



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Trabajo remoto y productividad laboral en una procuraduría
pública especializada de Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Urquiaga Bazan, Maria Luisa (orcid.org/0000-0002-0948-1731)

ASESOR:

Dr. Escudero Vilchez, Fernando Emilio (orcid.org/0000-0002-3835-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Fernando, mi esposo, a quien amo y dedico mi tesis como un logro y éxito compartido.

A mis hijos Rodrigo y Fernanda que son el motor que impulsa cada esfuerzo y meta trazada.

Agradecimiento

A Dios, por permitir lograr esta meta trazada y poder obtener mi título profesional.

A mis padres que supieron forjar en mí valores como la perseverancia y responsabilidad.

A mi esposo por su apoyo incondicional y amor de siempre.

Al Doctor Fernando Escudero, por los conocimientos compartidos en cada clase y apoyo constante durante el desarrollo del presente trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÒRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
4.1. Resultados descriptivos	24
4.2. Resultados inferenciales	31
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
Referencias.....	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable Trabajo Remoto	24
Tabla 2 Niveles de la variable Productividad Laboral	25
Tabla 3 Niveles de la dimensión Tecnología	26
Tabla 4 Niveles de la dimensión Resultados	27
Tabla 5 Niveles de la dimensión Rendimiento	28
Tabla 6 Niveles de la dimensión Éxito Organizacional	29
Tabla 7 Niveles de la dimensión Factor Psicosocial	30
Tabla 8 Correlación de las 2 Variables	31
Tabla 9 Correlación de Variable 1, Dimensión 1 de la Variable 2	32
Tabla 10 Correlación de Variable 1, Dimensión 2 de la Variable 2	33
Tabla 11 Corrección de Variable 1, Dimensión 3 de la Variable 2	34

Índice de figuras

Figura 1: Diagrama de Diseño de Investigación	17
Figura 2: Niveles de la variable Trabajo Remoto.....	24
Figura 3: Niveles de la variable Productividad Laboral	25
Figura 4: Niveles de la dimensión Tecnología	26
Figura 5: Niveles de la dimensión Resultados	27
Figura 6: Niveles de la dimensión Rendimiento.....	28
Figura 7: Niveles de la dimensión Éxito Organizacional	29
Figura 8: Niveles de la dimensión Factor Psicosocial.....	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño descriptivo, no experimental de corte transversal y un nivel correlacional causal. La población estuvo conformada por los 50 trabajadores de una Procuraduría Especializada de Lima y la muestra por 45 profesionales de derecho, que prestan su servicio de abogados, como Analistas Jurídicos. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento los cuestionarios, con la finalidad de obtener información mediante la escala de Likert, el mismo que fue validado por tres expertos, determinándose su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Asimismo, para comprobar las hipótesis plantadas se utilizó pruebas estadísticas paramétricas, en razón a la normalidad que presentó, obteniendo valores favorables respecto a la implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral.

Finalmente se concluye que existe una incidencia moderada de 0.619, un valor de significancia de 0.000 que acepta la hipótesis planteada, es decir, que la entidad pública observada, presenta un incremento moderado en su productividad, cuando los Analistas Jurídicos realizan sus labores en la modalidad de trabajo remoto.

Palabras clave: Modalidad de Trabajo, Resultados, Pandemia, Éxito Organizacional.

Abstract

The general objective of this research was to determine the implication of Remote Work on Labor Productivity, in a Specialized Public Attorney's Office in Lima in the year 2020.

The methodology had a quantitative approach, of a basic type, with a descriptive, non-experimental cross-sectional design and a causal correlational level. The population was made up of the 50 workers of a Specialized Attorney's Office in Lima and the sample was made up of 45 legal professionals, who provide their services as lawyers, as Legal Analysts. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaires, in order to obtain information through the Likert scale, which was validated by three experts, determining its reliability through Cronbach's Alpha.

Likewise, to verify the planted hypotheses, parametric statistical tests were used, due to the normality that it presented, obtaining favorable values regarding the implication of Remote Work in Labor Productivity.

Finally, it is concluded that there is a moderate incidence of 0.619, a significance value of 0.000 that accepts the proposed hypothesis, that is, that the public entity observed, presents a moderate increase in its productivity, when the Legal Analysts carry out their work in the modality of remote work.

Keywords: Work modality, Results, Pandemic, Organizational Success.

I.INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, ningún país estuvo preparado para asumir los efectos generados por el coronavirus. Según Tooze (2021), no se supo prever que la aparición de un desconocido virus se convertiría con posterioridad en una pandemia global. La Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud con fecha 11 de marzo del 2020 declaró como Pandemia el virus denominado COVID-19, debido al registro de contagiados en diferentes países del mundo; confirmándose en Perú, el primer caso el 05 de marzo del 2020; generándose a partir de dicha fecha, una inestabilidad no sólo en el sector salud sino también, en el sector social, político y sobre todo económico; pues no se tuvo conocimientos, ni recursos necesarios para enfrentar este tipo amenaza, y poder sobrellevar los efectos ocasionados por el coronavirus y las diferentes variantes que se desarrollaban.

Cada estado se vio obligado, dentro de sus políticas de gobierno, implementar medidas y acciones en cada ministerio y/o sector, que consideraban aspectos no solo presupuestales, sino también organizacional y estructural; a fin de poder obtener resultados a corto y largo plazo; regulando por ejemplo en el ámbito laboral, el Trabajo Remoto, como una respuesta inmediata a la economía, para aquellas actividades que no podían detenerse. Por ejemplo, según Amat et al (2020), en una investigación española, sostienen que el trabajo remoto se ha repotenciado debido a la pandemia, obteniendo muchas ventajas gracias al aporte tecnológico, y que hoy por hoy, muchas empresas apuestan por esta modalidad de trabajo. Por su parte Berg, et al (2019), señalaron en su publicación científica, que uno de los principales avances en Ginebra ha sido las diversas plataformas digitales para el trabajo en línea.

Asimismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), señalaron en su publicación semestral que, en Argentina el 93% de las grandes empresas, habrían optado por esta modalidad excepcional, a pesar de no contar con una regulación específica, y en Costa Rica, se implementó dicha modalidad, sólo para el sector público, invitando al sector privado aplicar el trabajo remoto de manera temporal.

En el Perú, el Presidente de la Republica, junto con el Consejo de Ministros (2020), dictaron Decreto de Urgencia N° 026-2020, por el cual establecieron ciertas medidas excepcionales y temporales para evitar el aumento de contagios del coronavirus en el territorio nacional; entre estas medidas, regularon el Trabajo Remoto, que se caracteriza como la prestación de servicios con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, facultándose a los empleadores del sector público y privado implementar esta modalidad.

De igual manera, el sector delictivo, no era ajeno y no se detenía durante la pandemia; es por ello, que el Estado peruano cuenta con el asesoramiento y defensa por parte de las diferentes Procuradurías Especializadas, que tienen como objetivo principal velar por sus intereses, para lo cual es necesario asegurar la actuación oportuna de los grupos de trabajo que la conforman; quienes aún en tiempos de pandemia, mediante el Trabajo Remoto, continuaron cautelando los intereses del Estado de manera eficiente y eficaz, de la mano con el soporte tecnológico que ahora requieren las entidades que ejercen la defensa judicial.

En el presente proyecto de investigación, he desarrollado el tema referido al Trabajo Remoto y la Productividad Laboral en una Procuraduría Especializada de Lima, durante el año 2020, teniendo como justificación teórica, que se comprobará la influencia que se presentó durante el tiempo de pandemia, y por tal motivo para el desarrollo de la investigación se profundizará las diversas teorías y definiciones a fin de analizar las implicancias de la nueva modalidad de trabajo en el sector público, específicamente en una Procuraduría Especializada de Lima. .

Respecto a la justificación práctica, me permitirá advertir si la referida entidad, puede desarrollar a cabalidad sus objetivos, metas y fines, teniendo en consideración que ya cuenta con una estructura orgánica e instrumentos de gestión pre definidos para el desarrollo de sus actividades, y determinar el cumplimiento de sus funciones y planes estratégicos, aplicando esta modalidad de trabajo.

Finalmente, la justificación metodológica del presente proyecto, es que se utilizará un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño descriptivo, no

experimental de corte transversal y un nivel correlacional causal teniendo como población 50 trabajadores de una Procuraduría Especializada de Lima y como muestra a 45 profesionales de derecho, que prestan su servicio de abogados, como Analistas Jurídicos, la misma que servirá como data para aplicar el instrumento de cuestionarios y de esta forma obtener información y llegar a los resultados pretendidos.

Es por ello, que se planteó como objetivo general, determinar la implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020; y adicionalmente como objetivos específicos señale (i) Determinar la influencia del Trabajo Remoto en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020, (ii) Determinar la influencia del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020, y (iii) Determinar la influencia del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

Se propuso como hipótesis general: La existencia de una notable implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020; y como hipótesis específicas: (i) El Trabajo Remoto ha generado una notable influencia en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020, (ii) Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020, (iii) Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

II.MARCO TEÓRICO

Iniciando con el desarrollo del presente proyecto, y con relación al tema de estudio, presento algunos de los antecedentes tanto internacionales como nacionales, que me permitirán tener un mayor alcance con el tema a tratar. En ese sentido, como antecedentes internacionales, encontramos la investigación de Ramos et al. (2020), que señalan que la pandemia global afectó no solo al sector salud, sino también a otros sectores como social y laboral; empresas que tuvieron que acceder como una alternativa de ejecución al teletrabajo a fin de continuar con sus actividades laborales. El estudio fue realizado en Ecuador país con poca extensión, pero gran población, por lo que consideraron que el impacto que podría ocasionar la pandemia sea mucho mayor que en otros países. El objetivo planteado fue identificar las características del teletrabajo, investigaron empleando un cuestionario a 459 personas, quienes respondieron en línea 72 preguntas, respecto a los siguientes temas: las competencias para el éxito en el teletrabajo, beneficios del teletrabajo, interacción social, recursos para el trabajo desde la casa y la salud mental; el fin de la investigación fue determinar la posibilidad de alcanzar las metas laborales realizando sus actividades desde casa o lugar de confinamiento. Finalmente, los resultados demostraron la presencia de aspectos que afectan la productividad laboral, como las extensas horas de trabajo, habilidades de organización dentro de la entidad y la afectación a la salud mental, entre otros.

Por su parte, Vallejo (2020) en su investigación respecto a la ejecución del teletrabajo en el sector privado en Ecuador, señaló que el objetivo de su trabajo académico fue analizar la modalidad de teletrabajo, toda vez que motivo de la pandemia declarada por la Covid 19, se marcó un antes o un después en la implementación de dicha modalidad. Vallejo, menciona en su investigación que, si bien la parte normativa contaba con muchos aciertos, existen aspectos pendientes de ser tratados e incluidos en la normativa; es por ello que efectúa un análisis comparado entre la normativa que regula el teletrabajo en Ecuador, Colombia y España. Concluyendo en su investigación que, fue necesario que se produjera un acontecimiento importante para que los gobiernos tomaran la iniciativa de regular al teletrabajo como una alternativa que asegurara las fuentes de trabajo y mantener así la economía nacional, en merito al análisis efectuado

de casos prácticos; asimismo mencionó que gracias al uso de medios tecnológicos se facilitó la implementación del teletrabajo, pero que aún hay mucho camino por recorrer.

Por otro lado, Restrepo y Mesa (2021), en su investigación respecto a la modalidad de trabajo en casa durante el tiempo de pandemia en Colombia; señalaron como uno de sus objetivos, fue el de investigar los aspectos de seguridad y salud que se presentan en la modalidad de trabajo remoto, con el fin de identificar los peligros que se puedan presentar. La presente investigación fue desarrollada en base a la metodología de monografía con compilación de literatura científica, es decir, lectura, análisis y síntesis de las mismas. Concluyendo que existe la presencia de efectos negativos en esta modalidad como es la inestabilidad laboral, el incremento del sedentarismo, con afectación a la salud física por las jornadas largas y el cansancio mental al combinarlo con las tareas domésticas. Asimismo, señalaron que, el aumento de conflictos familiares y personales origina dificultad de mantener un nivel balanceada en estos dos aspectos. Precisaron también que esta figura de trabajo no es posible implementarla en todos los sectores económicos como salud, transporte, y todos aquellos que son de carácter presencial, sin embargo, dentro de estos existen actividades y procesos administrativos que se pueden realizar por medio del trabajo remoto. Finalmente señalaron la existencia de beneficios al implementar esta modalidad, como es la flexibilidad y la autonomía, la menor contaminación y disminución en gastos de desplazamiento o en costos de producción (luz, teléfono, agua, etc.), entre otros.

De la misma manera, Filardi et al. (2020), en su investigación científica tuvieron como objetivo profundizar el análisis del teletrabajo en la administración pública brasileña; describiendo las ventajas y desventajas que presenta dicha modalidad, en base a las entrevistas y cuestionarios practicados a 98 teletrabajadores, destacando como ventaja la calidad de vida y el equilibrio en los aspectos personales con el desempeño laboral y productividad; y como desventaja, señalaron el quiebre del vínculo interpersonal entre trabajadores, problemas de organización y la falta de gestión o dirección. La metodología empleada fue mixta, es decir, cuantitativa y cualitativa, a fin de poder adecuarla y tratar fenómenos sociales

complejos. Concluyendo que, a pesar de los notables avances del teletrabajo, todavía quedan retos por superar y alcanzar todo el potencial.

Y por su parte, Cockburn & Hurtado (2021), señalan en su artículo científico respecto a la perspectiva europea sobre los riesgos laborales que se pueden presentar durante el trabajo remoto, señalan que dicha modalidad es una medida adoptada por muchas empresas y organizaciones europeas, quienes viendo el avance y los logros obtenidos pueden llegar a implementarlo de manera general y no como excepción posterior a la pandemia Covid 19. Indican que se convertirá en una medida común y normalizada en las empresas de toda Europa, debiendo para ellos plantear la legislación necesaria.

Continuando con el desarrollo del presente proyecto, respecto a los antecedentes nacionales, Baldeon (2020) en su investigación respecto al trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo, tuvo como objetivo determinar la relación entre estos dos aspectos, mediante una metodología básica cuantitativa y un alcance de estudio descriptivo con diseño correlacional transversal. Baldeon señaló como variables de su investigación al trabajo remoto y la eficiencia; la población estaba conformada por 120 empleados de la Municipalidad Provincial de Junín, y para la muestra consideró a 92 trabajadores. Concluyó que sí existe una relación significativa con un valor de coeficiente de 0,501 y con un valor de 0.00; recomendando sensibilizar a los colaboradores quienes, cumpliendo con sus labores bajo esta modalidad, no causen malestar a la población por los servicios que brinda la entidad pública.

También, Chuco, et al. (2020) con el artículo científico referido al trabajo remoto y el desempeño Laboral en el marco del Covid-19, señalaron al trabajo remoto como la principal modalidad que hoy en día se emplea para desarrollar las diversas actividades laborales, planteándose desafíos para mantener o lograr la productividad deseada, teniendo el respaldo de la tecnología; sin embargo podría ser perjudicial para tareas urgentes y complejas, afectando la productividad por falta de capacidad digital o la falta de equipos idóneos. Concluyeron que el desempeño laboral podría tener un declive debido a la dificultad de comunicación entre los trabajadores, toda vez que el trabajo en equipo requiere de una comunicación efectiva.

Por su parte Rueda (2021) en su investigación sobre el Trabajo Remoto y la Productividad Laboral, señaló que este modelo de trabajo implementado por causa de la reciente pandemia, refleja problemas de ineficiencia en cuanto a la atención de los servicios brindado, concluyendo que además se presentan problemas laborales que afectan los derechos de salud e integridad de los trabajadores municipales, generando el no cumplimiento de sus metas y una baja calidad de los servicios públicos. La investigación realizada fue básica, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población y muestra censal fue de 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. Los resultados obtenidos de las encuestas efectuadas fueron que tiene un nivel muy mal con un 30%, debido a que el coeficiente de correlación de Rho Spearman obtuvo un valor de 0, 446 que indica una correlación positiva moderada.

De la misma manera, Arriola y Neyra (2020) en su investigación referido a la eficiencia el Trabajo Remoto en el Poder Judicial, determinaron las ventajas y desventajas del trabajo remoto, señalando que a partir de la declaración de la pandemia se emitieron normas a fin de crear un marco legal que permita continuar con las labores judiciales. Señalaron también, que existen indicios de beneficios para el sistema judicial con la modificación de procedimientos modernos y eficientes que han permitido la reducción de tiempo, resaltando la importancia de los medios tecnológicos para dicho fin, como también la interconexión de entidades públicas. Asimismo, y de lo expresado en las entrevistas concluyeron que el desempeño laboral se ha desarrollado con una mejor concentración y avance en su ejercicio laboral o producción.

Y dentro de los antecedentes nacionales también se encuentra Calle al. (2022), quienes mencionaron que la pandemia global motivó a los gobiernos a tomar decisiones responsables y seguras, mediante diversos protocolos y acciones a fin de desarrollar las actividades laborales que atendieran las necesidades y exigencias, pero también evitando a la vez la propagación del Covid 19, por lo que se optó por la virtualidad, valiéndose de recursos y tecnologías. El objetivo planteado en su artículo científico fue determinar el vínculo entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo de una entidad educativa. La metodología empleada fue básica,

no experimental y correlacional con una muestra de 44 trabajadores, obteniendo mediante las encuestas, resultados que evidenciaron que el trabajo remoto es muy bueno con un 40%, no muy bueno 22.5% y regular el 37.5%.

Sobre la parte teórica y referente a la primera variable: Trabajo Remoto, Ramos et al. (2020), definen al trabajo remoto, como una modalidad de trabajo flexible, en donde el uso de la tecnología e informática es el elemento principal. Durante los dos últimos años diferentes estudios referidos a las nuevas modalidades de jornadas laborales, impulsadas por las medidas sanitarias impuestas por el gobierno tanto en entidades públicas como privadas, y sus implicancias en la producción, proponen ventajas, y desventajas, así como también oportunidades y amenazas que deben ser consideradas por las entidades para mejorar su producción y sobre todo su gestión.

Por su parte, Popovici & Lavinia Popovici (2020) en su artículo científico consideran al trabajo remoto como una verdadera revolución que garantiza beneficios tanto para trabajadores como para los empleadores. Asimismo, señalan que, si bien existe poca literatura respecto a temas como capacitaciones, ascenso del personal remoto, aspectos psicológicos o de gestión o liderazgo, también nos ofrecen la práctica, oportunidad de examinar esta tendencia para poder aprovechar beneficios y disminuir riesgos y evitar impactos negativos.

Sin embargo, Ruiz (2021), en su artículo científico respecto al trabajo remoto en tiempos de pandemia, señala que en España, debido a la pandemia y sus efectos socioeconómicos, se implementó un nuevo modelo de prestación de servicios, regulando recientemente al trabajo remoto y dejando a la negociación colectiva algunos aspectos sensibles a fin de obtener calidad en esta nueva modalidad de trabajo y mantener la concepción tradicional del sistema de relaciones laborales y Masson (2021), señaló en su trabajo de investigación que esta modalidad muestra gran potencial de crecimiento, sin embargo alguno consideran que los empresarios se aprovechan para disminuir los sueldos de los trabajadores, aumentar las jornadas de trabajo o buscar alguna forma para disminuir costos, generando mayor gastos a los trabajadores.

Por otro lado, la publicación de CEPAL y OIT (2020), precisaron que, en El Salvador, recién el 20 de marzo de 2020 se aprobó la Ley de Regulación del

Teletrabajo, como un régimen de excepción y el teletrabajo como un carácter voluntario, mientras que, en Chile, se promulgó la Ley N° 21220 que regula esta modalidad de prestación de servicios, incluyendo el derecho a la protección personal y la adecuada protección para los riesgos laborales.

En el Perú, mediante el Decreto Supremo N° 010-2020 se establecieron disposiciones sobre el trabajo remoto en el sector privado, toda vez que para el sector público quedaron establecidas mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020; a fin de facilitar su implementación en el territorio peruano, en razón a que mediante Decreto Supremo N° 044-2020 – PCM, se declaró en Estado de Emergencia al Estado Peruano, por causas del Coronavirus - COVID19.

En ese sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2021) en una investigación realizada sobre Trabajo Remoto en el Sector Público, precisaron el éxito de la implementación de esta modalidad de trabajo en diversos puestos de entidades públicas, especialmente las de carácter administrativo, y que dicho beneficio se debe a factores de tiempo y ahorro de gastos. Pero, si queremos saber de antecedentes, tenemos la Ley N°30036, que en el año 2013 empezó a regular el Teletrabajo.

Con relación a la base teórica que fundamenta las dimensiones de la primera variable, referente a la Tecnología, Sánchez y Montenegro (2019) en su artículo científico referido sobre el Teletrabajo como una propuesta innovativa en la productividad empresarial, precisan que el aporte tecnológico favorece el desarrollo corporativo y que la clave del éxito responde tanto factores internos como externos, pero sobre todo se debe al adelanto de la Tecnología de Información y Comunicación (TIC), las cuales brindan ventajas para agilizar las tareas diarias, como el contacto con los clientes mediante las redes informáticas, reduciendo e tiempo y disminuyendo posibles conflictos entre los trabajadores,, logrando el trabajo en equipo, y compromiso del empleado, entre otros.

La transformación digital reconoce la utilización de diferentes herramientas que representan una oportunidad para alcanzar la eficiencia y productividad de esta forma el teletrabajo se enfoca en mejorar del rendimiento laboral (Sánchez y Montenegro, 2019).

Y en cuanto a los indicadores, Capacidades digitales y herramientas tecnológicas, Gonçalvesa et al. (2022) señalaron que las capacidades digitales

son necesarias para sobrevivir en el mercado digital actual. El estudio efectuado a nueve empresas permitió concluir que el uso de herramientas digitales fortalece la innovación y agilidad organizacional, permitiendo una comunicación efectiva entre los empleados internos con actores externos. Por su parte, Acs et al (2021), precisaron en su artículo científico que, el avance tecnológico ha permitido la disminución de costos y permitido realizar nuevas actividades económicas; sin embargo, existe una notable diferencia de dicho avance entre Europa y Estados Unidos y Asia; y Amat et al (2020), en un estudio español, señala que la tecnología permite una comunicación oportuna y rápida con sus colaboradores, pero si quieres teletrabajar, se necesita tener competencias digitales.

El resultado de la digitalización de las herramientas existentes para el diseño y la colaboración, y la introducción de herramientas digitales completamente nuevas, es un cambio de innovación mucho más sustancial que el que permitieron las generaciones anteriores de herramientas. Afecta no solo la calidad del resultado y la velocidad de su generación, sino que también afecta el trabajo de innovación en sí mismo, cambia el contenido del trabajo, los patrones de colaboración, la autoridad de decisión, las configuraciones organizacionales, las estructuras de gobierno, los límites firmes y, en última instancia, ecosistemas completos (Marion & Fixson, 2020).

Asimismo, referente a la fundamentación teórica de la otra dimensión denominada Resultados, Madero et al. (2020), señalan que el área de recursos humanos mediante estrategias exitosas puede fomentar el crecimiento no solo empresarial sino también de sus trabajadores, mediante las mejoras de las condiciones de trabajo, atención de sus derechos, entre otros.

Arokode & Falana (2021) señalaron que sin una organización ágil o flexible no se podría sobrevivir a la Covid 19, en razón a que en Nigeria en las universidades públicas se registraron malos resultados es por ello que en su artículo científico propusieron que la agilidad estratégica tiene influencia positiva en los resultados de organización, tales como la definición de estrategias para comprender errores, aprender lecciones rápidamente, caracterizándose por el procedimiento por el cual la toma de decisiones, se efectúa mediante la comunicación abierta con el cliente, manifestándose el liderazgo y las

habilidades de gestión empresarial. Amat et al (2020), señalaron que para efectuar el teletrabajo lo primero es la organización para conseguir ser eficiente en las actividades.

