior.				X				X				X	

17	Considera que mantiene un horario flexible bajo la modalidad de trabajo mixto debido a que se evita constantes desplazamientos hacia su lugar de trabajo.				X				X				X	
18	Considera que se adapta fácilmente realizando trabajo mixto sin perjudicar sus labores en tiempos de pandemia.				X				X				X	
19	Observa usted que el tiempo de espera respecto a los procesos judiciales es fundamental para el cumplimiento de plazos establecidos acorde a la ley.				X				X				X	
20	Últimamente el periodo de espera del usuario ha sido motivo de quejas respecto al cumplimiento de plazos de la institución.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD														
21	Considera que la optimización de la organización de la tecnología es adecuada a las necesidades de cada despacho con el fin de reducir asistencia de soporte tecnológico.				X				X				X	
22	Considera que la optimización de la tecnología debe ser adecuada con la finalidad de evitar reportar soporte tecnológico.				X				X				X	
23	Observa que el trabajo en equipo es de calidad mediante el trabajo presencial debido a que gran parte de los expedientes no se encuentran digitalizados.				X				X				X	
24	Percibe que la calidad que se brinda desde la modalidad de trabajo presencial es indispensable para satisfacer la necesidad del usuario.				X				X				X	
25	Considera que el usuario es satisfecho positivamente al recibir información de manera remota.				X				X				X	
26	Considera que la satisfacción del usuario es un indicador de calidad enfocada únicamente al trabajo remoto.				X				X				X	
27	Reconoce que su jefe inmediato lo incentiva pese a tener autonomía ante cualquier circunstancia que se presente dentro de sus labores.				X				X				X	
28	Considera que la motivación es un factor indispensable para impulsar los procesos judiciales indirectamente si tiene autonomía.				X				X				X	
29	Considera que el logro de metas a largo plazo es adecuado durante el trabajo remoto por ser de fácil accesibilidad.				X				X				X	
30	Considera que la productividad es favorablemente al afrontar nuevos retos bajo la modalidad de trabajo remoto.				X				X				X	

Observaciones: Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y Nombres del juez validador Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños DNI: 18099550
 Especialidad del validador: Especialista en Administración

03 de Marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Administradora