De la misma manera, la Organización Internacional del Trabajo (2020), señaló que es necesario incluso en el teletrabajo tener en cuenta aspecto de organización, para garantizar salud y seguridad de los trabajadores; pues estando en casa las jornadas laborales son más largas, incluyendo horas nocturnas y fines de semana, en comparación cuando se trabaja presencial, se advierte una línea muy delgada entre el trabajo y la vida personal. Es por ello, que Peter et al. (2022) señalaron que, la pandemia también permitió el desarrollo de desafíos para los trabajadores remoto, como el compromiso con la salud física y emocional, bienestar y seguridad de los trabajadores, comunicación y dialogo honesto, ambiente familiar adecuado, entre otros, estas medidas son necesarias por el aumento del trabajo híbrido y remoto.

Es por ello que se advierte de nuestra realidad que, la pandemia de coronavirus ha afectado no solo al Perú, sino que también a nivel mundial, obligando al gobierno peruano de turno a replantear sus planes de gestión a fin de seguir brindando sus servicios como el de justicia, y siendo este uno de los principales servicios que brinda el Estado, el mismo que junto a otros servicios quedaron suspendidos debido a la pandemia. Es por ello, y como se ha señalado en la base teórica, que en medio de la coyuntura sanitaria, se implementó la tecnológica y la modalidad de trabajo remoto en muchas instituciones públicas a fin de seguir brindando los servicios y funciones principales, trayendo gran eficiencia La modalidad remota ha sido una alternativa propuesta por las diferentes entidades, no siendo ajena a esta elección las Procuradurías Públicas del Estado, a fin de seguir ejerciendo sus principales funciones con las restricciones sanitarias impuestas en las diferentes regiones del país, como por ejemplo asistir a audiencias virtuales a nivel jurisdiccional sin salir de casa, evitando la exposición al contagio, el traslado en transporte público y mediante el uso de plataformas como el zoom o meet, teniendo a la tecnología como principal herramienta de trabajo.

De la realidad descrita, pasamos a desarrollar los fundamentos teóricos que nos permite definir a la segunda variable del presente proyecto de

investigación: Productividad Laboral, termino definido por Ramos et al. (2020) en su artículo científico señalan que, mediante la implementación del trabajo remoto como nueva modalidad, debido a la pandemia se ha podido verificar la productividad de manera positiva, siempre y cuando los trabajadores, cuenten con los recursos necesarios para trabajar; del mismo modo la influencia de los factores como la autodisciplina, organización y estabilidad mental.

Señalan Fontalvo et al. (2020) que la productividad es conocida como la relación entre el total de producción y los recursos empleados, es decir será la suma de elementos y actividades para llegar a un resultado, habrá mejoras, cuando se empleen menos recursos o por lo menos los mismos, y así poder lograr los mismos o mayores resultados respectivamente.

La tecnología es quizás el factor que en mayor grado determina la productividad de una empresa, pues esta agiliza los procesos y disminuye los tiempos de las actividades haciendo que se produzca más rápidamente (Fontalvo et al. 2017).

Los teletrabajadores tuvieron incremento en la productividad laboral debido a los factores motivacionales, pues conocen las actividades que deben efectuar, y cumple en el mejor tiempo posible, el tiempo restante es programado para sus actividades diarias personales y familiares. Las actividades que se pretendan desarrollar mediante esta modalidad cumplen con los requisitos: deben efectuarse en su mayoría con la utilización permanente de hardware, software e internet (Sánchez y Montenegro, 2019).

La rápida modernización y las innovaciones tecnológicas actualizan inevitablemente el problema del desarrollo del capital humano. La calidad del capital humano, incluida la calidad de la salud, contribuye significativamente al crecimiento de la productividad laboral. La productividad laboral es un indicador clave del desarrollo económico de un país y un factor determinante del nivel de vida (Orlova, 2021). Asimismo, señala en su artículo científico que, el incremento de la productividad laboral se debe a factores económicos, sociales y a la calidad de salud de los empleados; y que la tecnología permite el análisis de estrategias, para la gestión de productividad laboral, toma de decisiones, entre otros.

Por otro lado, Muhammand et al. (2020), señalan los factores que afectan la productividad laboral como la escasez de mano de obra, retraso de pagos,

expectativas del desempeño laboral y otros de menor influencia como el transporte público, cambios políticos, complejidad de labores, entre otros.

De la misma manera, Fontalvo et al. (2017) en su artículo científico que constituye una reflexión sobre la productividad en los procesos de organizaciones, precisaron que, los recursos humanos juegan un rol muy importante en el logro de metas y objetivos propuestos en toda empresa, de manera conjunta con otros factores como los costos, gestión de calidad, metodología, organización, tecnología.

Del desarrollo acotado líneas arriba, tenemos que las Procuradurías Públicas Especializadas, durante los dos últimos años ha visto cambios notables en su producción, manifestando una gran influencia, durante la modalidad remota, y mixta; sin embargo, es necesario tener en cuenta aspectos como el Trabajo en Equipo, Motivación, Estrés Laboral y la Interacción Social, a fin de lograr la productividad deseada. Lo que nos conlleva a desarrollar en este punto los fundamentos teóricos respecto a la dimensión de la segunda variable: rendimiento.

La forma en que las organizaciones tengan un control específico sobre el rendimiento en el desempeño de sus empleados, resulta indiscutible que el teletrabajo reduce la posibilidad de supervisar el comportamiento de los empleados de manera directa. A pesar de que la teoría del control sugiere que esto podría compensarse poniendo más énfasis en la adopción de una gestión por resultados (Molina et al. 2021)

Es por ello que, Wang et al. (2022), señalan que el trabajo en equipo influye en el resultado de capital humano, por ejemplo, en su investigación efectuada a estudiantes universitarios, se advirtió el mejoramiento significativo en el rendimiento académico, debido a un mayor nivel de motivación en su desempeño.

También, Zambrano y Zambrano (2022), en su trabajo de investigación señalan los factores que inciden en la carga laboral presente en la modalidad del teletrabajo tales como organización, capacitación, insatisfacción laboral; sin embargo también se evidencio el compromiso organizacional que se ha mantenido a pesar del incremento en las horas de trabajo, pues la implementación del trabajo remoto ha permitido dar más a cada trabajador para

cumplir objetivos y metas institucionales, realizando sus actividades de manera más efectiva.

Respecto, a la otra dimensión: éxito organizacional, Tiscama et al. (2021), señalan en su revista científica que, la adecuación de la cultura organizacional que presenta el trabajo remoto se convirtió en un desafío apostando por la confianza al no tener al trabajador de manera presencial y sin supervisión directa de los jefes, evidenciando los resultados en el logro de los objetivos y metas, observándose al talento humano productivo, competitivo y eficaz.

Asimismo, Aleksandr M. Chernopyatov (2018), señala que la productividad laboral se ve afectada por el alto flujo de documentación, reflejando falta de organización, de igual manera cuando existe un alto número de personal administrativo y funcionarios.

Por su parte, Von Bogdandy et al. (2020) señalan que, es muy importante también velar por los derechos y garantías tanto en el ámbito nacional como internacional, la protección especial de un Estado de derecho democrático, como son los derechos de los trabajadores en estas medidas temporales, exigencias que deben respetar y derechos intangibles que deben quedar resguardados siempre ante cualquier estado de excepción.

De otro lado, Morales y Blanco (2022), señalaron que, la motivación es una estrategia facilitadora empleada por líderes de empresas para alcanzar el compromiso con la organización y una producción eficiente. Asimismo, señalaron que la productividad no siempre está asociada con el desempeño laboral, pero la gestión del talento humano es un factor muy importante para enfocar el desarrollo y crecimiento empresarial.

La motivación se puede definir como los medios que el personal y la empresa propician para lograr el cumplimiento de sus metas y verse reflejado el interés personal y colectivo (Díaz et al. 2022).

Y Molina et al. (2021) en su artículo científico, señalan que otro factor limitante del trabajo remoto, es el problema que se presenta para el seguimiento y control del desempeño laboral, indican que, una vez superada las barreras tecnológicas, organizacional surge el gran reto de controlar el rendimiento laboral de los trabajadores remoto.

Finalmente, respecto a la dimensión factor psicosocial, se encuentra Orlova (2021), quien señala que invertir en la salud de los empleados en una empresa genera beneficios económicos, por ejemplo, un alto índice de recibir pagos por licencia de enfermedad, reducción de costos de rotación, los efectos negativos de ausentismo de trabajadores. El impacto en el crecimiento de la productividad laboral es notorio, no solo en el factor económico, también es necesario invertir en factores sociales y sobre todo en la salud del personal.

Y por su parte, Smith et al. (2021), precisan que el estrés laboral, no siempre es malo, pues permite estar atento y alerta ante cualquier contingencia en nuestras actividades, sin embargo, las largas horas de trabajo, los plazos ajustado puede ocasionar preocupación, tensión o irritabilidad; y cuando el estrés supera las capacidades de control deja de ser útil y empieza a ocasionar daño en el cuerpo y mente. En los centros de trabajo sentir estrés puede provocar: irritabilidad, falta de empatía, falta de interés en las actividades, retiro social, tensión, dolores musculares y de cabeza, bajo rendimiento laboral, entre otros. Entre los consejos que se brinda para disminuir el estrés mencionan, dormir horas adecuadas, practicar deporte, entablar amistades, crear un horario equilibrado con limitaciones sanas, priorizar tareas, delegar tareas.

Finalmente, respecto a la interacción social, Smith et al. (2021), es un factor importante para disminuir el estrés laboral, siendo clave la comunicación entre compañeros. La interacción social implica la relación entre dos o más personas dentro de una organización.

Habiendo desarrollado, la base teórica que permite fundamentar cada una de las variables del presente proyecto de investigación, como también las dimensiones y algunos indicadores que nos permitirán lograr los objetivos y discusiones, paso a desarrollar como siguiente punto, la metodología empleada en la presente investigación.

III.METODOLOGÍA

Dando inicio a esta parte de la investigación denominada Metodología, primero considero importante definir el término Investigación. La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema (Hernández Sampieri, 2018).

3.1 Tipo y diseño de investigación

El desarrollo de esta investigación fue tipo básica, toda vez que la finalidad del estudio fue definir en base a la información teórica los conceptos relacionada a la problemática, determinando las características de la misma realidad.

Para Arias Gonzales (2021) la investigación básica es también conocida como investigación pura, toda vez que no resuelve el problema de manera directa o inmediata, sino que sirve de base teórica para futuras investigaciones. Es decir, la presente investigación no busca de por sí solucionar el problema planteado, sino descubrir y analizar los conceptos relacionados a la influencia que presenta el trabajo remoto en la productividad laboral en una Procuraduría Especializada de Lima; por lo que esta investigación buscó el incremento de conocimientos.

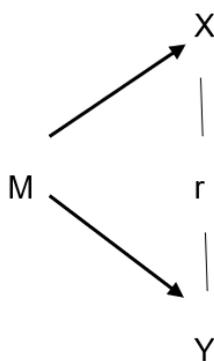
La investigación tuvo un enfoque cuantitativo; Hernández Sampieri (2018), señalan que este enfoque, utiliza la recolección y el análisis de datos para obtener respuestas de la investigación y probar las hipótesis establecidas mediante el conteo y frecuentemente el uso de la estadística, se considera que debe ser la más objetiva posible y tiene por característica seguir un orden, un patrón predecible y estructurado. Asimismo, es la investigación que utiliza métodos diversos como entrevistas, la observación, lista de cotejo y la guía de observación.

De la misma manera, la investigación tuvo un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; para Hernández Sampieri (2018) una investigación es no experimental pues no manipula ninguna variable, es decir, no se presenta el control de una variable sobre otra. Y es de corte transversal, porque recoge datos solo por una vez y correlacional porque permite medir la relación de las variables.

Para Arias Gonzales (2021) una investigación presenta diseño correlacional cuando se relacionan dos variables, sin prevalencia o importancia de alguna de ella, es decir, no hay diferencia en los resultados si se altera el orden de las variables.

En ese sentido, conforme a lo descrito, la presente investigación presentó el siguiente diseño:

Figura 1: Diagrama de Diseño de Investigación



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

M es la muestra: La misma que estuvo conformado por 45 profesionales de derecho que laboran en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos

X es la variable Independiente: Trabajo Remoto.

Y es la variable Dependiente: Productividad Laboral.

R es la relación.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son factores que interviene tanto como causas o como resultado dentro del proceso o fenómeno de la realidad formando parte esencial de la estructura de experimento y quedan identificadas desde el momento en que se define el problema (Espinoza Freire, 2019).

Variable Independiente: Trabajo Remoto

Definición conceptual

Mediante el Decreto de Urgencia No 026-2020, se establecieron medidas respecto al trabajo remoto con el fin de evitar el aumento de contagios por el COVID-19. La definición de trabajo remoto se encuentra contenida en el artículo 16° del referido texto normativo, que literalmente señala.

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2021).

Definición operacional:

La variable, trabajo remoto se desarrolló mediante las dimensiones de Tecnología y Resultados, siendo medido a través del cuestionario con diecisiete (17) preguntas, practicado a los Analistas Jurídicos de una Procuraduría Pública de Lima, mediante la Escala de Likert. Asimismo, el nivel será nominal y sus rangos: alto, medio y bajo.

Para Vergara (2021), la escala de Likert, es un tipo de escala de calificación, no comparativa y unidimensional, que el fin de obtener información sobre las actitudes, opiniones o preferencias de los participantes, el cual constituye un instrumento de investigación comúnmente usado con fines educacionales.

Dimensiones e Indicadores:

Tecnología

- Capacidades digitales.
- Herramientas Tecnológicas, de conectividad y de gestión.

Resultados

- Metas y objetivos institucionales.
- Desempeño Laboral.
- Clima Laboral.

- Derechos y obligaciones.
- Horario y Carga Laboral.

Variable Dependiente: Productividad Laboral

Definición conceptual:

La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente (Fontalvo et al. 2017).

Definición operacional:

La variable, productividad laboral se desarrolló mediante las dimensiones de Rendimiento, Éxito Organizacional y Factor Psicosocial, siendo medido a través del cuestionario con dieciocho (18) preguntas, practicado a los Analistas Jurídicos de una Procuraduría Pública de Lima, y para medir los indicadores antes detallados, también se empleará la Escala Likert anteriormente conceptualizado, el nivel será nominal y sus rangos: bajo, medio y alto.

Dimensiones e Indicadores:

Rendimiento

- Expectativas laborales.
- Trabajo en equipo.
- Compromiso institucional.

Éxito Organizacional

- Nivel técnico y profesional
- Motivación.
- Seguimiento y control

Factor Psicosocial

- Comportamiento Humano
- Estrés Laboral
- Interacción Social

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Para Hernández Sampieri (2018), la población está conformada por el conjunto de todos los casos que cumplen determinadas especificaciones. Por su parte, Robles (2019), señala que la población es el conjunto de unidades como por ejemplo personas, objetos; en los que se fija el objeto de estudio de investigación.

En la presente investigación la población estuvo conformada por los 50 trabajadores de una Procuraduría Especializada de Lima que laboraron de manera remota en la Procuraduría Especializada de Lima, durante el año 2020.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de derecho que laboran en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos.
- Hombres y mujeres de 30 a 45 años de edad.
- Trabajaron en la modalidad remota durante el año 2020.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo que laboran en la Procuraduría Especializada de Lima (chofer, secretaria, asistentes, personal de archivo, administrador).
- Analistas jurídicos descentralizados o de provincia.

Muestra:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, es decir es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández Sampieri 2018).

En la presente investigación la muestra estuvo conformada por 45 profesionales de derecho, que prestan su servicio de abogados, que laboraron de manera remota en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos durante el año 2020.

Muestreo:

Para López (2005), en su artículo científico, el muestreo es la aplicación de un método estadístico, empleado para la selección de los elementos que formaran la muestra del total de la población. Por su parte, Hernández Sampieri (2018), señala que la muestra será probabilística, cuando todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

En la presente investigación, el muestreo fue de tipo probabilístico por conveniencia, dado que cualquier persona que formó parte de la población pudo ser elegido para conformar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Técnica, será el procedimiento por el cual se obtenga información, en el presente proyecto, la técnica que se manejará para la recolección de datos será la Encuesta, la cual estuvo conformada por un cuestionario de 35 preguntas en su totalidad.

Para Arias Gonzales (2020), la encuesta es la técnica mediante el cual se toma en cuenta las opiniones o percepciones de las personas, mediante preguntas pres establecidas con un orden lógico y respuestas escalonadas.

Instrumentos de recolección de datos:

En la presente investigación se utilizó el Instrumento cuestionario con 35 preguntas, las mismas que estuvieron separadas en dos secciones, una por cada variable. Trabajo Remoto con 17 preguntas y Productividad Laboral con 18 preguntas, en el que se consideraron valores como: nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4); siempre (5), a fin de conocer la percepción de los Analistas Jurídicos respecto al trabajo remoto en la productividad laboral de la institución objeto de estudio.

Asimismo, el cuestionario se efectuó de manera virtual, mediante el aplicativo Google forms, enviado a cada uno de los encuestados mediante WhatsApp; indicándose en dicho formulario el consentimiento informado previa realización del cuestionario.

Para Arias Gonzales (2021), el cuestionario es utilizado comúnmente para los trabajos de investigación, conformado por preguntas enumeradas en una table y con respuestas alternas, aplicadas a las personas que conforman parte de la población.

Validez

Para Villasis at al. (2018), la validez, se consigue cuando el estudio se encuentra libre de errores desde el diseño de investigación hasta las mediciones.

En la presente investigación se consiguió la validez de los dos Instrumentos creados, a través de juicio de cuatro (04) expertos, especialistas en metodología, gestión pública y derecho con trayectoria comprobada, los mismos que tuvieron a bien calificar y validar considerando los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad de cada una de las preguntas elaboradas.

Confiabilidad

Asimismo, respecto a la confiabilidad Villasis at al. (2018), señala que, un resultado será confiable cuando tiene alto grado de validez, es decir sin errores. El alfa de Cronbach es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1. Cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento subyacente (Soler y Soler, 2012).

En la presente investigación, con el Alfa de Cronbach se consiguió medir la Confiabilidad en los instrumentos utilizados para cada una de las variables: Trabajo Remoto y Productividad Laboral, llegando obtener una confiabilidad de 0.719 para la primera variable y 0.701 para la segunda variable.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación, se observó y consideró la realidad problemática que se presentaba en una Procuraduría Pública Especializada en Lima, a raíz de la implementación del teletrabajo, planteando el tema objeto de

estudio, así como sus objetivos, hipótesis y las variables a analizar. Asimismo, se procedió a practicar el cuestionario, a la totalidad de la muestra, cuestionario que estuvo conformado por dos secciones, una por cada variable, previa validación de los mismos a fin de proporcionar confiabilidad en los resultados obtenidos. El instrumento utilizado fue elaborado siguiendo un orden lógico, con respuestas alternas, mientras que la escala de medición sería ordinal. Finalmente, se analizó la información obtenida.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez que se aplicó el instrumento de medición de variables y dimensiones, la información obtenida se procedió mediante programas estadístico de Excel y el IBM SPSS versión 25, a fin de constatar las hipótesis planteadas en relación con las variables y poder plantear la discusión, conclusiones, y recomendaciones.

El método empleado para el análisis fue descriptivo, mediante cuadros y gráficos que evidenciaran los resultados para cada una de las variables, y dimensiones, empleando gráficos con barras tipo tridimensional. Respecto al análisis inferencial-correlacional se utilizó el tipo de estadística de regresión lineal múltiple a fin de determinar la correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se consideraron en la presente investigación fueron: justicia, autonomía, beneficencia y maleficencia.

La presente fue investigación original que contó con los permisos de los Analistas Jurídicos de una Procuraduría Especializada de Lima, considerando su anonimato de los mismos, y no se juzgó las alternativas de respuesta que brindaron.

Asimismo, se respetó los derechos de los autores, describiendo las referencias bibliográficas de quienes aportaron alguna argumentación científica y teórica con relación a las variables y dimensiones consideradas en la investigación realizada.

IV.RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Frecuencia por Variables

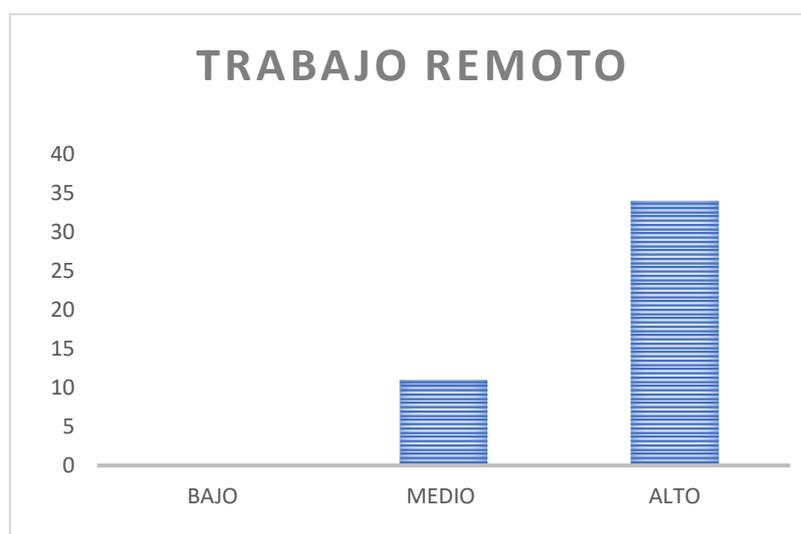
Variable Independiente: Trabajo Remoto

Tabla 1 Niveles de la variable Trabajo Remoto

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	
MEDIO	11	24.44%
ALTO	34	75.55%
	45	99.99%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Niveles de la variable Trabajo Remoto



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 y figura 2, se puede apreciar que la variable independiente Trabajo Remoto presentó un nivel alto con el 75.55% del total de los encuestados.

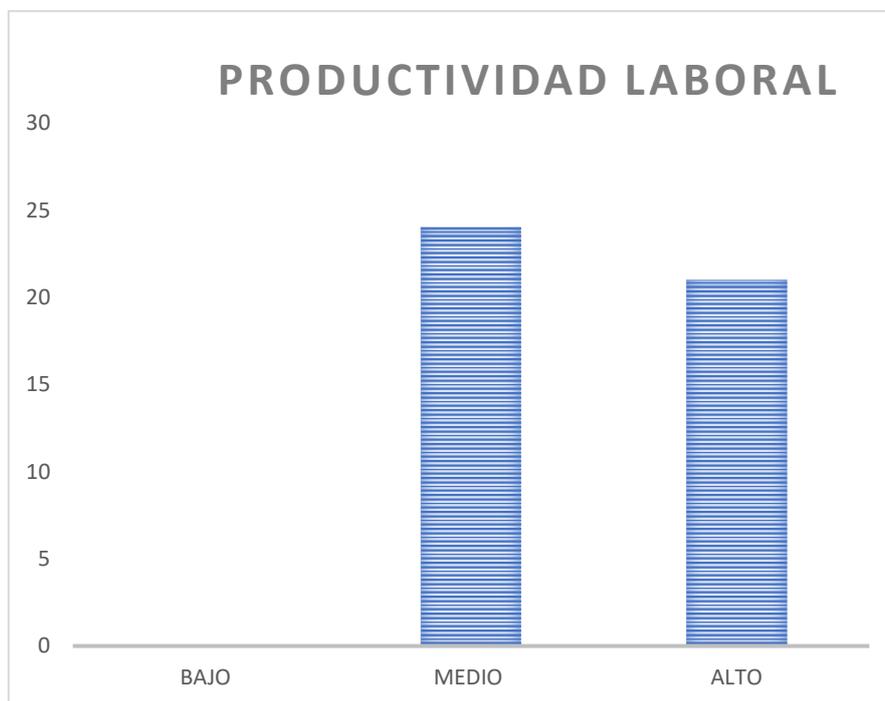
Variable Dependiente: Productividad Laboral

Tabla 2 Niveles de la variable Productividad Laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0%
MEDIO	24	53.33%
ALTO	21	46.66%
	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Niveles de la variable Productividad Laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 y figura 3, se puede apreciar que la variable dependiente Productividad Laboral presente un nivel medio con el 53.33% del total de los encuestados.

Frecuencia por Dimensiones

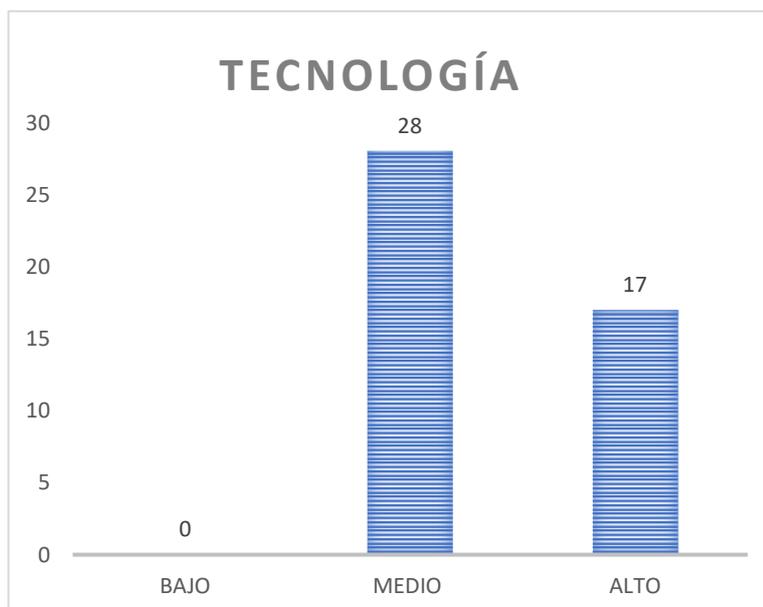
Dimensión 1 de la Variable 1: Tecnología

Tabla 3 Niveles de la dimensión Tecnología

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0%
MEDIO	28	62.22%
ALTO	17	37.77%
	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Niveles de la dimensión Tecnología



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 y figura 4, se puede apreciar que la dimensión tecnología, presentó un nivel medio con el 62.22% del total de los encuestados.

Dimensión 2 de la Variable 1: Resultados

Tabla 4 Niveles de la dimensión Resultados

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0%
MEDIO	11	24.44%
ALTO	34	75.55%
	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Niveles de la dimensión Resultados



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 5, se puede apreciar que la dimensión resultados, presentó un nivel alto con el 75.55% del total de los encuestados.

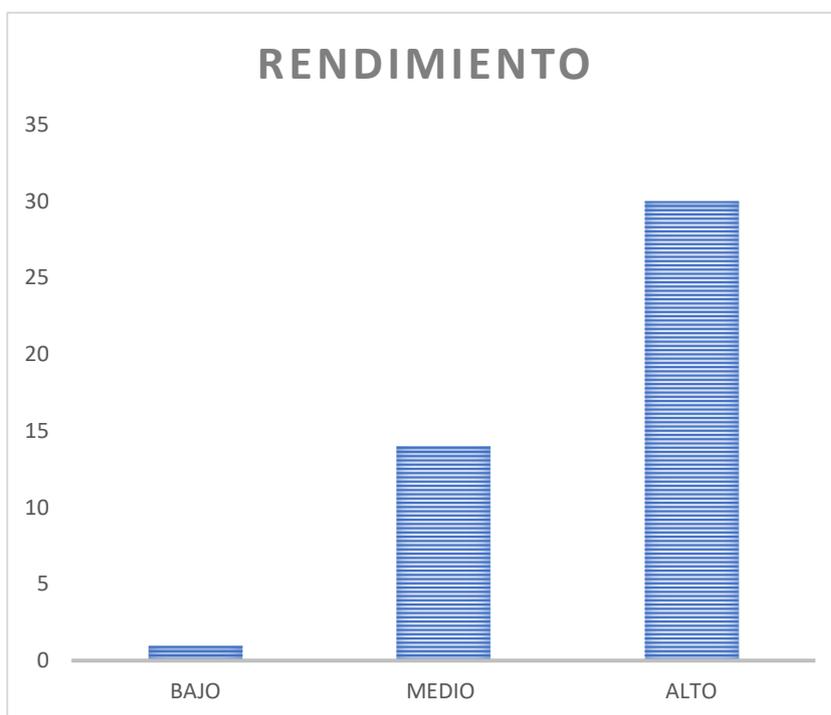
Dimensión 1 de la Variable 2: Rendimiento

Tabla 5 Niveles de la dimensión Rendimiento

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	2%
MEDIO	14	31.11%
ALTO	30	66.66%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Niveles de la dimensión Rendimiento



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 6, se puede apreciar que la dimensión rendimiento, presentó un nivel alto con el 66.66% del total de los encuestados.

Dimensión 2 de la Variable 2: Éxito Organizacional

Tabla 6 Niveles de la dimensión Éxito Organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0%
MEDIO	11	24.44%
ALTO	34	75.55%
	45	99.99%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Niveles de la dimensión Éxito Organizacional



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 7, se puede apreciar que la dimensión éxito organizacional, presentó un nivel alto con el 75.55% del total de los encuestados.

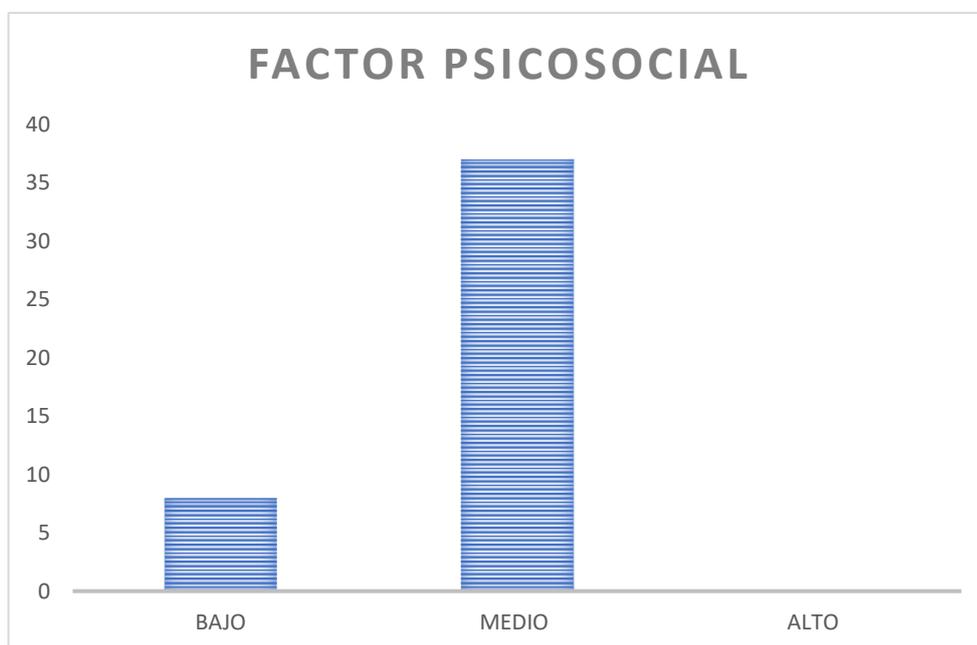
Dimensión 3 de la Variable 2: Factor Psicosocial

Tabla 7 Niveles de la dimensión Factor Psicosocial

Escala	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	17.77%
MEDIO	37	82.22%
ALTO	0	0%
	45	99.99%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Niveles de la dimensión Factor Psicosocial



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 8, se puede apreciar que la dimensión factor psicosocial, presentó un nivel medio con el 82.22% del total de los encuestados.

4.2. Resultados inferenciales

Hipotesis General

H₁: Existe una notable implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

H₀: No Existe una notable implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

Tabla 8 Correlación de las 2 Variables

Correlaciones		
	Trabajo Remoto	Productividad Laboral
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,619**
	N	,000
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,619**
	N	,000

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

Fuente: Elaboración propia

La significancia es 0, la misma que es menor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el investigador. **H₁**: Existe una notable implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, la influencia está en un nivel moderado ya que el Pearson es de 0.619, el mismo que se encuentra cercano al 1.

Hipótesis Específica 1

H₁: El Trabajo Remoto ha generado una notable influencia en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

H₀: El Trabajo Remoto no ha generado una notable influencia en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

Tabla 9 Correlación de Variable 1, Dimensión 1 de la Variable 2

Correlaciones

		Trabajo Remoto	Rendimiento
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Rendimiento	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia

La significancia es 0, la misma que es menor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el investigador. **H₁:** El Trabajo Remoto ha generado una notable influencia en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, la influencia está en un nivel moderado ya que el Pearson es de 0.641, el mismo que se encuentra cercano al 1.

Hipótesis Específica 2

H₁: Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020

H₀: No existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020

Tabla 10 Correlación de Variable 1, Dimensión 2 de la Variable 2

Correlaciones		
	Trabajo Remoto	Éxito Organizacional
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	,551**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45
Exito Organizacional	Correlación de Pearson	,551**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

Fuente: Elaboración propia

La significancia es 0, la misma que es menor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el investigador. **H₁:** Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, la influencia está en un nivel moderado ya que el Pearson es de 0.551, el mismo que se encuentra cercano al 1.

Hipótesis Específica 3

H₁: Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020

H₀: No existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020

Tabla 11 Corrección de Variable 1, Dimensión 3 de la Variable 2

		Trabajo Remoto	Factor Psicosocial
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,090
	Sig. (bilateral)		,556
	N	45	45
Factor Psicosocial	Correlación de Pearson	,090	1
	Sig. (bilateral)	,556	
	N	45	45

Fuente: Elaboración propia

La significancia es 0.556, la misma que es mayor de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador. **H₁:** Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020; y se acepta la **H₀:** No existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.

V.DISCUSIÓN

En atención a los resultados obtenidos, se procedió a analizar la discusión de cada una de las hipótesis planteadas, conforme a los siguientes términos:

Con relación a la hipótesis general sobre si el trabajo remoto influye notablemente sobre la productividad laboral en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020, los resultados obtenidos según el modelo de prueba Pearson tuvieron un valor de 0.619, demostrándose un nivel moderado, con un valor de significancia de 0.000, la misma que es menor a 0.05. Esta incidencia, demuestra que, y la productividad laboral lograda bajo la modalidad de trabajo remoto ha sido ligeramente alta, durante el año 2020, año en que se desarrolló una pandemia mundial, y cuya razón motivó que muchas entidades públicas y privadas, replantearan sus actividades a fin de continuar brindando los servicios a favor de los ciudadanos. La metodología empleada fue la correcta, pues mediante la técnica de encuesta y mediante cuestionarios, dirigidas a nuestra muestra, se pudo medir y conocer la apreciación de los 45 Profesionales de derecho que laboraron de manera remota en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos durante el año 2020. Esta investigación e hipótesis planteada fue en razón a la realidad problemática observada, la misma que ha sido confirmada por Ramos et al. (2020), quienes señalaron que debido a la pandemia global que no afectó al sector salud, sino también a otros sectores como social y laboral; muchas empresas tuvieron que acceder como una alternativa de ejecución al teletrabajo a fin de continuar con sus actividades laborales. En su investigación para analizar la relación entre sus preguntas utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson y el sistema estadístico utilizado para los cálculos fue SPSS v.26, las frecuencias relacionadas con el Trabajo remoto que destacaron fueron entre otras la productividad con el valor de 0.763 y competencia con un valor de 0.880. Del mismo modo Vallejo (2020) en su investigación respecto a la ejecución del teletrabajo en el sector privado en Ecuador, señaló que el objetivo de su trabajo académico fue analizar la modalidad de teletrabajo, toda vez que por motivo de la pandemia declarada por la Covid 19, se marcó un antes o un después en la implementación de dicha modalidad. En ese sentido, se hizo indispensable en algunas entidades aplicar la referida modalidad de trabajo, siendo para ello

primordial analizar la influencia en la productividad laboral a fin de obtener resultados positivos en ambas partes, es decir, empleador y trabajador. Y es así, que, Filardi et al. (2020), en su investigación científica, analizaron mediante 40 afirmaciones, las ventajas y desventajas que presenta dicha modalidad, en base a las entrevistas y cuestionarios practicados a 98 teletrabajadores, obteniendo una medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.751, indicando la adecuación del análisis factorial. La prueba de esfericidad de Barlett, utilizada para examinar la hipótesis de las variables no estaban correlacionadas en la población, por lo que fue adecuada al nivel de significación del 1%. Este resultado generó doce factores que correspondieron al 73,84% de la varianza de los datos, siendo por ello, concluyeron que, a pesar de los notables avances del teletrabajo, todavía quedan retos por superar y alcanzar todo el potencial. Finalmente, Calle et al. (2022), en su investigación efectuada respecto al trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, demostró en su tabla 05 que el valor de correlación Spearman (ρ) fue de 0,946 correlación muy alta (existe correlación), y el valor de significación (sig.) fue 0,000, menor a 0,05; demostrando con ello, que el trabajo remoto está significativamente relacionado con la productividad por lo que se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Con relación a la hipótesis específica 1 sobre si el trabajo remoto influye notablemente sobre el rendimiento laboral en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020, los resultados obtenidos según el modelo de prueba Pearson tuvieron un valor de 0.641, demostrándose un nivel moderado, con un valor de significancia de 0.000, la misma que es menor a 0.05. Esta incidencia, demuestra que, el rendimiento laboral obtenido bajo la modalidad de trabajo remoto ha sido ligeramente alta, durante el año 2020. Asimismo, mediante el cuestionario, dirigido a los 45 Profesionales de derecho que laboraron de manera remota en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos durante el año 2020, se obtuvo que la dimensión rendimiento mostró un nivel alto con el 66.66% del total de los encuestados, mientras que el nivel medio fue equivalente al 31.11% y el nivel bajo con el 2%, evidenciando que 30 de los encuestados advirtieron que el trabajo remoto ha influido notablemente en su rendimiento laboral, no siendo este un impedimento

para alcanzar objetivos y metas institucionales, siempre que, se cuente con el control respectivo de sus superiores. Dentro de estos lineamientos, Masson (2021), señaló en su trabajo de investigación que esta modalidad muestra gran potencial de crecimiento, sin embargo alguno consideran que los empresarios se aprovechan para disminuir los sueldos de los trabajadores, aumentar las jornadas de trabajo o buscar alguna forma para disminuir costos, generando mayor gastos a los trabajadores, y en merito a ello, en el cuestionario realizado, el rendimiento solo alcanzo un 7.2% del total de los encuestados, observando que durante la modalidad de trabajo remoto, el rendimiento disminuyo notablemente. Asimismo, se advierte que, el rendimiento se puede ver afectado de manera positiva o negativa por diversos factores, por ejemplo, para Sánchez y Montenegro (2019), indicaron que la transformación digital reconoce la utilización de diferentes herramientas que representan una oportunidad para alcanzar la eficiencia y productividad de esta forma el teletrabajo se enfoca en mejorar del rendimiento laboral, mientras que para Smith at al. (2021), precisan que las largas horas de trabajo, los plazos ajustado puede ocasionar preocupación, tensión o irritabilidad; y cuando el estrés supera las capacidades de control deja de ser útil y empieza a ocasionar daño en el cuerpo y mente. En los centros de trabajo sentir estrés puede provocar: irritabilidad, falta de empatía, falta de interés en las actividades, retiro social, tensión, dolores musculares y de cabeza, bajo rendimiento laboral, entre otros. Sin embargo, para Arriola y Neyra (2020) en su investigación referido a la eficiencia el Trabajo Remoto en el Poder Judicial, señalaron que existen indicios de beneficios para el sistema judicial con la modificación de procedimientos modernos y eficientes que han permitido la reducción de tiempo, resaltando la importancia de los medios tecnológicos para dicho fin, como también la interconexión de entidades públicas. Asimismo, y de lo expresado en las entrevistas concluyeron que el rendimiento laboral se ha desarrollado con una mejor concentración y avance en su ejercicio laboral o producción, esto en razón a que, 90.9% de los encuestados consideraron que el trabajo remoto ha sido mas beneficioso que el trabajo presencial y respecto al rendimiento laboral, el 77.3% señalaron que dicha modalidad ha mejorado su desempeño.

Con relación a la hipótesis específica 2 sobre si el trabajo remoto influye notablemente sobre el éxito organizacional en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020, los resultados obtenidos según el modelo de prueba Pearson tuvieron un valor de 0.551, demostrándose un nivel moderado, con un valor de significancia de 0.000, la misma que es menor a 0.05. Esta incidencia, demuestra que, el éxito organizacional obtenido bajo la modalidad de trabajo remoto ha sido ligeramente alta, durante el año 2020. Asimismo, mediante el cuestionario, dirigido a los 45 Profesionales de derecho que laboraron de manera remota en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos durante el año 2020, se obtuvo que la dimensión éxito organizacional mostró un nivel alto con el 75.55% del total de los encuestados, mientras que el nivel medio fue equivalente al 24.44% y el nivel bajo con el 0%, evidenciando que 34 de los encuestados advirtieron que el trabajo remoto ha influido notablemente en el éxito organizacional, constituyéndose un factor importante para el rendimiento, productividad y éxito institucional. Calle et al. (2022), mencionaron que la pandemia global motivó a los gobiernos a tomar decisiones responsables y seguras, mediante diversos protocolos y acciones a fin de desarrollar las actividades laborales que atendieran las necesidades y exigencias, pero también evitando a la vez la propagación del Covid 19, por lo que se optó por la virtualidad, valiéndose de recursos y tecnologías, demostrando así una organización durante la implementación de la modalidad remota. La metodología empleada fue básica, no experimental y correlacional con una muestra de 44 trabajadores, obteniendo mediante las encuestas, resultados que evidenciaron que el trabajo remoto es muy bueno con un 40%, no muy bueno 22.5% y regular el 37.5%. De la hipótesis planteada, según Spearman, se obtiene un coeficiente muy significativo (0,946). Lo que conlleva a concluir que existe relación significativa entre variables. Asimismo, señaló que 03 de los administrativos sostienen que el trabajo remoto es bueno en relación a la buena eficiencia demostrada en el trabajo, 08 administrativos que representan el 15.00% indicaron que el trabajo es bueno en relación la eficiencia excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% señalan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a la eficiencia excelente, demostrando la existencia de la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia; y

conforme a los hallazgos inferenciales registrados de acuerdo a la tabla N° 07 se señaló la correlación Spearman (ρ) de 0,935 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) de 0,000 que es menor a 0,05. Por su parte, Arokode & Falana (2021) señalaron que sin una organización ágil o flexible no se podría sobrevivir a la Covid 19, es por ello que en su artículo científico propusieron que la agilidad estratégica tiene influencia positiva en los resultados de organización, tales como la definición de estrategias para comprender errores, aprender lecciones rápidamente, caracterizándose por el procedimiento por el cual la toma de decisiones, se efectúa mediante la comunicación abierta con el cliente, manifestándose el liderazgo y las habilidades de gestión empresarial. Amat et al (2020), señalaron que para efectuar el teletrabajo lo primero es la organización para conseguir ser eficiente en las actividades.

Con relación a la hipótesis específica 3 sobre si el trabajo remoto influye notablemente sobre el factor psicosocial en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020, los resultados obtenidos según el modelo de prueba Pearson tuvieron un valor de 0.090, demostrándose un nivel bajo. Esta incidencia, demuestra que, el factor psicosocial obtenido bajo la modalidad de trabajo remoto ha sido afectada de manera notable, durante el año 2020. Asimismo, mediante el cuestionario, dirigido a los 45 Profesionales de derecho que laboraron de manera remota en la Procuraduría Especializada de Lima, en la calidad de Analistas Jurídicos durante el año 2020, se obtuvo que la dimensión factor psicosocial mostró un nivel medio con el 82.22% del total de los encuestados, mientras que el nivel bajo fue equivalente al 17.77% y el nivel alto con el 0%, evidenciando que 37 de los encuestados advirtieron que el trabajo remoto ha influido notablemente de manera desfavorable sobre el factor psicosocial, constituyéndose un factor importante en el desenvolvimiento laboral, el mismo que se ha visto afectado en las relaciones interpersonales de los trabajadores. En ese sentido Chuco, et al. (2020) en su artículo científico referido al trabajo remoto y el desempeño Laboral en el marco del Covid-19, señalaron al trabajo remoto como la principal modalidad que hoy en día se emplea para desarrollar las diversas actividades laborales, planteándose desafíos para mantener o lograr la productividad deseada, teniendo el respaldo de la tecnología; sin embargo concluyeron que el desempeño laboral podría tener un

declive debido a la dificultad de comunicación entre los trabajadores, toda vez que el trabajo en equipo requiere de una comunicación efectiva. Asimismo, Baldeon (2020) en su investigación respecto al trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo, tuvo como objetivo determinar la relación entre estos dos aspectos, mediante una metodología básica cuantitativa y un alcance de estudio descriptivo con diseño correlacional transversal; la población estaba conformada por 120 empleados de la Municipalidad Provincial de Junín, y para la muestra consideró a 92 trabajadores. Concluyó que sí existe una relación significativa con un valor de coeficiente de 0,501 y con un valor de 0.00; recomendando sensibilizar a los colaboradores quienes, cumpliendo con sus labores bajo esta modalidad, no causen malestar a la población por los servicios que brinda la entidad pública.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la poca implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020, pues los resultados manifestaron conforme a la hipótesis general, los resultados inferenciales muestran un nivel moderado ya que según Pearson el resultado fue de 0.619, el mismo que se encuentra cercano al 1 y la significancia fue equivalente a 0, que es menor de 0.05.

Segunda: Se determinó una baja influencia del Trabajo Remoto en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020; toda vez que, los resultados inferenciales de la hipótesis especifican 1, mostraron un nivel moderado ya que según Pearson el resultado fue de 0.641, el mismo que se encuentra cercano al 1 y la significancia fue equivalente a 0, que es menor de 0.05.

Tercera: Se determinó una influencia moderada del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020. Asimismo, conforme a la hipótesis específica 2, los resultados inferenciales muestran un nivel moderado ya que según Pearson el resultado fue de 0.551, el mismo que se encuentra cercano al 1 y la significancia fue equivalente a 0, que es menor de 0.05.

Cuarta: Se determinó que no existe una notable influencia del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima durante el año 2020, en razón a que, conforme a la hipótesis específica 3, los resultados inferenciales mostraron una significancia equivalente a 0.556, la misma que es mayor de 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis planteada por el investigador.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: En razón al notable incremento en la productividad laboral bajo la modalidad de trabajo remoto, se recomienda evaluar, como una alternativa de solución o estrategia, durante y post pandemia la continuación de las actividades bajo dicha modalidad, en consideración que el sistema jurídico de administración de justicia se ha implementado y continúa realizando actividades de manera remoto.

Segunda: Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos de la entidad observada, el desarrollo de cursos continuos de capacitación respecto a informática y tecnología, asimismo proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las actividades de cada uno de sus trabajadores.

Tercero: Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos de la entidad, efectuar un control permanente de la salud mental y social de los trabajadores, la misma que se ha visto afectada durante el desarrollo de sus actividades bajo la modalidad remota.

Cuarta: Se recomienda a los trabajadores de la entidad observada, desarrollar lazos de interacción social entre ellos, a fin de disminuir factores que afectan el rendimiento laboral, como el estrés, carga laboral, horas extras, entre otros.

Referencias

- Acs, Z., Song, A., Szerb, L., Audretsch, D. B., & Komlosi, E. (2021). *The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971-2021*. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3785411
- Amat, O., Llavina Aguilar, X., Piqueras, C., Lloret, P., González, Ó., Álvarez, M., . . . Martínez Ruíz, P. (2020). *Teletrabajo: Vivir y Trabajar Mejor* (Primera ed.). España: Profit. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=5gneDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs%20gesummary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arias Gónzales, J. L. (2020). *Técnicas e Instrumentos de investigación científica* (Primera ed.). Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arokodare, M. A. (2021). Strategic Agility and the Global Pandemic: The Agile Organizational Structure, A Theoretical Review. *Information Management and Business Review*, 13(1), 16-27. doi:[https://doi.org/10.22610/imbr.v13i1\(I\).3145](https://doi.org/10.22610/imbr.v13i1(I).3145)
- Arriola Guillén, M., & Neyra Motta, H. C. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Baldeon Amarillo, K. A. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Obtenido de Oficina Internacional de Trabajo - Ginebra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Calle Peña, E., Balladares Atoche, C., & Espinoza Cedillo, L. (2022). *Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa*. Obtenido de

- Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2143>
- Chernopyatov, A. M. (2018). Labor Productivity in the Economy of the Russian Federation: Analysis. *OPCION*, 34(85-2), 652 - 676. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31057290027>
- Chuco Aguilar, V., Chávez Ramírez, M., Álvarez Pejerrey, J., & Luis, C. R. (2021). El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en el maco del COVID 19. *Review Of Global Management*, 50-54. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489/1194>
- Cockburn, W., & Hurtado, M. (2021). *European Perspective on Occupational Hazards in Teleworking*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000200095&lang=es
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Mayo de 2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Obtenido de El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad Coronavirus: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf
- Díaz Díaz, A. A., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Torreón Universitario*, 11(30). Obtenido de <https://revistatorreonuniversitario.unan.edu.ni/index.php/torreon/article/view/407/772>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). LAS VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA - SEGUNDA PARTE. *Revista pedagógica de la Universidad Cienfuegos*, 15(69), 171 - 180. Obtenido de https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/248967/mod_resource/content/1/Las%20variables%20y%20su%20operacionalizaci%C3%B3n.pdf
- Filardi, F. D., & Tulio, F. Z. (2020). *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=en#>

- Fontalvo-Herrera, T., & De La Hoz-Granadillo, E. &.-G. (2017). PRODUCTIVITY AND ITS FACTORS: IMPACT ON ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Gonçalves, D., Bergquist, M., Alänge, S., & Bunk, R. (2022). How Digital Tools Align with Organizational Agility and Strengthen Digital Innovation in Automotive Startups. *El Sevier*, 196, 107 - 116. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.11.079>
- Gonzales Arias, J. L. (2020). *Técnicas e Instrumentos de la Investigación*. (E. C. EIRL, Ed.) Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mc Graw - Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Irfan, M., Khan, H., Abbas, M., & Alí, Y. (2020). Determinants of labor productivity for building projects in Pakistan. *Golden Light Publishing*, 3(2), 85-100. doi:10.31462/jcemi.2020.02085100
- López, P. L. (s.f.). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(8), 69 - 74. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Luis, A. G. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Enfoque Consulting EIRL. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Madero Gomez, S., Ortiz Mendoza, O., & Ramirez, J. &. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *ACADEMIA Accelerating the world's research*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65189948/Madero_Gomez_et_al._2020_10_1108_MRJIAM_06_2020_1065-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653969273&Signature=YIK6PSgZt7a4ITWUYsAiUUAp-94O-WZlvkKtKa8rQzwF0Pws0SZk1~014uAWKaeE3lpctJv4R45up-6jJwlpOfGe3oNyO-JNqnF3qa
- Marion, T. J., & Fixson, S. K. (2021). La transformación del proceso de innovación: cómo las herramientas digitales están cambiando el trabajo, la colaboración y las organizaciones en el desarrollo de nuevos productos.

- Journal of Product Innovation Management* , 38(1), 192-215. doi: <https://doi.org/10.1111/jpim.12547>
- Mason Rodrigues, D. R. (2021). *El Trabajo en un mundo cambiante*. Obtenido de El Teletrabajo: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25689/El%20trabajo%20en%20un%20mundo%20cambiante%20El%20teletrabajo..pdf?sequence=1>
- Molina, O., Godino, A., & Molina, A. (2021). El control del Teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 57-70. Obtenido de <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v7-molina-godino-molina/93-pdf-es>
- Morales Guardo, M. P., & Blanco Gómez, K. J. (2021). LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA FACILITADORA PARA EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD. *Revista Gerencia Libre*, 7, 191-202. Obtenido de https://www.unilibre.edu.co/cartagena/images/investigacion/Revista/gerencia_libre/Gerencia-Libre-2021.pdf#page=191
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia del COVID 19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Orlova, E. V. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. *Applied System Innovation*, 4(68), 1-18. doi:<https://doi.org/10.3390/asi4030068>
- Peters, S. E., Dennerlein, J. T., Wagner, G. R., & Sorensen, G. (2022). Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective. *The Lancet*, 7(2), 188-194. doi:[https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00259-0](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00259-0)
- Popovici, V. &. (2020). Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. *"Ovidius" University Annals, Economic Sciences*, XX, 468-472. Obtenido de <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2020/Section%203/35.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros; Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. Obtenido de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf>

Presidente de la República y Consejo de Ministros. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. *Medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus en el territorio nacional*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Ramos, V., & Ramos-Galarza, C. &. (2020). Telework in times of Covid 19. *Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), 450. doi:covidwho-1524902

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Eduardo, T. (2020). *Teleworking in times of COVID-19*. Obtenido de *Interamerican Journal of Psychology*: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1524902>

Restrepo Lara, L. M., & Mesa Cruz, N. C. (2021). *Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa como respuesta en tiempos de pandemia por Covid 19 en Colombia*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20Covid>

Robles Pastor, B. F. (2019). Población y Muestra. *Pueblo Continental*, 30(1), 245 - 246. Obtenido de <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>

Rueda Arroyo, S. M. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66811>

Ruíz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26, 11-18. doi:<https://doi.org/10.5209/hics.74237>

- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*(5-1), 91-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Segal, J., Smith, M., Robinson, L., & Segal, R. (2021). *Estrés en el trabajo*. Obtenido de Help Guide: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>
- Soler Cárdenas, S., & Soler Pons, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001
- Tcama, C., Gallego, M., Beltrán, L., Guerra, V., & Calderon, L. (2022). Incidencias del Teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista Espacios*, 43(1), 1-13. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a22v43n03/a22v43n03p01.pdf>
- Tooze, A. (2021). *El Apagón - Cómo el Coronavirus sacudió la economía mundial*. Columbia: Editorial Critica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/EI_apag%C3%B3n.html?id=j-lzEAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Vallejo Lara, G. A. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MDEM-Vallejo-Analisis.pdf>
- Vergara Bravo, M. I. (2021). Evaluando la presencia de las Bases Curriculares en Chile: diseño de una escala de Likert. *Reaxion, Revista de divulgación científica.*, 9(1). Obtenido de http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_Evaluando_la_presencia_de_las_Bases_Curriculares_en_Chile_diseno_de_una_escala_de_Likert.html
- Villasís - Keever, M. A., Márquez Gonzáles, H., Zurita Cruz, J., Miranda Novales, G., & Escamilla Nuñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia Mexico*, 65(4).

Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci_arttext

Von Bogdandy, A., & Casal, J. M. (2020). The resistance of the democratic rule of law in Latin America against the COVID-19 pandemic. (35). Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3702467

Wang, C., Xiao, A., & Zhou, Y. (2022). Teamwork and Human Capital Development. *The Journal of Human Resources*. doi:10.3368/jhr.0121-11400R2

Zambrano Alcivar, L., & Zambrano Vivas, A. (2022). *Carga Laboral en la modalidad de Teletrabajo*. Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1725/1/TIC_AP03D.pdf

ANEXOS

ANEXO N°: 01 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: Trabajo Remoto

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGO
TRABAJO REMOTO	<p>Mediante Decreto de Urgencia No 026-2020, se establecieron disposiciones sobre el trabajo remoto con el fin de evitar la propagación del COVID-19. La definición de trabajo remoto se encuentra contenida en el artículo 16° del referido texto normativo, que literalmente define: "El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita".</p> <p>https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%20en%20el%20marco%20del%20Estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf</p>	<p>La variable, trabajo remoto se desarrolló mediante las dimensiones de Tecnología y Resultados, siendo medido a través del cuestionario practicado a los Analistas Jurídicos de una Procuraduría Pública de Lima, mediante la Escala de Likert. Para Vergara (2021), la escala de Likert, es un tipo de escala de calificación, no comparativa y unidimensional, que el fin de obtener información sobre las actitudes, opiniones o preferencias de los participantes, el cual constituye un instrumento de investigación comúnmente usado con fines educativos. Asimismo, el nivel será nominal y sus rangos: bajo, medio y alto.</p>	Tecnología	Capacidades digitales	1, 2,3	Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Nominal 17-40 Bajo 41 - 64 Medio 65 - 88 Alto
			Herramientas tecnológicas, de conectividad y de gestión	4, 5,6			
			Resultados	Metas y objetivos Institucionales	7, 8, 9		
			Desempeño Laboral	10,11			
			Clima Laboral	12,13			
			Derechos y obligaciones	14, 15			
			Horario y Carga Laboral	16,17			

Variable Dependiente: Productividad Laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGO
Productividad Laboral	<p>La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente. Fontalvo-Herrera, T., & De La Hoz-Granadillo, E. & G. (2017). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. <i>Dimensión Empresarial</i>, 15(2), 47-60. doi:http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375</p>	<p>La variable, productividad laboral se desarrolló mediante las dimensiones de Rendimiento, Éxito Organizacional y Factor Psicosocial, siendo medido a través del cuestionario practicado a los Analistas Jurídicos de una Procuraduría Pública de Lima, y para medir los indicadores antes detallados, también se empleará la Escala Likert anteriormente conceptualizado, el nivel será nominal y sus rangos: bajo, medio y alto.</p>	Rendimiento	Expectativa Laboral	1, 2	Escala de Likert: (6) Nunca (7) Casi nunca (8) A veces (9) Casi siempre (10) Siempre	Nominal 18-42 Bajo 43 - 67 Medio 68 - 92 Alto
				Trabajo en equipo	3,4		
				Compromiso institucional	5,6		
			Éxito Organizacional	Nivel Técnico y profesional	7,8		
				Motivación	9, 10		
				Seguimiento y control	11, 12		
			Factor Psicosocial	Comportamiento Humano	13,14		
				Estrés Laboral	15,16		
				Interacción Social	17,18		

ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Trabajo Remoto y Productividad Laboral en una Procuraduría Pública Especializada de Lima, 2020.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020?	Determinar la implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	Existe una notable implicancia del Trabajo Remoto en la Productividad Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Trabajo Remoto Mediante Decreto de Urgencia No 026-2020, se establecieron disposiciones sobre el trabajo remoto con el fin de evitar la propagación del COVID-19. La definición de trabajo remoto se encuentra contenida en el artículo 16° del referido texto normativo, que literalmente define: “El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”. 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			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Tecnología	Capacidades digitales	1,2,3	Nominal
				Herramientas tecnológicas, de conectividad y de gestión.	4,5,6	
			Resultados	Metas y objetivos institucionales	7,8,9	Bajo
				Desempeño laboral	10,11	
Clima Laboral	12,13	41 - 64				
Derechos y obligaciones	14,15	Medio				
	Horarios y carga Laboral	16,17	Alto			
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad Laboral La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente. Fontalvo-Herrera, T., & De La Hoz-Granadillo, E. &.-G. (2017). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. <i>Dimensión Empresarial</i> , 15(2), 47-60. doi:http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375			
¿Cómo influye el Trabajo Remoto en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020?	Determinar la influencia del Trabajo Remoto en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	El Trabajo Remoto ha generado una notable influencia en el Rendimiento Laboral, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Rendimiento	Expectativas Laborales	1,2,	Nominal
				Compromiso Institucional	3,4,	
	Trabajo en Equipo	5,6,	Bajo			

¿Cómo influye el Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020?	Establecer la influencia del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Éxito Organizacional, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	Éxito Organizacional	Nivel Técnico y Profesional	7,8,	43 - 67 Medio
				Motivación	9,10	68 - 92 Alto
				Seguimiento y Control	11,12	
¿Cómo influye el Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020?	Establecer la influencia del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	Existe una influencia favorable del Trabajo Remoto en el Factor Psicosocial, en una Procuraduría Pública Especializada de Lima en el año 2020.	Factor Psicosocial	Comportamiento Humano	13,14	
				Estrés Laboral	15,16	
				Interacción Social	17,18	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL	
Tipo de Investigación: El desarrollo de esta investigación es de tipo básica. Diseño de Investigación: No experimental, transversal y Descriptivo Correlacional - causal.	Población: Procuraduría Pública Especializada de Lima, conformado por 50 trabajadores. Tipo de Muestra: 45 profesionales de derecho, que prestan su servicio de abogados, como Analistas Jurídicos		Técnicas: Se han empleado las entrevistas y encuestas. Instrumentos: Se han empleado los cuestionarios y la Guía de Preguntas.			

ANEXO N° 03: VALIDEZ DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)			Sugere ncia
		Si	No	Si	No	Si	No		
	DIMENSION 1: TECNOLOGÍA								
	INDICADOR 1: Capacidades Digitales								
1	Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL -. INTERNET, ETC).	X		X		X			
2	Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)	X		X		X			
3	Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.	X		X		X			
	INDICADOR 2: Herramientas tecnológicas, de conectividad y de gestión.								
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.	X		X		X			
5	Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.	X		X		X			
6	Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimiento Informáticos por parte de entidad a la cual labora.	X		X		X			
	DIMENSION 2: RESULTADOS								
	INDICADOR 1: Metas y objetivos institucionales								
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de	X		X		X			

	trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.								
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.	X		X		X			
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.	X		X		X			
	INDICADOR 2: Desempeño Laboral								
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.	X		X		X			
11	Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.	X		X		X			
	INDICADOR 3: Clima Laboral								
12	Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.	X		X		X			
13	Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.	X		X		X			
	INDICADOR 4: Derechos y Obligaciones								
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.	X		X		X			
15	Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.	X		X		X			
	INDICADOR 5: Horario y Carga Laboral								
16	El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.	X		X		X			

17	Haciendo una comparación con el trabajo presencial, considera usted que en el trabajo remoto aumento la carga laboral.	X		X		X			
----	--	---	--	---	--	---	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio

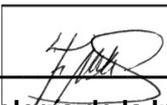
DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

- (1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- (2) **Relevancia:** El ítem es el 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 todos los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mayo del 2022



Metodología de la Investigación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RENDIMIENTO							
	INDICADOR 1: Expectativa Laboral							
1	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.	X		X		X		
2	La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Trabajo en equipo							
3	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales simultaneas ha recibió el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Compromiso Institucional							
5	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
6	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.	X		X		X		

DIMENSION 2: ÉXITO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No		
INDICADOR 1: Nivel Técnico y profesional									
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.	X		X		X			
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).	X		X		X			
INDICADOR 2: Motivación									
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)	X		X		X			
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.	X		X		X			
INDICADOR 3: Seguimiento y control									
11	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)	X		X		X			
12	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.	X		X		X			
DIMENSION 3: FACTOR PSICOSOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No		

	INDICADOR 1: Comportamiento Humano						
13	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.	X		X		X	
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.	X		X		X	
	INDICADOR 2: Estrés Laboral						
15	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.	X		X		X	
16	Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.	X		X		X	
	INDICADOR 3: Interacción Social						
17	Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.	X		X		X	
18	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

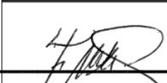
(1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: El ítem es el 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 todos los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mayo del 2022


 Metodología de la Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: TECNOLOGÍA							
	INDICADOR 1: Capacidades Digitales							
1	Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL -. INTERNET, ETC).	X		X		X		
2	Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)	X		X		X		
3	Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Herramientas tecnológicas, de conectividad y de gestión.							
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.	X		X		X		
5	Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.	X		X		X		

6	Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimientos Informáticos por parte de entidad a la cual labora.	X		X		X		
	DIMENSION 2: RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Metas y objetivos institucionales							
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.	X		X		X		
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.	X		X		X		
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Desempeño Laboral							
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.	X		X		X		
11	Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Clima Laboral							
12	Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.	X		X		X		
13	Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.	X		X		X		
	INDICADOR 4: Derechos y Obligaciones							
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.	X		X		X		
15	Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.	X		X		X		
	INDICADOR 5: Horario y Carga Laboral							
16	El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.	X		X		X		

17	Haciendo una comparación con el trabajo presencial, considera usted que en el trabajo remoto aumento la carga laboral.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: Dr. Mego Zárate, Nelson Fernando

DNI: 41410643

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.

(1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

(2) **Relevancia:** El ítem es el 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 todos los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mayo del 2022

Dr. Nelson Fernando Mego Zárate

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RENDIMIENTO							
	INDICADOR 1: Expectativa Laboral							
1	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.	X		X		X		
2	La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Trabajo en equipo							
3	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales simultaneas ha recibió el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Compromiso Institucional							
5	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
6	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.	X		X		X		

DIMENSION 2: ÉXITO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No		
INDICADOR 1: Nivel Técnico y profesional									
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.	X		X		X			
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).	X		X		X			
INDICADOR 2: Motivación									
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)	X		X		X			
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.	X		X		X			
INDICADOR 3: Seguimiento y control									
11	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)	X		X		X			
12	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.	X		X		X			
DIMENSION 3: FACTOR PSICOSOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No		

	INDICADOR 1: Comportamiento Humano						
13	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.	X		X		X	
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.	X		X		X	
	INDICADOR 2: Estrés Laboral						
15	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.	X		X		X	
16	Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.	X		X		X	
	INDICADOR 3: Interacción Social						
17	Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.	X		X		X	
18	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: Dr. Mego Zárate, Nelson Fernando.

DNI: 41410634

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.

(1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: El ítem es el 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 todos los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mayo del 2022



Dr. Nelson Fernando Mego Zárate

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: TECNOLOGÍA							
	INDICADOR 1: Capacidades Digitales							
1	Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL - INTERNET, ETC).	X		X		X		
2	Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)	X		X		X		
3	Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Herramientas tecnológicas, de conectividad y de gestión.							
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.	X		X		X		
5	Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.	X		X		X		
6	Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimiento Informáticos por parte de entidad a la cual labora.	X		X		X		
	DIMENSION 2: RESULTADOS							
	INDICADOR 1: Metas y objetivos institucionales							
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.	X		X		X		
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.	X		X		X		
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.	X		X		X		

	INDICADOR 2: Desempeño Laboral						
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.	X		X		X	
11	Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.	X		X		X	
	INDICADOR 3: Clima Laboral						
12	Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.	X		X		X	
13	Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.	X		X		X	
	INDICADOR 4: Derechos y Obligaciones						
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.	X		X		X	
15	Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.	X		X		X	
	INDICADOR 5: Horario y Carga Laboral						
16	El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.	X		X		X	
17	Haciendo una comparación con el trabajo presencial, considera usted que en el trabajo remoto aumento la carga laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: Dra. Camus Dávila María Soledad

DNI: 18097091

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

(1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: El Ítem es el 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 todos los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mayo del 2022



Dra. Camus Dávila María Soledad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RENDIMIENTO							
	INDICADOR 1: Expectativa Laboral							
1	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.	X		X		X		
2	La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Trabajo en equipo							
3	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales	X		X		X		

	simultaneas ha recibió el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.							
	INDICADOR 3: Compromiso Institucional							
5	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
6	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ÉXITO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Nivel Técnico y profesional							
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.	X		X		X		
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).	X		X		X		
	INDICADOR 2: Motivación							
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)	X		X		X		
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Seguimiento y control							

11	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)	X		X		X		
12	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.	X		X		X		
	DIMENSION 3: FACTOR PSICOSOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Comportamiento Humano							
13	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.	X		X		X		
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Estrés Laboral							
15	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.	X		X		X		
16	Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Interacción Social							
17	Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.	X		X		X		
18	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**

No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: Dra. Camus Dávila María Soledad

DNI: 18097091

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

(1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: El ítem es el 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 todos los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mayo del 2022



Dra. Camus Dávila María Soledad

ANEXO N° 04: Cálculo del tamaño de la muestra

Para obtener la muestra de la presente investigación, se desarrolló la forma finita, debido a que se utilizará un tipo de muestreo probalístico aleatorio, para lo cual se tiene en cuenta la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N= población

Z= 1.96 (95% confiabilidad)

p= proporción aproximada en la población considerada

q= proporción de población no considerada en el estudio (1-p)

d= error

$$n = \frac{50 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2 \cdot (50-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 45$$

ANEXO N° 05: Consentimiento Informado

preguntas respuestas **43** Configuración

Trabajo Remoto

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre "Trabajo Remoto y Productividad Laboral", mediante las siguientes preguntas, las cuales son de uso exclusivamente académicos. Agradezco anticipadamente por su apoyo y colaboración. Solicito marcar (X) manifestando su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia por lo tanto:
Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:
El cuestionario siguiente, forma parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad recabar información, respecto a la variable Trabajo Remoto; por lo que invoco su colaboración a las afirmaciones planteadas, sus respuestas serán confidenciales y anónimas. En ese sentido, se le solicita leer cada ítem y marcar con (X), la respuesta que se asemeje a su apreciación, sentir o conocimiento según corresponda

CONSENTIMIENTO INFORMADO Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario *
tiene por finalidad recolectar información sobre "Trabajo Remoto y Productividad Laboral",
mediante las siguientes preguntas, las cuales son de uso exclusivamente académicos.
Agradezco anticipadamente por su apoyo y colaboración. Solicito marcar (X)
manifestando su conformidad. He leído la información recibida, siendo mi participación
libre, voluntaria y por decisión propia por lo tanto:

Acepto

No Acepto

Enlace de Formulario: <https://forms.gle/CgZEioLjnpPW3Vim8>

ANEXO N° 06: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO A

Instrucciones: El cuestionario siguiente, forma parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad recabar información, **respecto a la variable Trabajo Remoto**; por lo que invoco su colaboración a las afirmaciones planteadas, sus respuestas serán confidenciales y anónimas. En ese sentido, se le solicita leer cada ítem y marcar con (X), la respuesta que se asemeje a su apreciación, sentir o conocimiento según corresponda.

N°	ITEM	ESCALA DE VALORACION				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión: Tecnología						
1	Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL -. INTERNET, ETC).					
2	Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)					
3	Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.					
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.					
5	Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.					
6	Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimiento Informáticos por parte de entidad a la cual labora.					
Dimensión: Resultados						
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.					
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.					
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.					
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.					
11	Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.					
12	Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.					
13	Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.					

14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.					
15	Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.					
16	El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.					
17	Haciendo una comparación con el trabajo presencial, considera usted que en el trabajo remoto aumento la carga laboral.					

ANEXO N° 02: CUESTIONARIO B

Instrucciones: El cuestionario siguiente, forma parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad recabar información, **respecto a la variable Productividad Laboral**; por lo que invoco su colaboración a las afirmaciones planteadas, sus respuestas serán confidenciales y anónimas. En ese sentido, se le solicita leer cada ítem y marcar con (X), la respuesta que se asemeje a su apreciación, sentir o conocimiento según corresponda.

N°	ITEM	ESCALA DE VALORACION				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión: Rendimiento						
1	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.					
2	La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.					
3	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.					
4	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales simultaneas ha recibió el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.					
5	Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.					
6	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.					
Dimensión: Éxito Organizacional						
7	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.					
8	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).					
9	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido					

	cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)					
10	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.					
11	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)					
12	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.					
Dimensión: Factor Psicosocial						
13	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.					
14	Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.					
15	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.					
16	Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.					
17	Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.					
18	Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.					

ANEXO N° 07: Autorización para aplicar instrumento

Lima, 28 de junio del 2022

Carta N° 001-2022/MLUB

Dr. Miguel Ángel Sánchez Mercado

Procuraduría Pública Especializada en Delito de Lavado de Activos.

Presente. -



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de presentarme como estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo que, en el marco de la tesis conducente a la obtención del grado de MAESTRÍA, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado "Trabajo Remoto y Productividad Laboral en una Procuraduría Especializada de Lima, 2020", para lo cual, adjunto a la presente misiva Resolución Jefatura N° 2640-2022-UCV-VA-EPG-FOSLO1/J-INT emitida por la Universidad Cesar Vallejo, por la que se resuelve aprobar el proyecto de investigación presentado por mi persona.

En ese sentido, con fines de investigación académica, solicito a su persona otorgar la autorización a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa y me permita aplicar las encuestas correspondientes, con el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de los docentes universitarios.

Agradeciendo la gentileza de su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Maria Luisa Urquiza Bazán

Estudiante de Maestría en Gestión Pública

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte

Carta N°

María Luisa Urquiaga Bazán

Estudiante de Maestría en Gestión Pública

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte

Presente. -

ASUNTO: Autorización para desarrollar investigación con fines académicos.

Por medio de la presente me dirijo a usted, para comunicarle que en atención a su misiva ingresada con fecha 28 de junio del 2022, se le autoriza desarrollar su estudio de investigación denominado "Trabajo Remoto y Productividad Laboral en una Procuraduría Especializada de Lima, 2020", así como la aplicación de encuestas, cuyas respuestas son obligatorias en el estudio de postgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

Sobre el particular y, por las razones expuestas, esta Procuraduría Especializada de Lima, autoriza llevar a cabo su investigación, única y exclusivamente con fines de estudio y sustento de la investigación antes citada, requerido para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,




MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ MERCADER
PROCURADOR PÚBLICO
ESPECIALIZADO EN DELITO DE LAVADO DE
ACTIVOS
MINISTERIO DEL INTERIOR
CAL. N° 41923

ANEXO N° 08: ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

ANALISIS DE FIABILIDAD VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	17

Fuente: Elaboración propia

Según se muestra, con relación a la Variable 1, Trabajo Remoto, se obtiene como resultado una fiabilidad de 0.719, por lo que se afirma que, el instrumento tiene una fiabilidad Alta.

ANALISIS DE FIABILIDAD VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	18

Fuente: Elaboración propia

Según se muestra, con relación a la Variable 2, Productividad Laboral, se obtiene una fiabilidad de 0.701, por lo que se afirma que el instrumento tiene una fiabilidad Alta

ANEXO N° 09: Normalidad

Variable 1: Trabajo Remoto

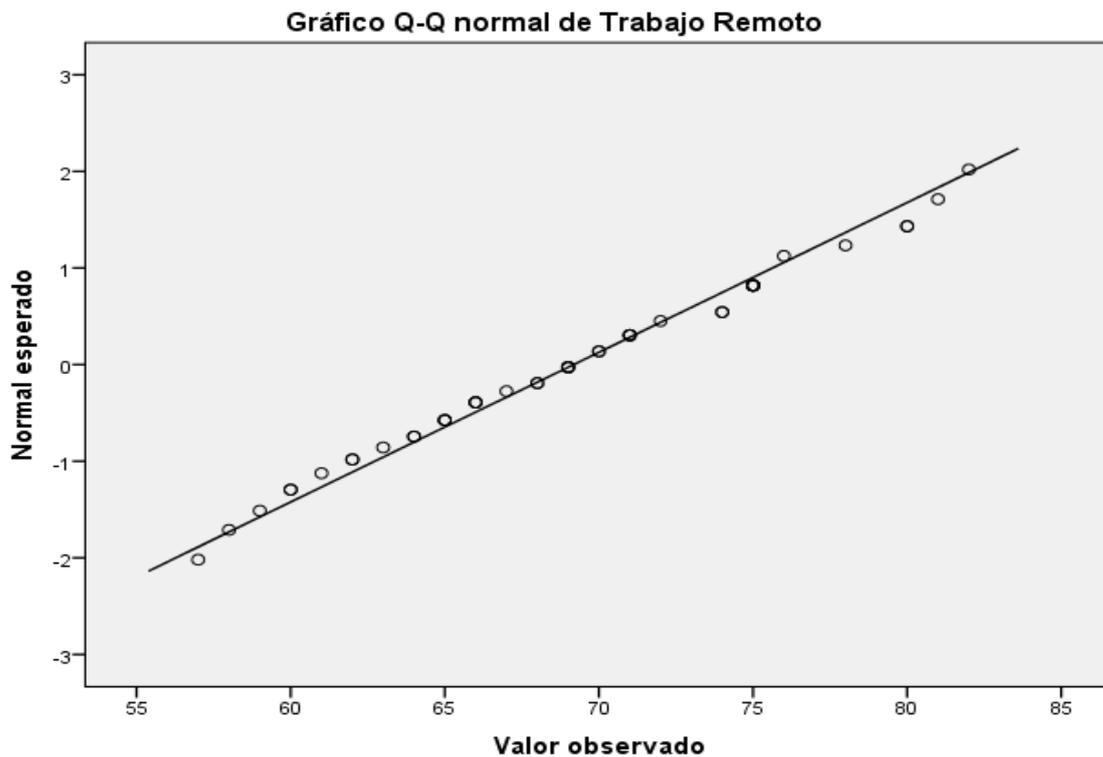
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,084	45	,200*	,978	45	,543

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como son menos de 50 datos, se trabaja con Shapiro – Wilk, y tenemos que la significancia para la Variable Trabajo Remoto es de 0.543, este valor es mayor de 0.05, es por ello que afirmamos que los datos siguen una normalidad y por ello utilizamos una prueba paramétrica.



Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Productividad Laboral

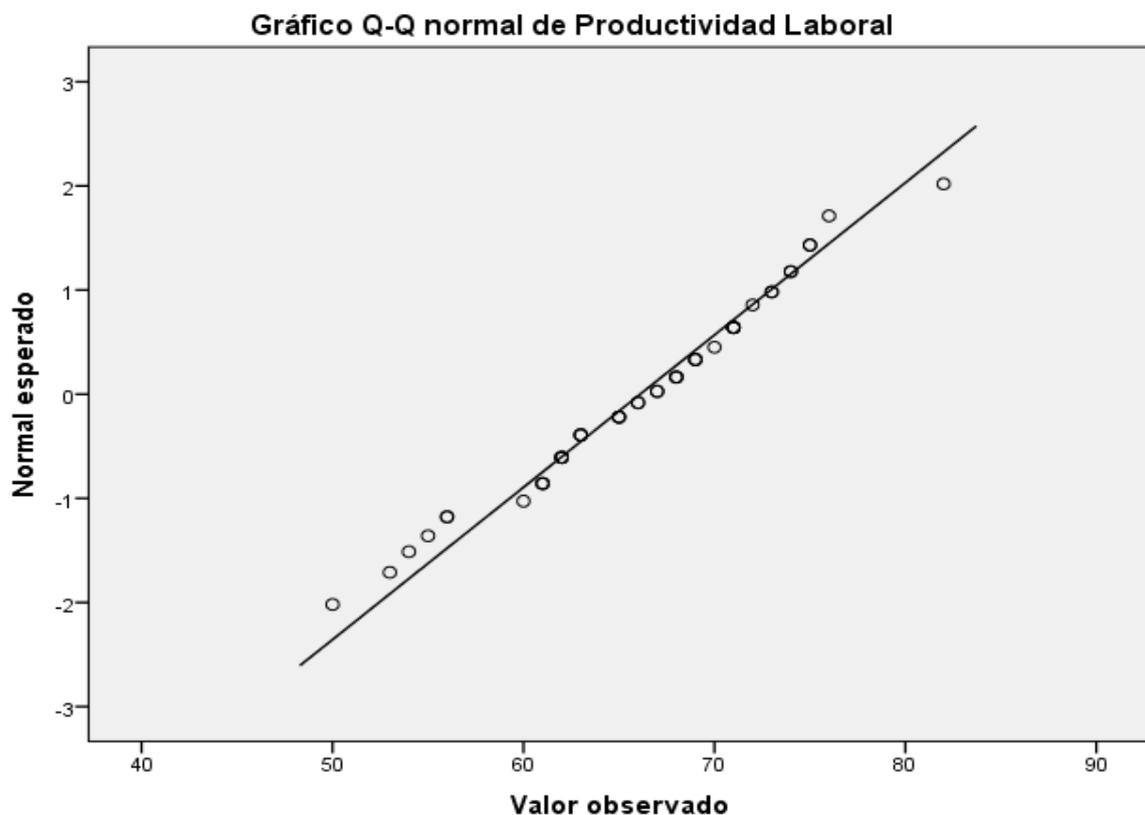
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad Laboral	,076	45	,200*	,981	45	,670

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como son menos de 50 datos, se trabaja con Shapiro – Wilk, y tenemos que la significancia para la Variable Productividad Laboral es de 0.670, este valor es mayor de 0.05, es por ello que afirmamos que los datos siguen una normalidad y por ello utilizamos una prueba paramétrica.



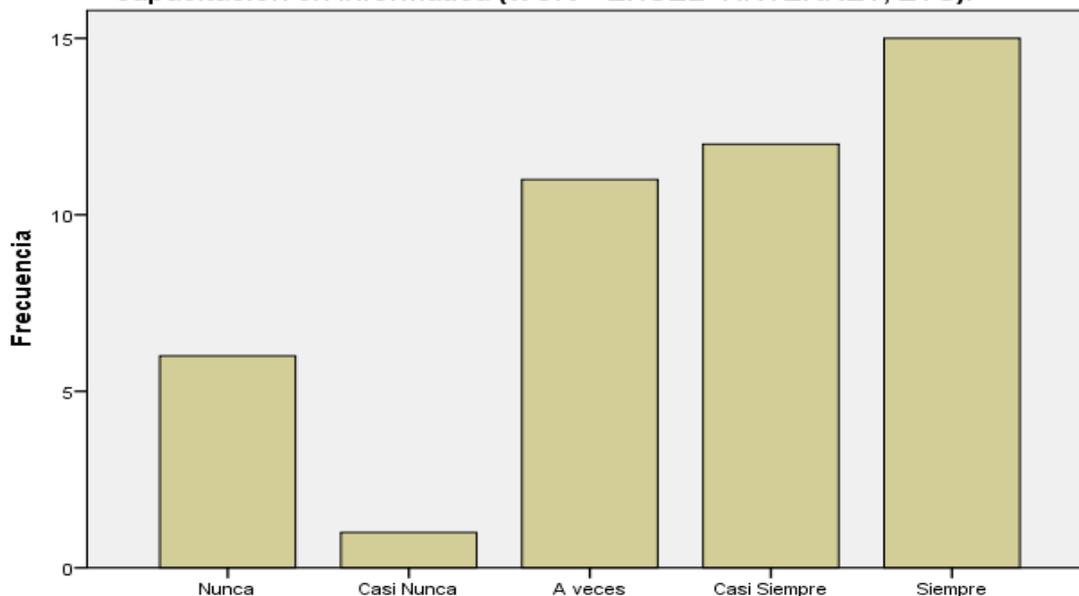
Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 10: Frecuencia por pregunta

Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL -. INTERNET, ETC).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	13,3	13,3	13,3
Casi Nunca	1	2,2	2,2	15,6
A veces	11	24,4	24,4	40,0
Casi Siempre	12	26,7	26,7	66,7
Siempre	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL -. INTERNET, ETC).

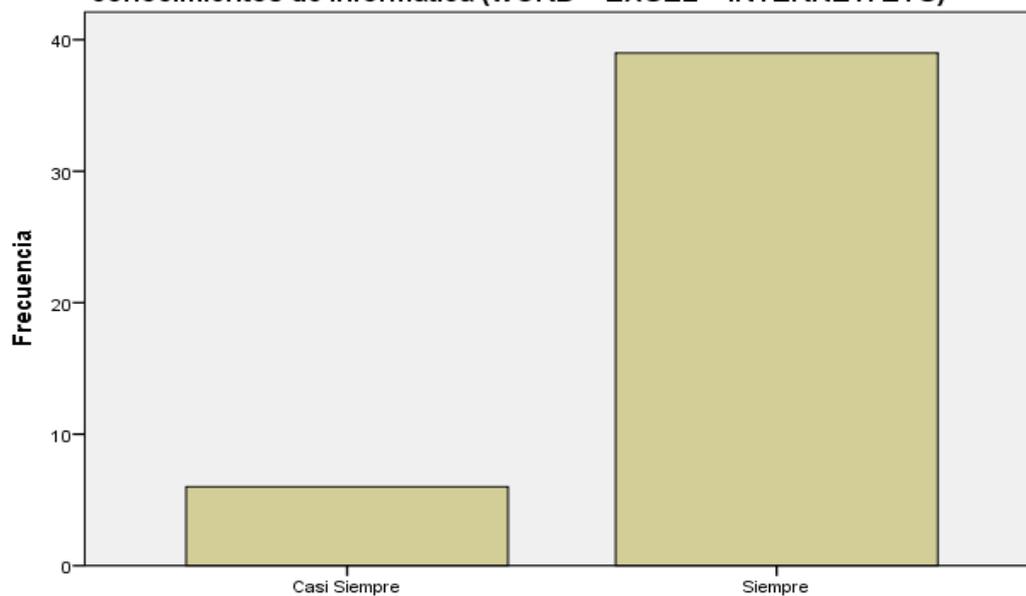


Antes de ingresar a laborar como Analista Jurídico, ha tenido usted alguna capacitación en Informática (WOR – EXCEL -. INTERNET, ETC).

Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	6	13,3	13,3	13,3
Siempre	39	86,7	86,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)

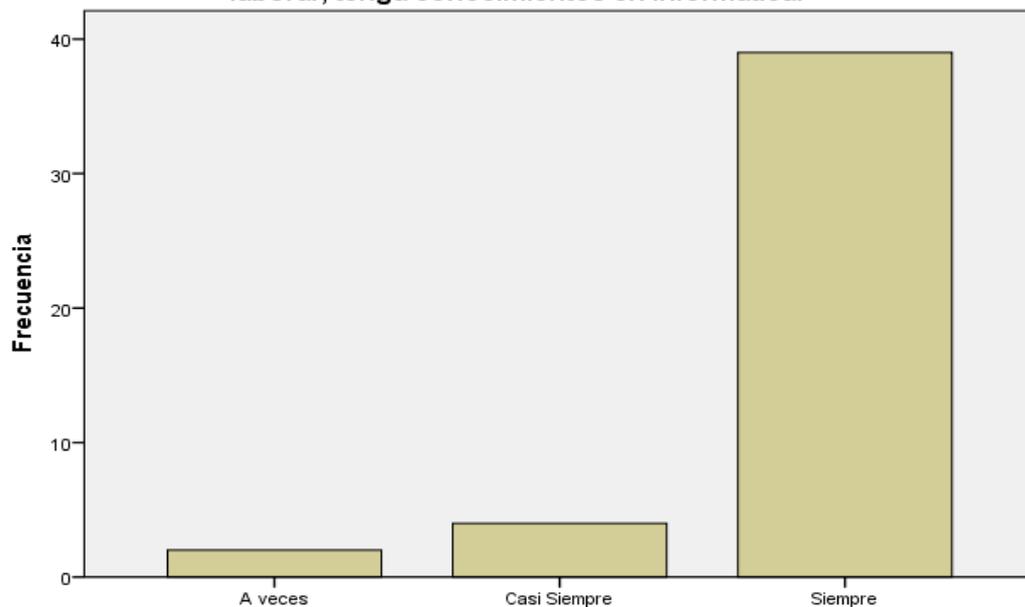


Durante el desarrollo de su actividad laboral como Analista Jurídico, utiliza conocimientos de informática (WORD – EXCEL – INTERNET. ETC)

Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	4,4	4,4	4,4
Casi Siempre	4	8,9	8,9	13,3
Siempre	39	86,7	86,7	100,0
Válidos Total	45	100,0	100,0	

Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.

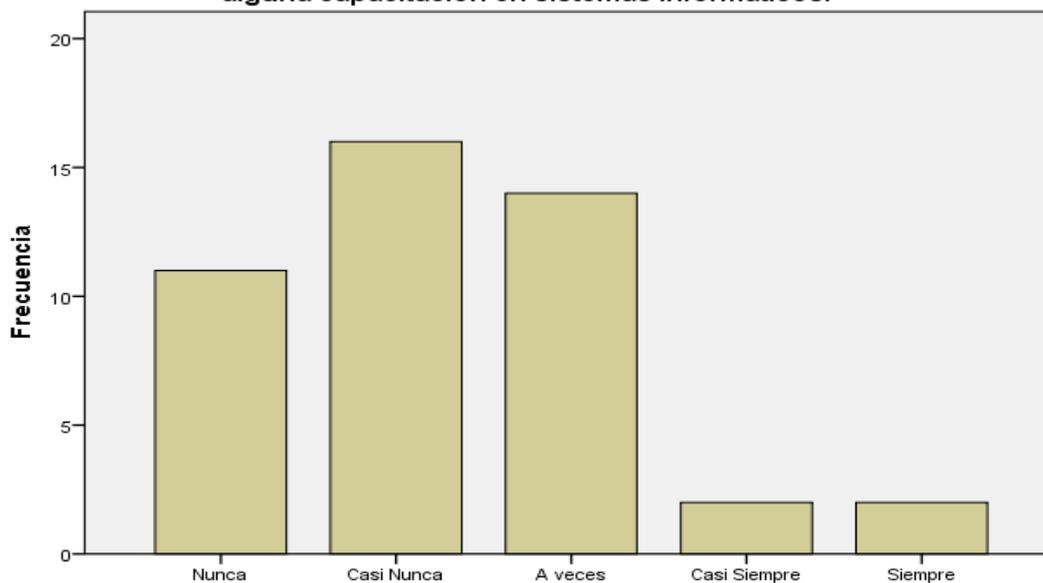


Considera de carácter obligatorio que todo Analista Jurídico que ingrese a laborar, tenga conocimientos en informática.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	24,4	24,4	24,4
Casi Nunca	16	35,6	35,6	60,0
A veces	14	31,1	31,1	91,1
Casi Siempre	2	4,4	4,4	95,6
Siempre	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.

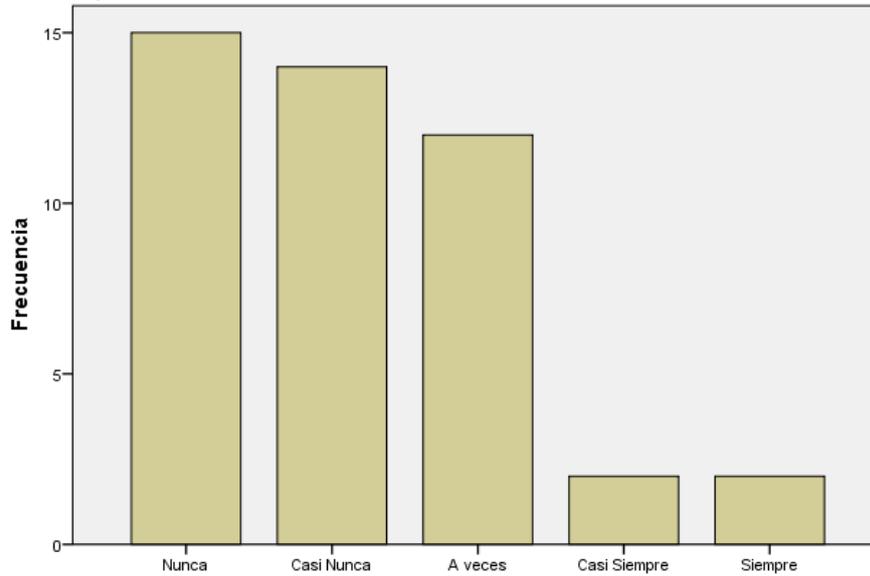


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico, ha recibido alguna capacitación en sistemas informáticos.

Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	33,3	33,3	33,3
Casi Nunca	14	31,1	31,1	64,4
A veces	12	26,7	26,7	91,1
Casi Siempre	2	4,4	4,4	95,6
Siempre	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.

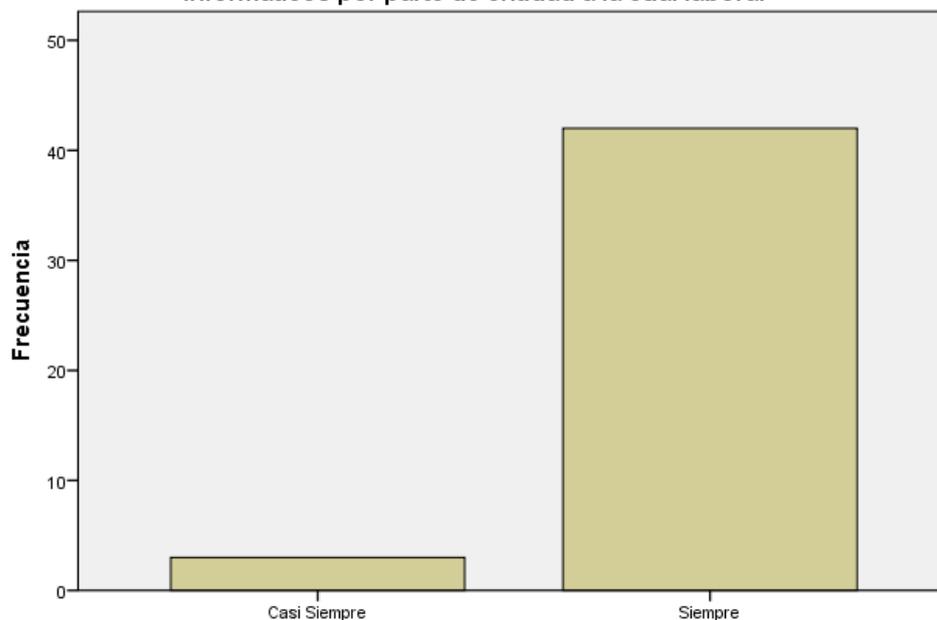


Previa a la implementación de la modalidad Trabajo Remoto, recibió alguna capacitación en sistemas informáticos sobre esta nueva modalidad.

Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimiento Informáticos por parte de entidad a la cual labora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	3	6,7	6,7	6,7
Siempre	42	93,3	93,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimiento Informáticos por parte de entidad a la cual labora.

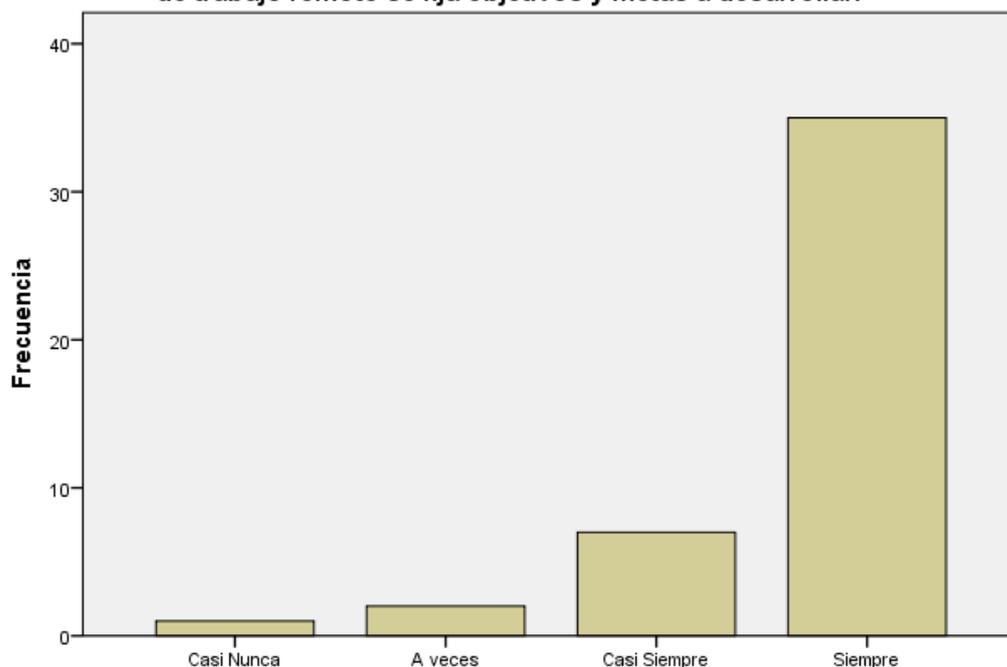


Considera usted que es importante la capacitación permanente en conocimiento Informáticos por parte de entidad a la cual labora.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	2	4,4	4,4	6,7
Válidos Casi Siempre	7	15,6	15,6	22,2
Siempre	35	77,8	77,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.

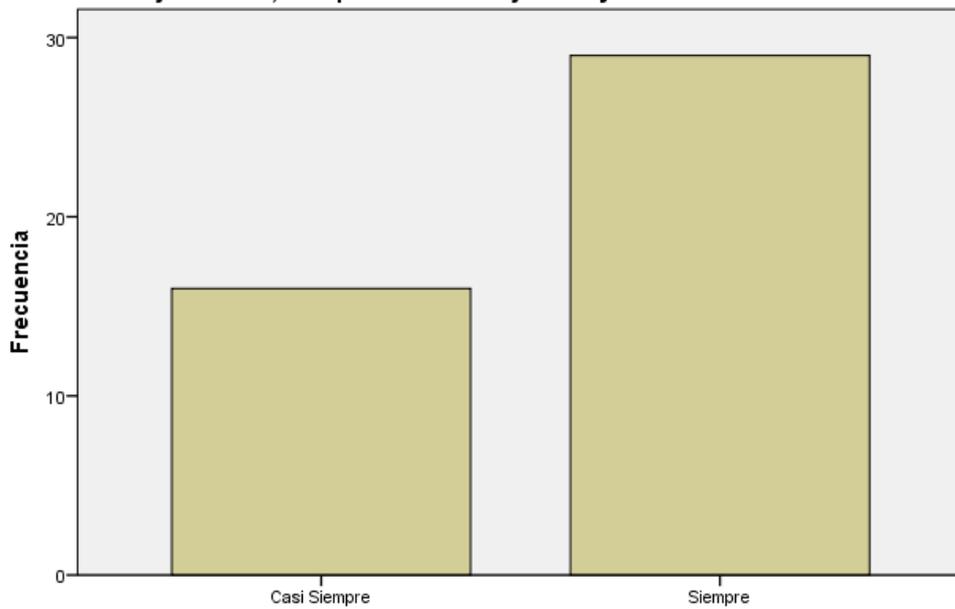


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se fija objetivos y metas a desarrollar.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	16	35,6	35,6	35,6
Siempre	29	64,4	64,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.

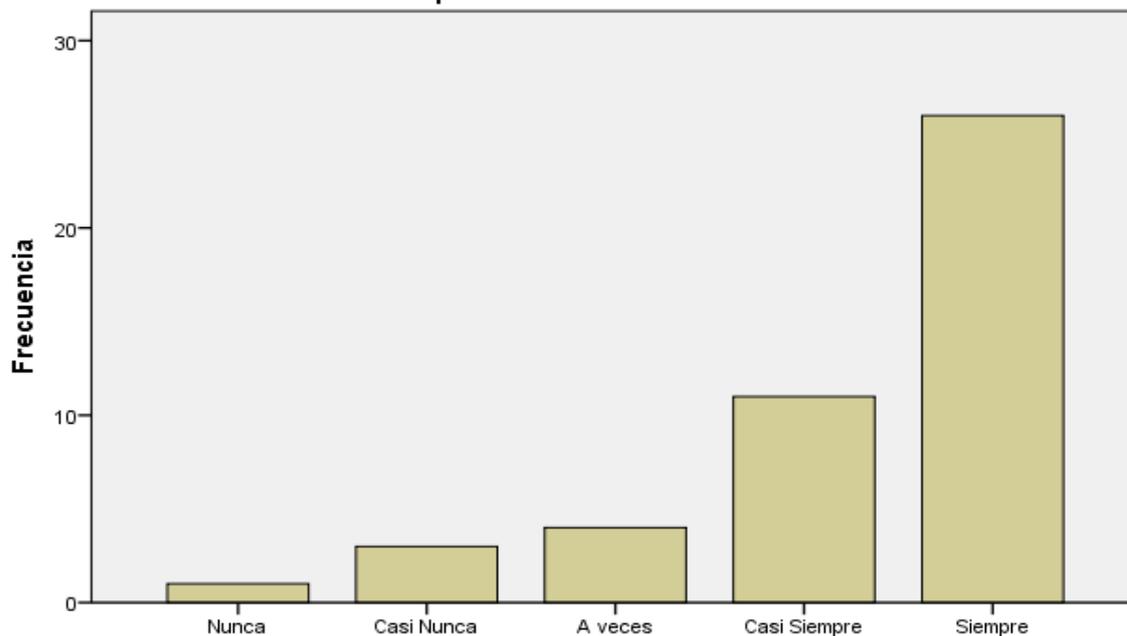


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cumple con sus objetivos y metas constantemente.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
Casi Nunca	3	6,7	6,7	8,9
A veces	4	8,9	8,9	17,8
Casi Siempre	11	24,4	24,4	42,2
Siempre	26	57,8	57,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.

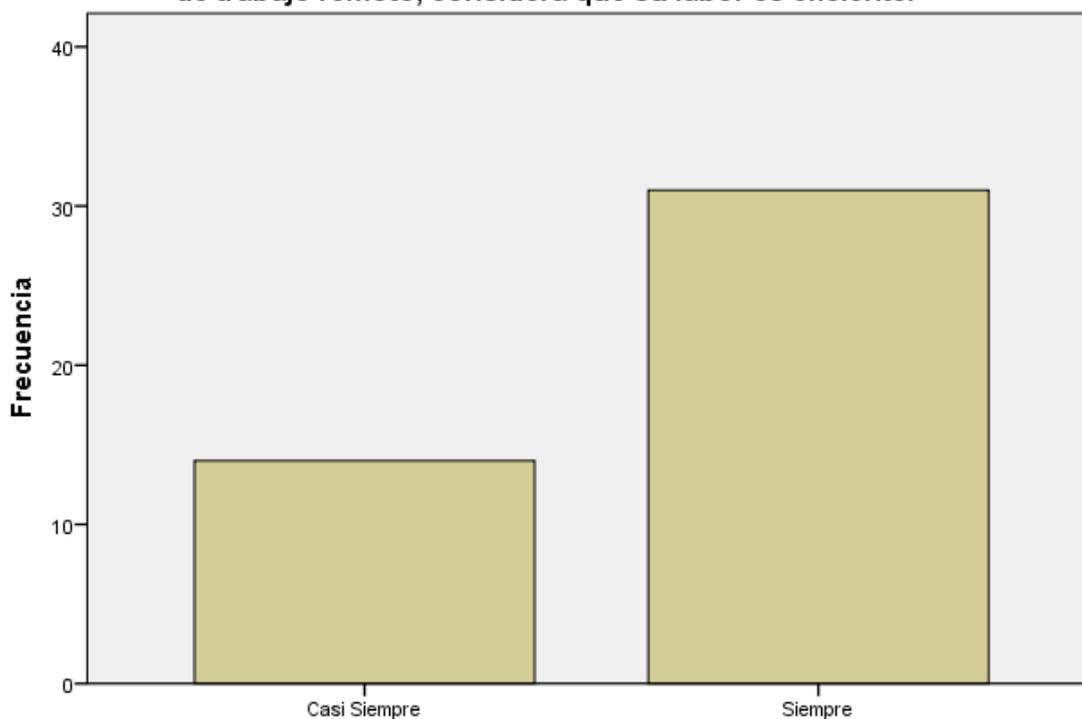


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, tiene un control y/o monitoreo respecto a los objetivos y metas que la institución le trazan.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	14	31,1	31,1	31,1
Válidos Siempre	31	68,9	68,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.

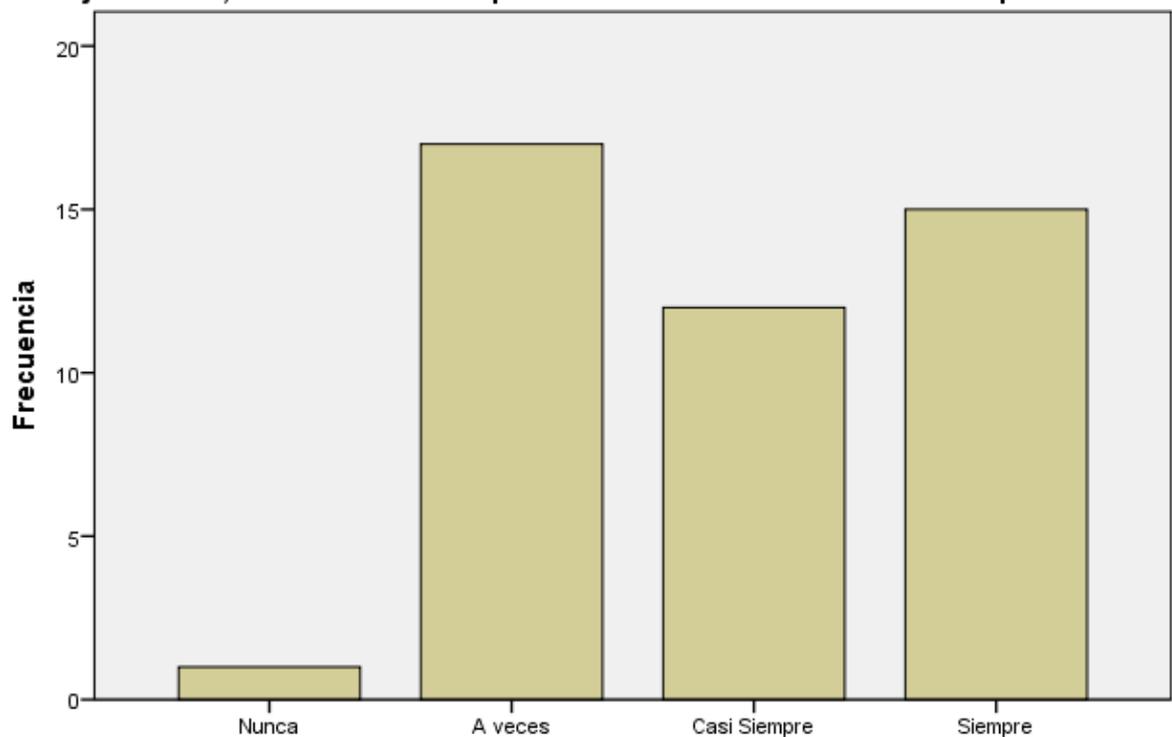


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, considera que su labor es eficiente.

Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	17	37,8	37,8	40,0
Válidos Casi Siempre	12	26,7	26,7	66,7
Siempre	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.

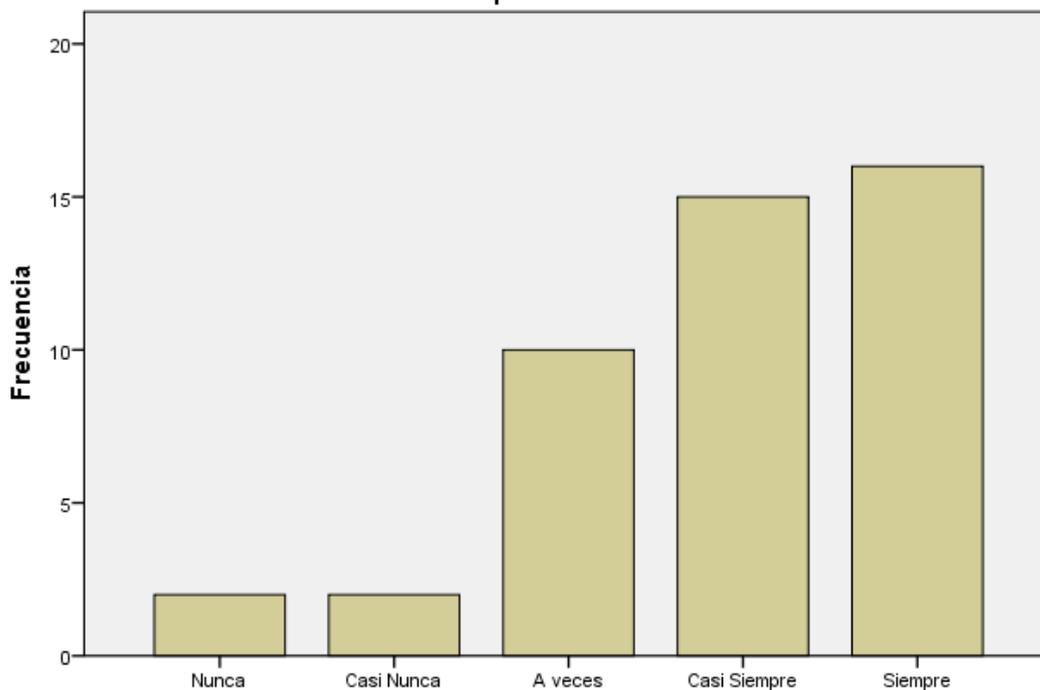


Considera que su desempeño laboral como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, es más eficiente que cuando era en la modalidad de presencial.

Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,4	4,4	4,4
Casi Nunca	2	4,4	4,4	8,9
A veces	10	22,2	22,2	31,1
Casi Siempre	15	33,3	33,3	64,4
Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.

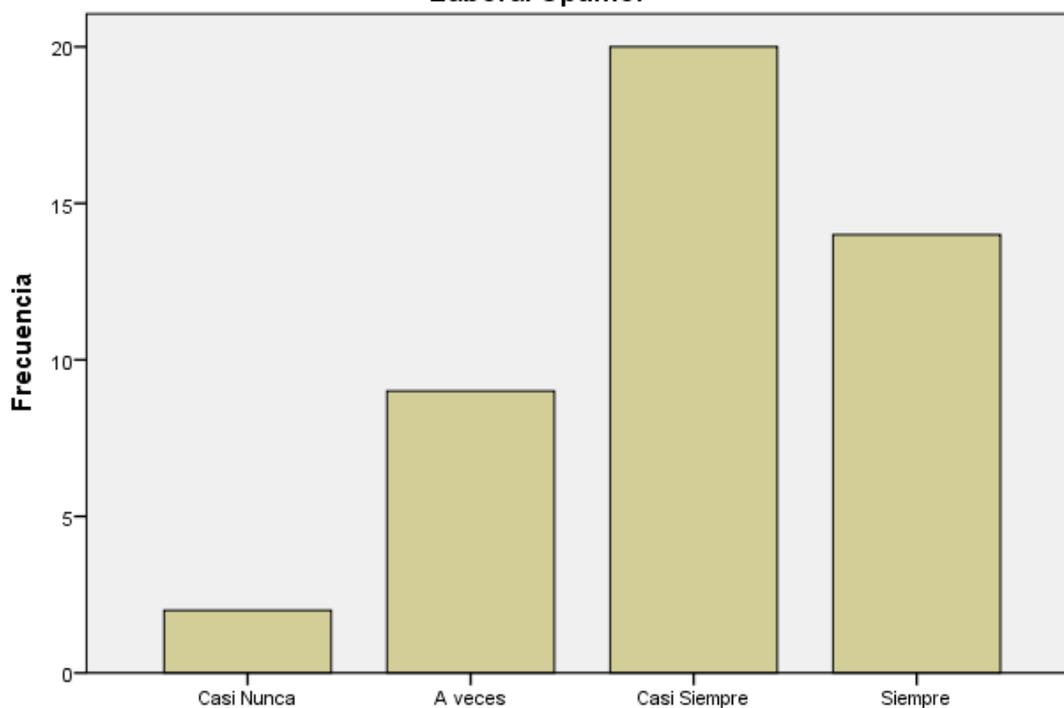


Considera que, durante la modalidad de trabajo remoto tiene un Clima Laboral Optimo.

Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	4,4	4,4	4,4
A veces	9	20,0	20,0	24,4
Válidos Casi Siempre	20	44,4	44,4	68,9
Siempre	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.

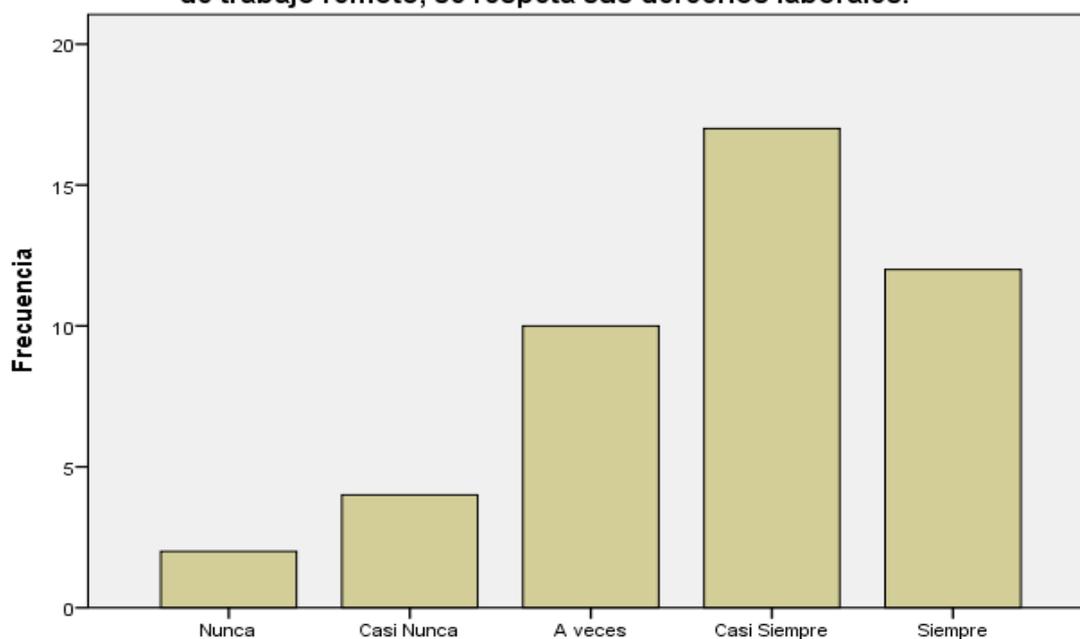


Considera que, durante la modalidad de trabajo presencial tiene un Clima Laboral Optimo.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,4	4,4	4,4
Casi Nunca	4	8,9	8,9	13,3
A veces	10	22,2	22,2	35,6
Casi Siempre	17	37,8	37,8	73,3
Siempre	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.

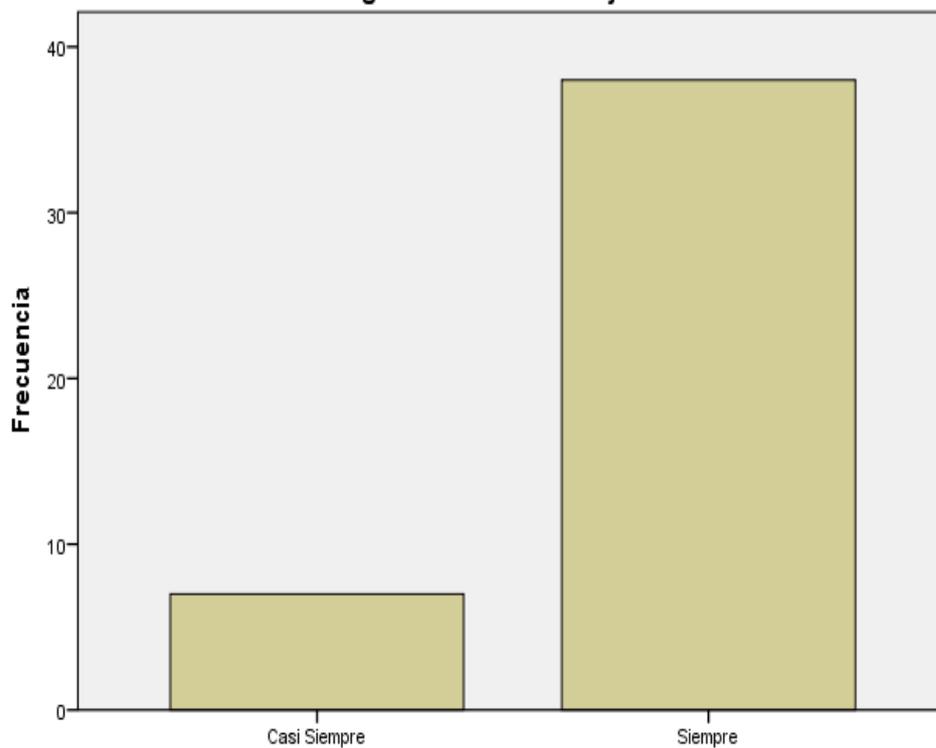


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, se respeta sus derechos laborales.

Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	7	15,6	15,6	15,6
Siempre	38	84,4	84,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.

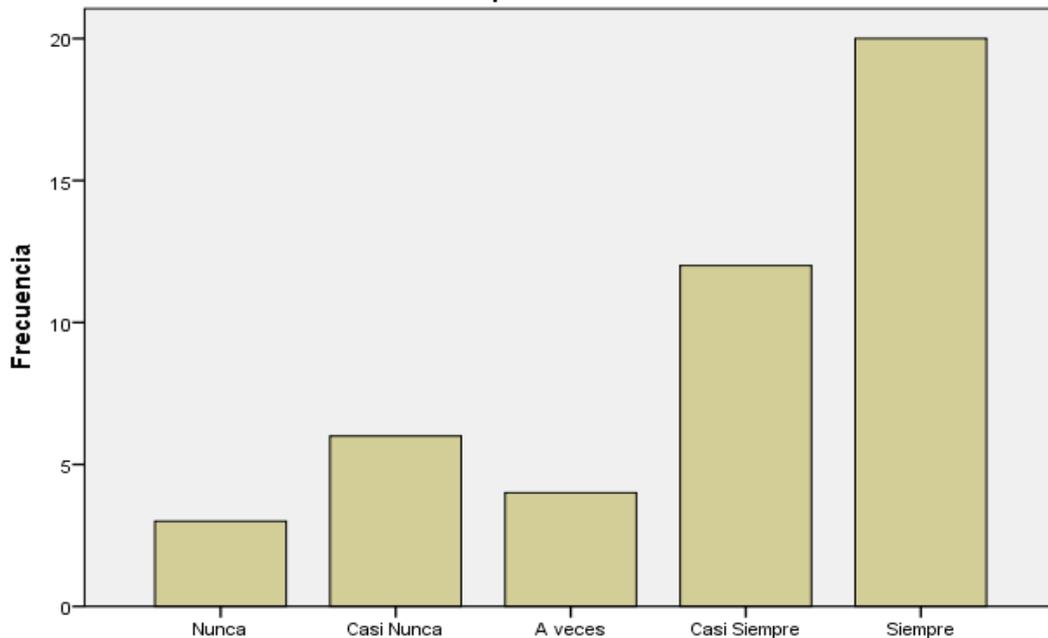


Como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto considera que cumple sus obligaciones como trabajador.

El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6,7	6,7	6,7
Casi Nunca	6	13,3	13,3	20,0
A veces	4	8,9	8,9	28,9
Válidos Casi Siempre	12	26,7	26,7	55,6
Siempre	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.

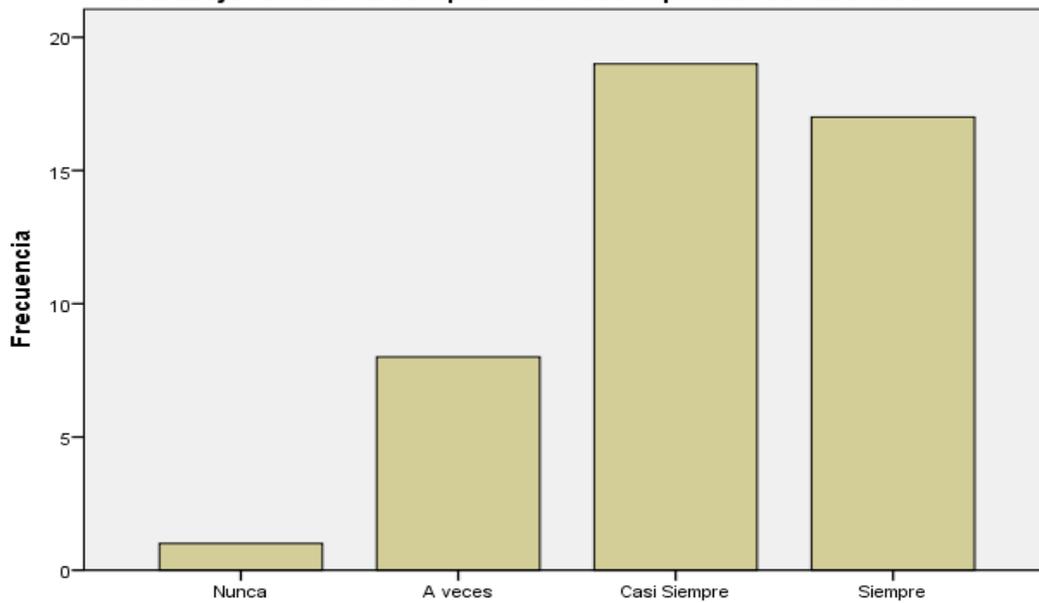


El trabajo remoto que usted realiza, cumple con los horarios establecidos por su empleador.

Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	8	17,8	17,8	20,0
Válidos Casi Siempre	19	42,2	42,2	62,2
Siempre	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.

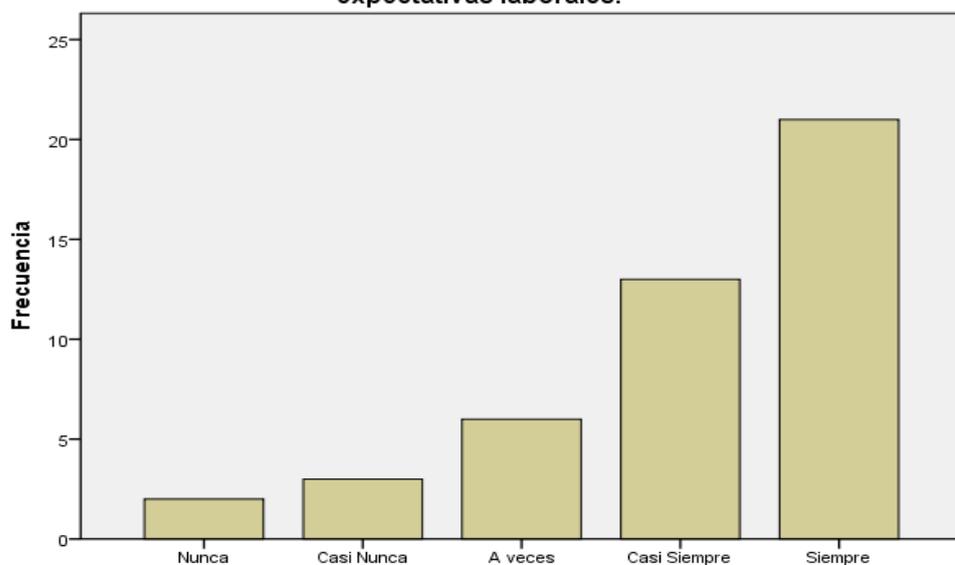


Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, la modalidad de trabajo remoto ha cumplido con sus expectativas laborales.

La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,4	4,4	4,4
Casi Nunca	3	6,7	6,7	11,1
A veces	6	13,3	13,3	24,4
Casi Siempre	13	28,9	28,9	53,3
Siempre	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.

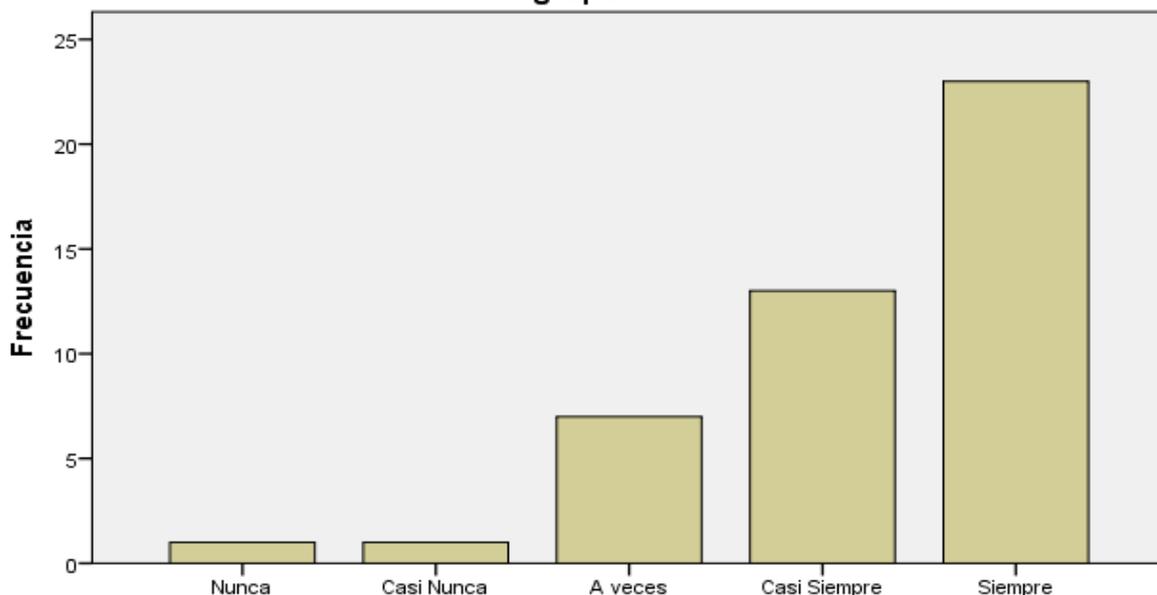


La modalidad de trabajo remoto es un impedimento para cumplir sus expectativas laborales.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
Casi Nunca	1	2,2	2,2	4,4
A veces	7	15,6	15,6	20,0
Casi Siempre	13	28,9	28,9	48,9
Siempre	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.

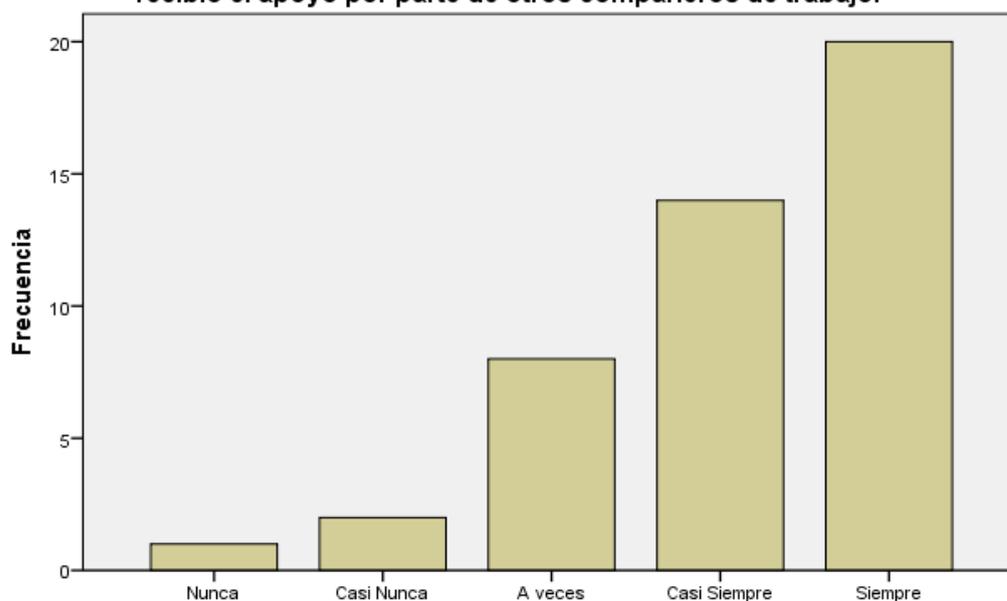


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, la virtualidad le ha permitido apoyar en las diligencias (audiencias, declaraciones nivel fiscal, policial, etc), a sus demás compañeros de grupo.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales simultaneas ha recibido el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
Casi Nunca	2	4,4	4,4	6,7
A veces	8	17,8	17,8	24,4
Casi Siempre	14	31,1	31,1	55,6
Siempre	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales simultaneas ha recibido el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.

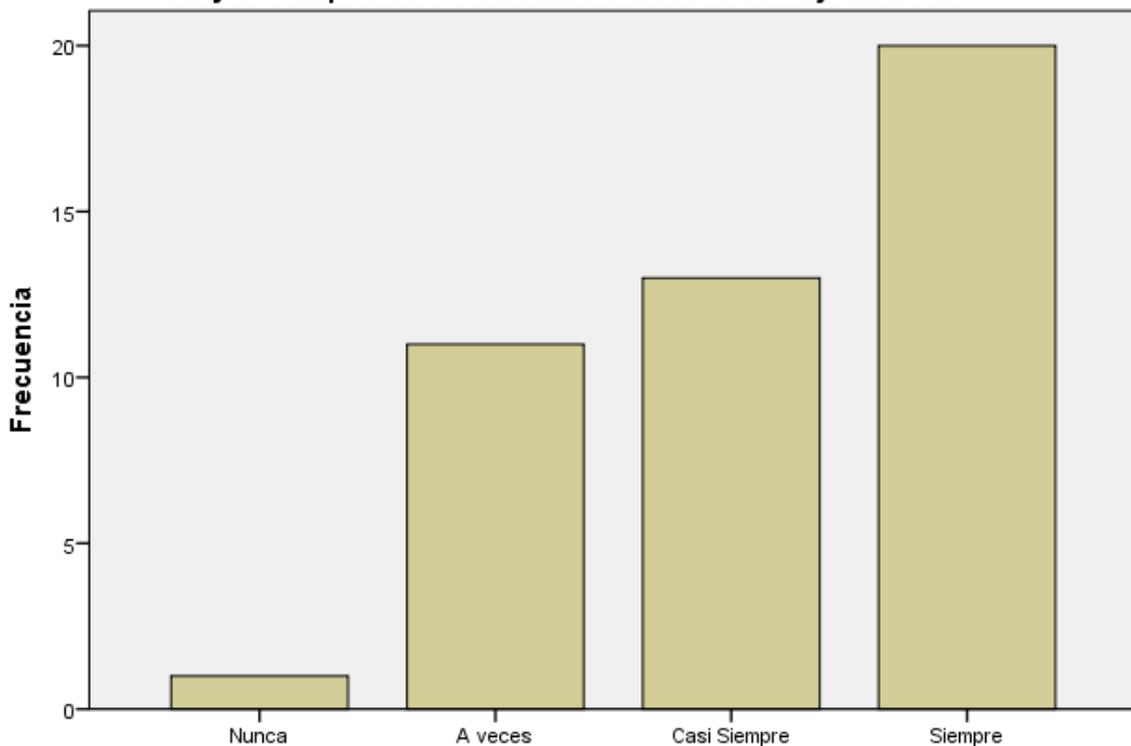


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, cuando se le presente diligencias virtuales simultaneas ha recibido el apoyo por parte de otros compañeros de trabajo.

Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	11	24,4	24,4	26,7
Válidos Casi Siempre	13	28,9	28,9	55,6
Siempre	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.

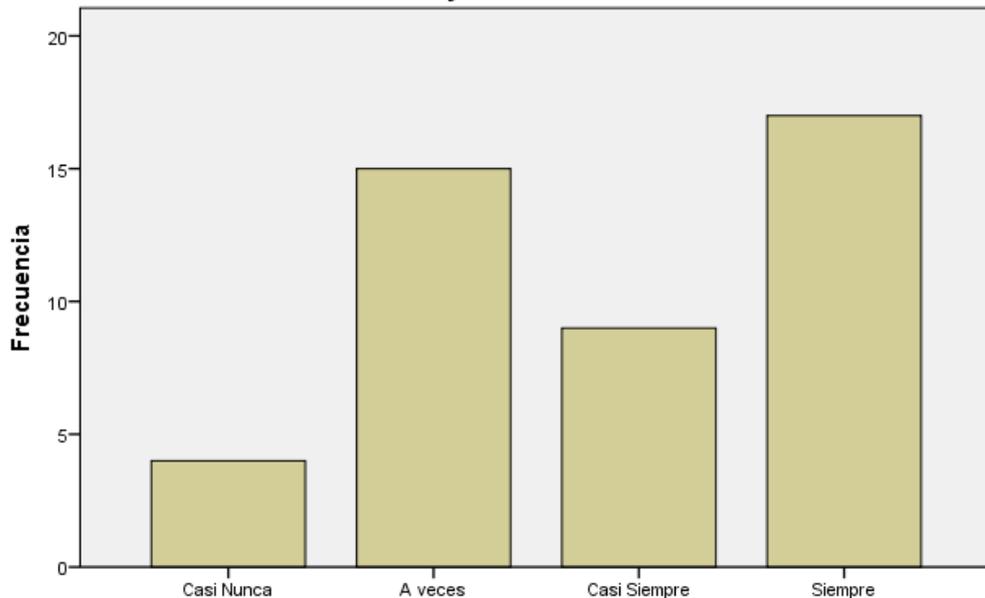


Haciendo una comparación con la modalidad de trabajo presencial, siente un mayor compromiso con la modalidad de trabajo remoto.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	8,9	8,9	8,9
A veces	15	33,3	33,3	42,2
Válidos Casi Siempre	9	20,0	20,0	62,2
Siempre	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.

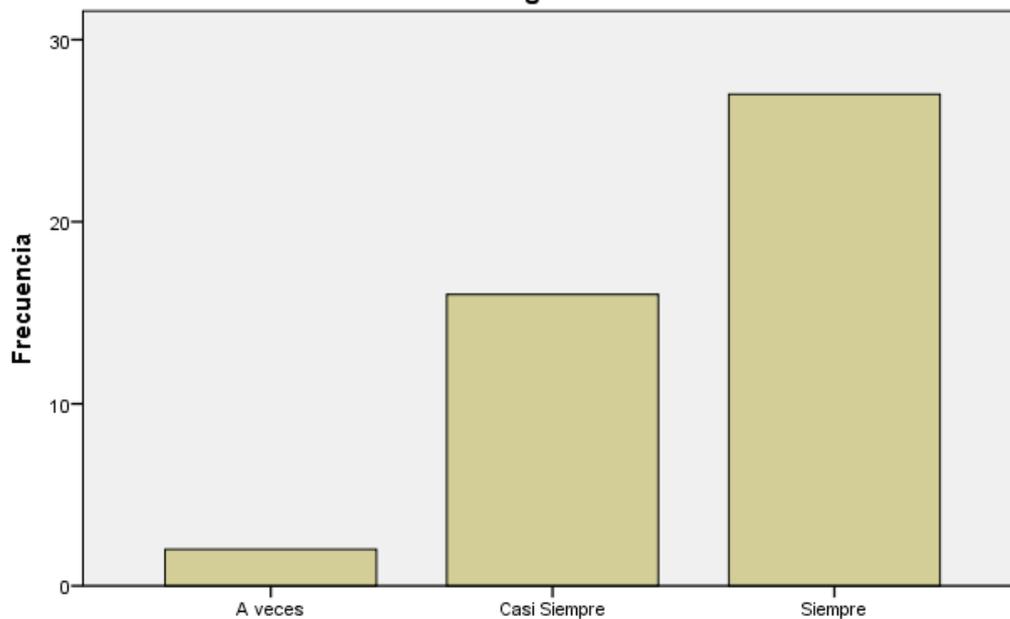


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente el compromiso institucional de su empleador con mayor fuerza.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	4,4	4,4	4,4
Casi Siempre	16	35,6	35,6	40,0
Siempre	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.

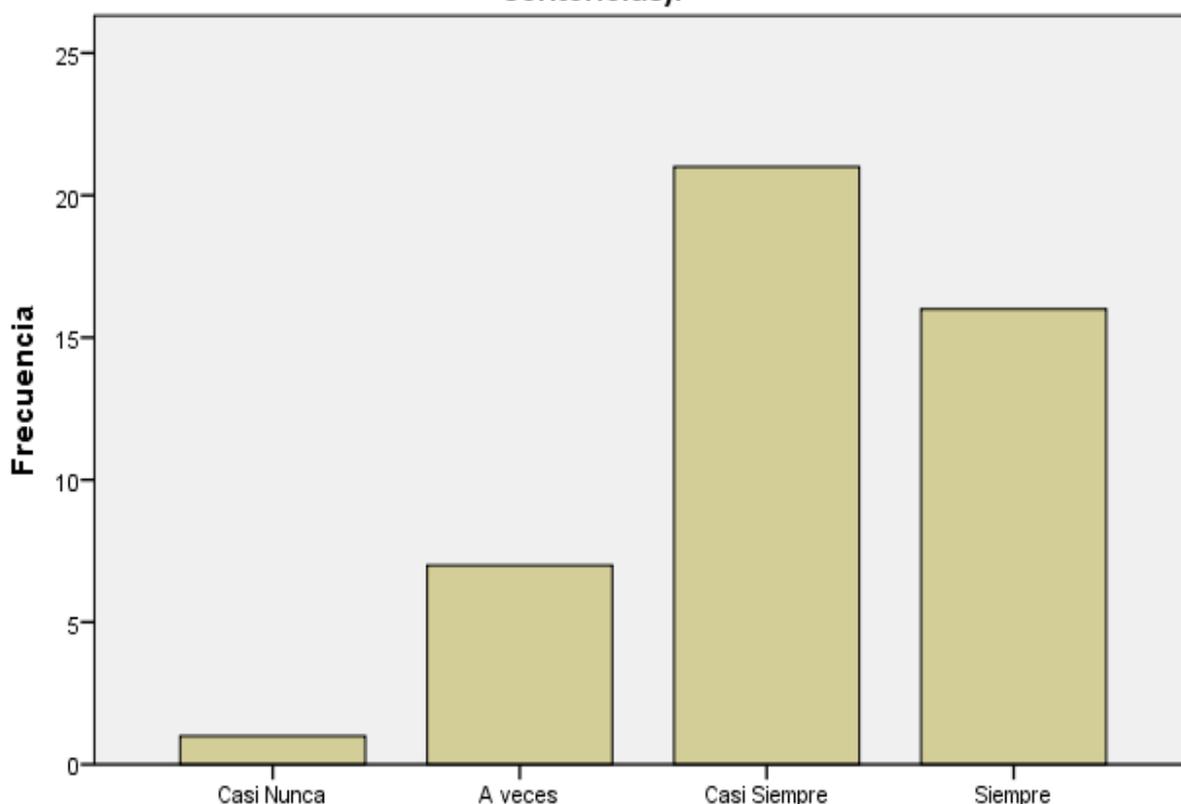


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto se ha mantenido la organización jerárquica de casos asignado a los abogados.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	7	15,6	15,6	17,8
Válidos Casi Siempre	21	46,7	46,7	64,4
Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).

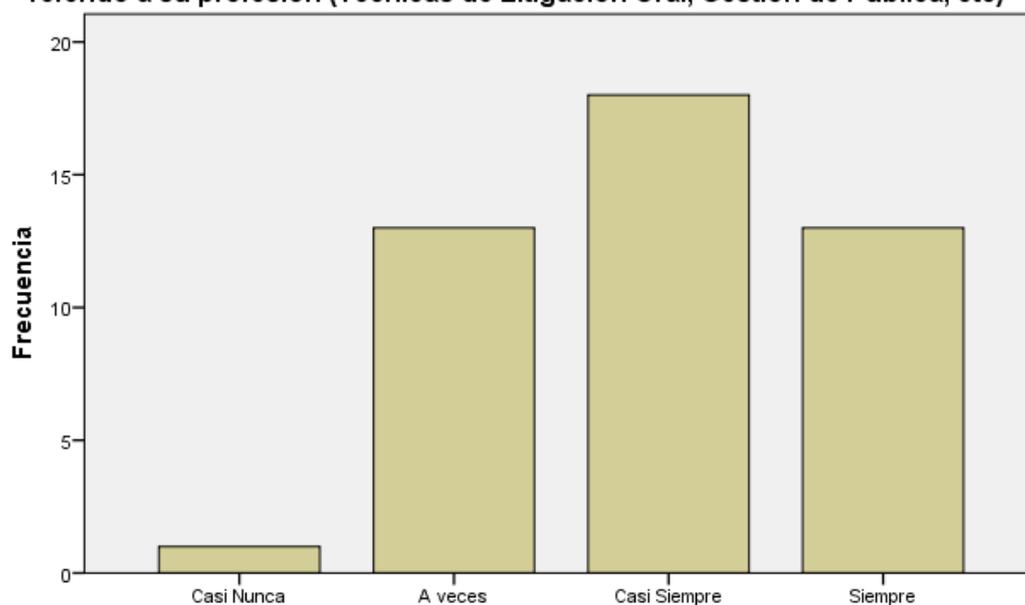


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, siente que hay mayor productividad (resultados de sentencias).

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	13	28,9	28,9	31,1
Válidos Casi Siempre	18	40,0	40,0	71,1
Siempre	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)

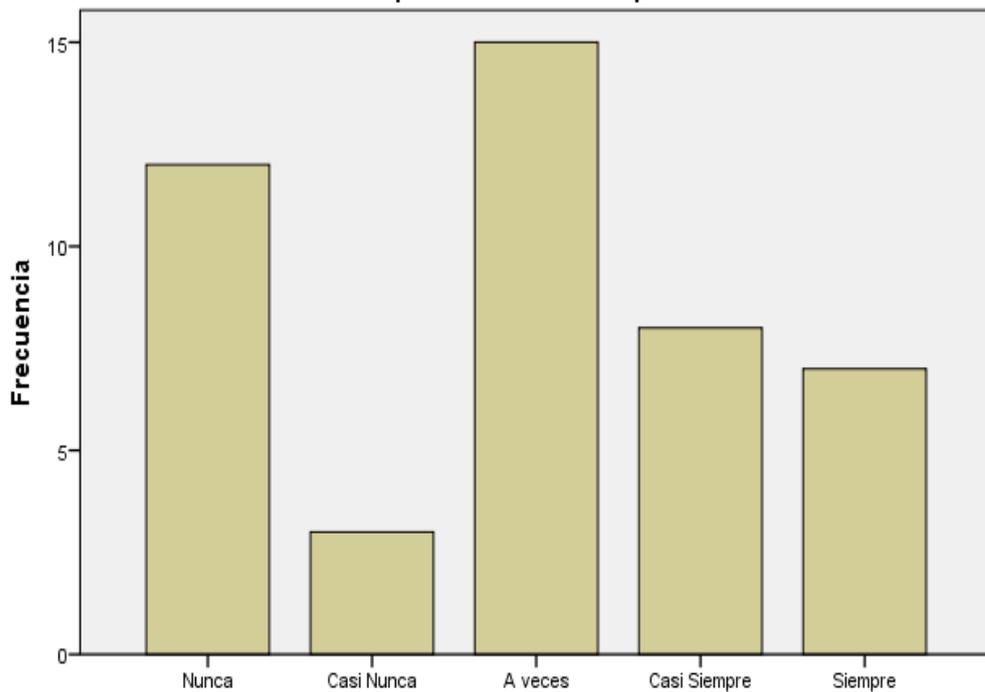


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha seguido cursos, capacitaciones, diplomados u otros, referido a su profesión (Técnicas de Litigación Oral, Gestión de Pública, etc)

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	26,7	26,7	26,7
Casi Nunca	3	6,7	6,7	33,3
A veces	15	33,3	33,3	66,7
Casi Siempre	8	17,8	17,8	84,4
Siempre	7	15,6	15,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.

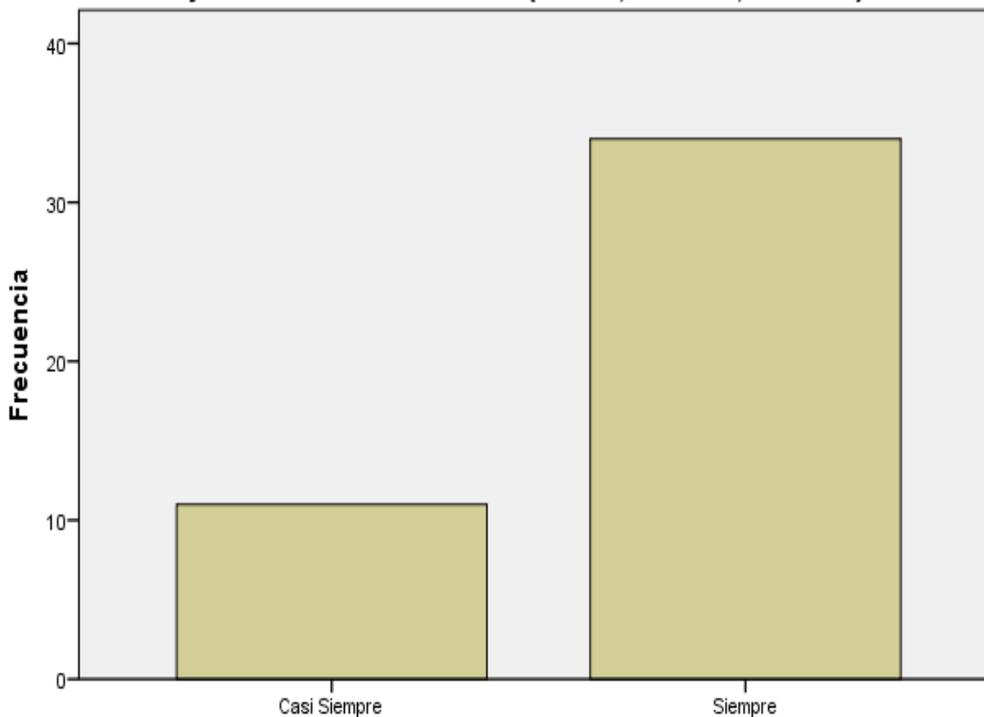


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, ha recibido usted u otro compañero de trabajo algún reconocimiento por su buen desempeño laboral.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	11	24,4	24,4	24,4
Siempre	34	75,6	75,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)

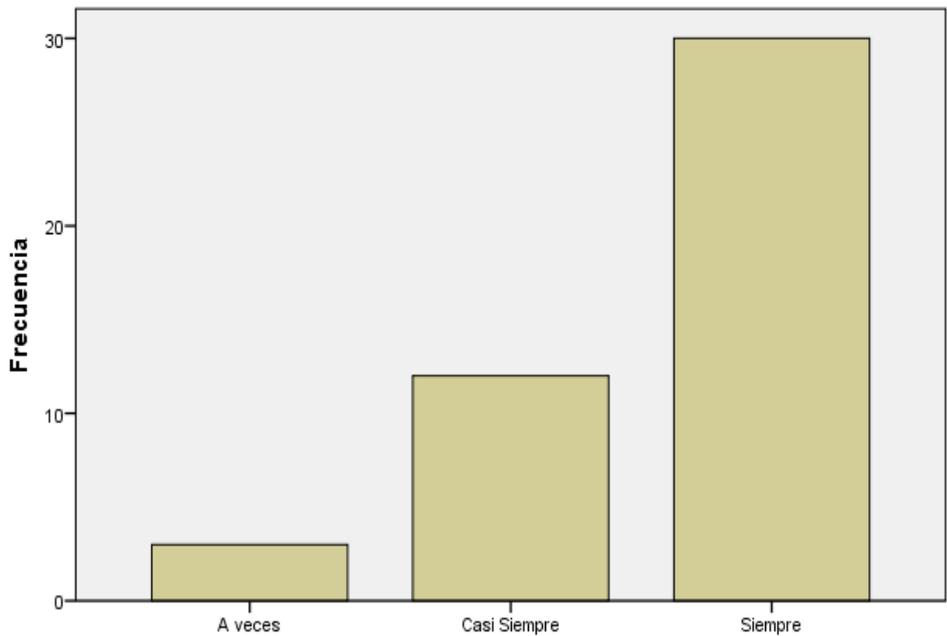


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, al final de su actividad laboral emite algún informe de su trabajo o actividades realizadas (diarias, semanal, mensual)

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	3	6,7	6,7	6,7
Casi Siempre	12	26,7	26,7	33,3
Siempre	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.

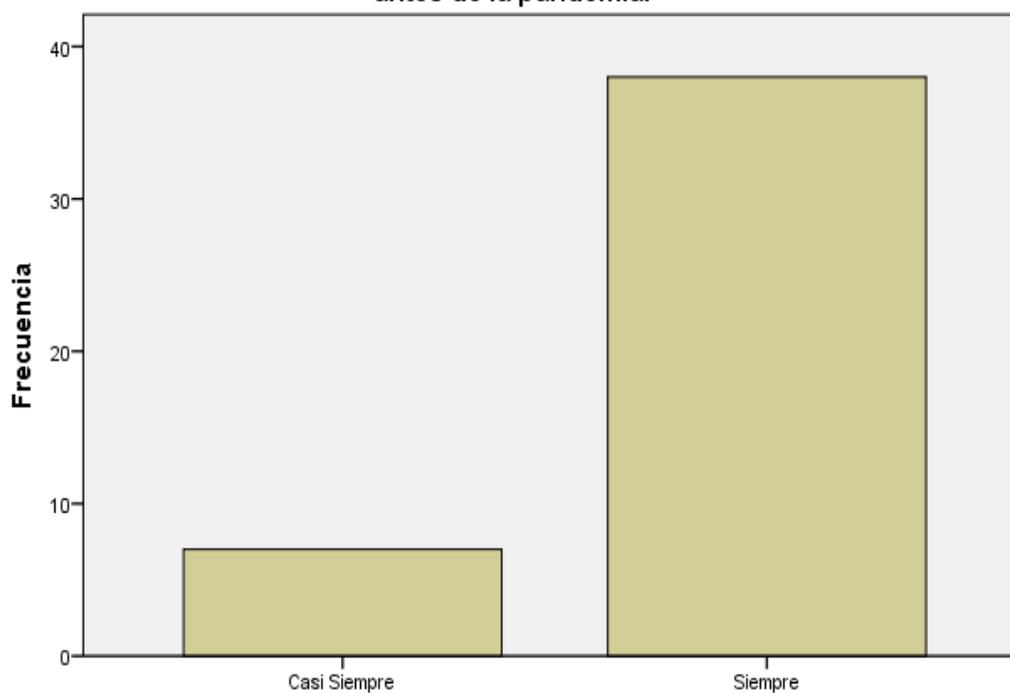


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted es monitoreado constantemente con relación a sus actividades laboral.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	7	15,6	15,6	15,6
Válidos Siempre	38	84,4	84,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Juridico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.

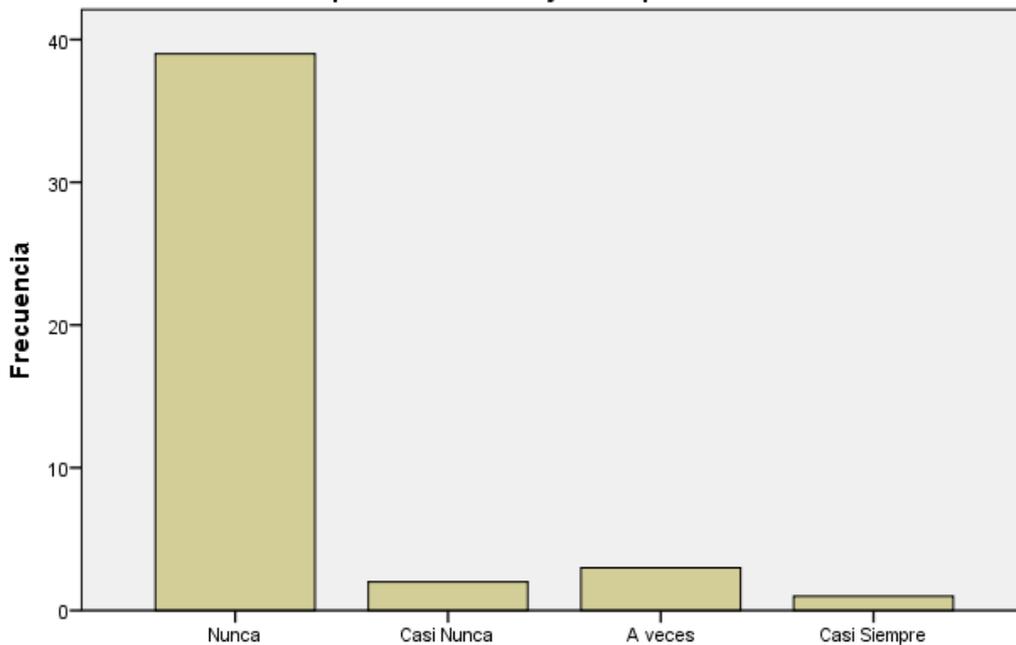


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted respeta las normas institucionales pre establecidas antes de la pandemia.

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	39	86,7	86,7	86,7
Casi Nunca	2	4,4	4,4	91,1
Válidos A veces	3	6,7	6,7	97,8
Casi Siempre	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.

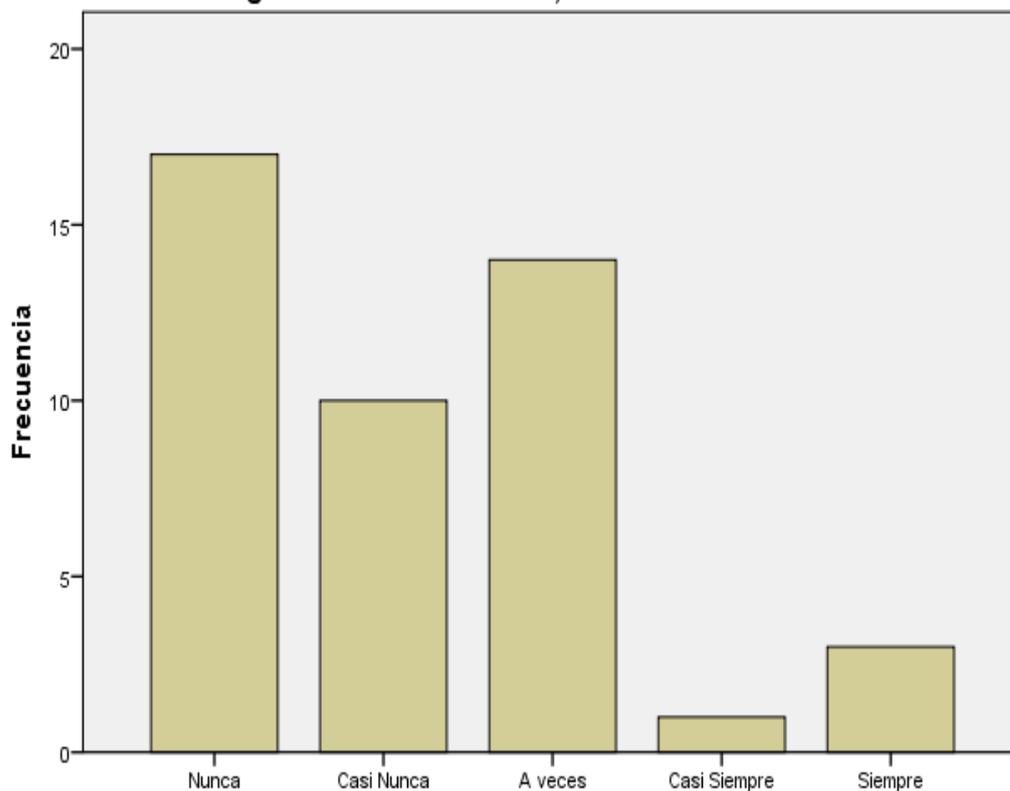


Durante el tiempo que viene laborando como Analista Jurídico en la modalidad de trabajo remoto, usted ha sido objeto de una falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo o empleador.

Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	37,8	37,8	37,8
Casi Nunca	10	22,2	22,2	60,0
A veces	14	31,1	31,1	91,1
Casi Siempre	1	2,2	2,2	93,3
Siempre	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.

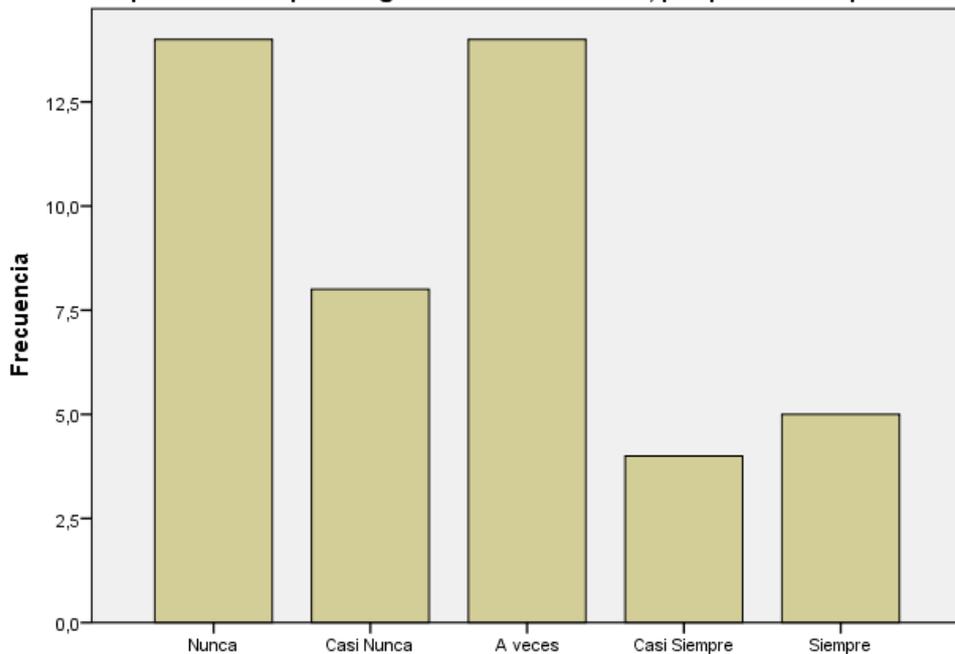


Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha generado algún efecto negativo a su salud mental, emocional o física.

Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	31,1	31,1	31,1
Casi Nunca	8	17,8	17,8	48,9
A veces	14	31,1	31,1	80,0
Válidos Casi Siempre	4	8,9	8,9	88,9
Siempre	5	11,1	11,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.

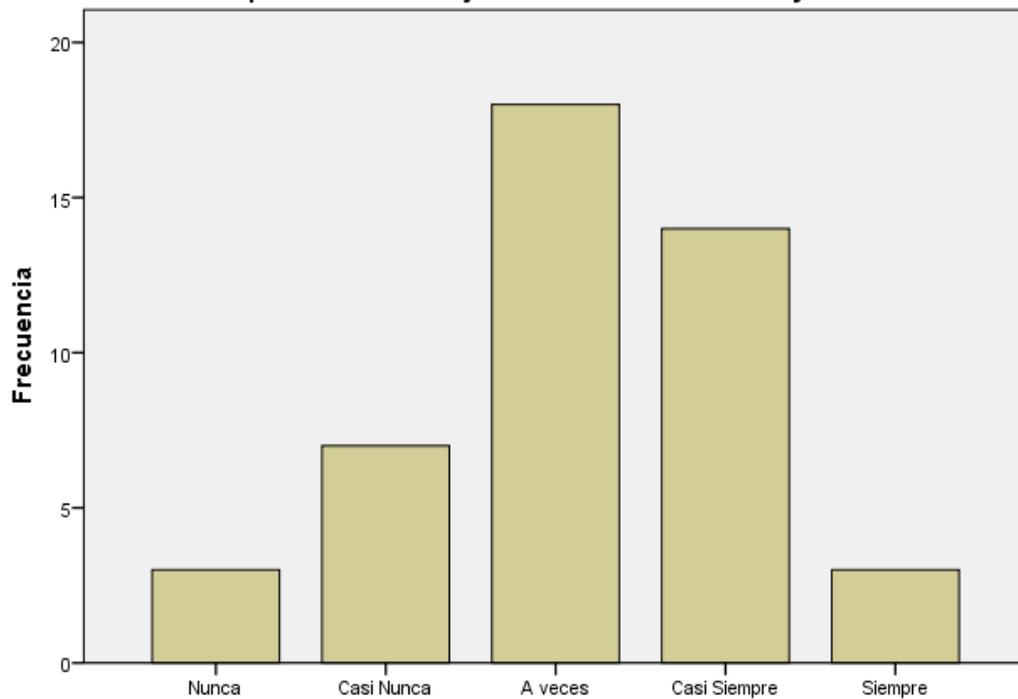


Recibe capacitaciones psicológicas de estrés laboral, por parte su empleador.

Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6,7	6,7	6,7
Casi Nunca	7	15,6	15,6	22,2
A veces	18	40,0	40,0	62,2
Casi Siempre	14	31,1	31,1	93,3
Siempre	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.

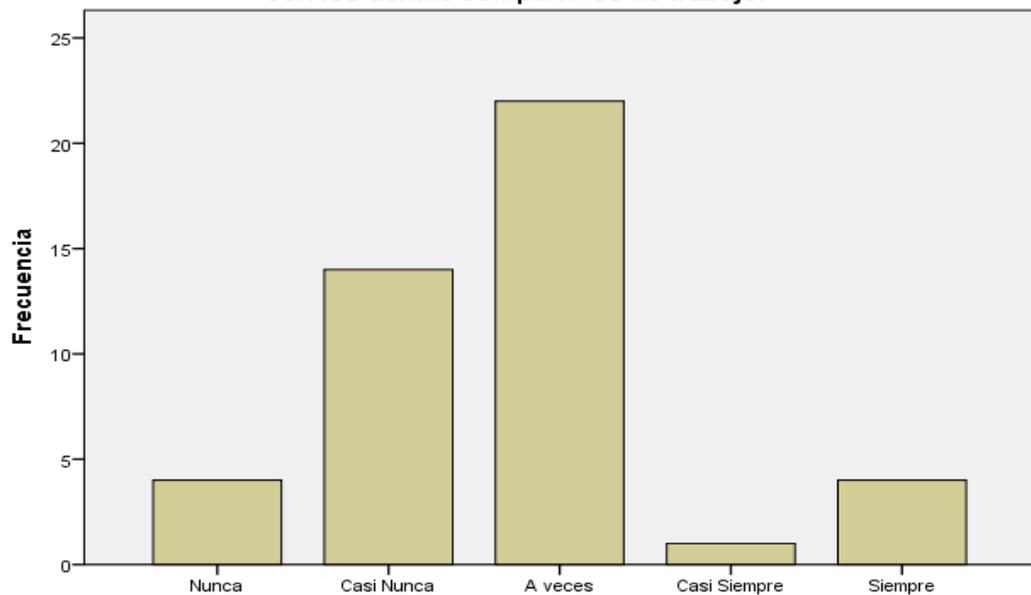


Considera que la modalidad de trabajo remoto, le ha permitido relacionarse con los demás compañeros de trabajo de manera más directa y habitual.

Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,9	8,9	8,9
Casi Nunca	14	31,1	31,1	40,0
A veces	22	48,9	48,9	88,9
Válidos Casi Siempre	1	2,2	2,2	91,1
Siempre	4	8,9	8,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.



Considera que la modalidad de trabajo remoto, ha afectado la Interacción Social con los demás compañeros de trabajo.

ANEXO N° 11: Base de Datos

TRABAJO REMOTO																	PRODUCTIVIDAD LABORAL																		
TECNOLOGÍA						RESULTADOS											RENDIMIENTO						ÉXITO ORGANIZACIONAL						FACTOR PSICOSOCIAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	3	5	5	1	1	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	4	2
2	3	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	1	1	1	4	5	4	4	5	1	5	5	4	1	4	2	3	2
3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	1	1	3	4	1
4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	
5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	1	1	4	5	2
6	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5
7	3	5	5	2	2	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	3	5	1	3	3	2	3
8	3	5	5	2	1	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	1	5	2	5
9	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	1	5	5	5	1	2	1	3	3
10	4	5	5	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	1	2	4	2
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	1	3	3	3
12	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	2	3	3	3
13	1	4	5	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	1	1	2	3	2
14	5	5	5	3	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	1	1	4	2	5
15	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	1	5	2	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	1	1	3	3	2
16	3	5	5	1	1	5	2	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	1	1	1	4	4
17	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	1	1	3	5	2
18	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5	1	1	1	4	2
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	4	3	
20	2	5	5	2	2	5	5	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	1	5	5	5	3	3	2	3	3
21	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	5	1	3	3	3	3
22	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	1	2	3	4	2
23	5	5	5	1	1	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	1	5	4	5	1	1	1	3	3
24	1	4	5	1	1	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	4	4	1	2	1	2	3
25	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	1	1	1	3	2
26	4	5	5	2	1	5	4	5	4	5	1	2	4	2	4	1	4	1	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3
27	5	5	3	1	2	5	5	4	1	5	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	1	2	1	3	3	

28	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	2	2	4	1	
29	1	5	4	2	1	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	2	4	3	3	2	5	5	4	4	5	5	4	1	3	1	3	3	
30	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	
31	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	1	3	1	2	2	
32	5	5	4	1	1	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	2	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	1	5	1	4	3	
33	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	1	3	2	3	
34	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	1	2	3	4	3	
35	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	2	2	2	5	2	5	3	3	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3
36	5	5	5	3	1	5	3	4	2	5	3	1	4	1	5	1	4	4	4	3	5	1	3	5	3	3	1	5	3	5	1	3	1	1	3	
37	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	5	1	1	1	3	2	
38	4	5	5	3	1	5	4	4	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	1	3	3	4	2	
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	3	5	5	1	
40	3	5	5	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	4	2	2	3	2	
41	1	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	1	3	2	5	5	5	3	4	4	3	5	2	3	4	5	2	5	3	4	3	5	1	1	5	
42	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	1	3	4	1	
43	3	5	5	2	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	1	2	3	3	3	
44	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	3	
45	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	1	3	3	4	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Remoto y Productividad Laboral en una Procuraduría Pública Especializada de Lima, 2020", cuyo autor es URQUIAGA BAZAN MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO DNI: 03695876 ORCID: 0000-0002-3835-8740	Firmado electrónicamente por: EESCUDEROVI el 09-08-2022 09:39:12

Código documento Trilce: TRI - 0398945