



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Trabajo remoto y productividad en los trabajadores de la sede
judicial de La Convención - Cusco 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Loaiza Andia, Horacio Dayan (orcid.org/0000-0001-7728-4767)

ASESORES:

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico mi tesis en primer lugar a Dios, por darme la fuerza necesaria y permitirme lograr este objetivo, también a mis padres por motivarme a seguir siempre adelante y no declinar en la vida y finalmente a mi familia por creer en mí y darme todo su apoyo en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por esta oportunidad de vida y cada una de las personas que me apoyaron para culminar esta tesis, a mi familia (Edith, Ramzes y Luan), a la Universidad Cesar Vallejo, a mis docentes y asesor y a mis padres por enseñarme a no claudicar nunca.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y productividad en los trabajadores de la sede judicial de La Convención - Cusco 2023", cuyo autor es LOAIZA ANDIA HORACIO DAYAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO DNI: 20028763 ORCID: 0000-0002-5871-3471	Firmado electrónicamente por: WMANSILLAA el 14- 01-2024 12:53:42

Código documento Trilce: TRI - 0716643



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOAIZA ANDIA HORACIO DAYAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo remoto y productividad en los trabajadores de la sede judicial de La Convención - Cusco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LOAIZA ANDIA HORACIO DAYAN DNI: 41743195 ORCID: 0000-0001-7728-4767	Firmado electrónicamente por: HLOAIZAA648 el 2901- 2024 20:14:04

Código documento Trilce: INV - 1459503

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspecto Éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable trabajo remoto y sus dimensiones	27
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable productividad y sus dimensiones	28
Tabla 3 Prueba de normalidad	29
Tabla 4 Correlación entre el trabajo remoto y la productividad	30
Tabla 5 Correlación entre la jornada laboral y la productividad.....	31
Tabla 6 Correlación entre la planificación y la productividad.....	31
Tabla 7 Correlación entre la capacitación y la productividad	32

Índice de figuras

Fig. 1 Teorías del teletrabajo en el sector público	11
Fig. 2 Teoría "Z" del teletrabajo	12
Fig. 3 Productividad laboral - Robbins y Judge	18

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad en los trabajadores de la Sede Judicial de La Convención, Cusco durante el año 2023. Fue una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, de quienes se obtuvo la información aplicando la encuesta y el cuestionario de 30 ítems, los mismo que fueron validados por jueces expertos con una escala del 1 al 5 y con un nivel alto de coeficiente de confiabilidad. Los resultados del análisis de estadística descriptiva indican que el 37.50% indican que el trabajo remoto se realiza de manera eficiente mientras que el 55% aseguran que la productividad en los trabajadores es regular. Por otro lado, los datos de estadística inferencial confirmaron que existe relación entre las variables, se puede observar que Rho de Spearman con 0.822 representa una positiva correlación alta, es decir, si el trabajo remoto prospera va a repercutir en la productividad de los trabajadores y por ende mejorará el ambiente y los resultados laborales de la empresa.

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad, eficiencia, eficacia, efectividad.

Abstract

The objective of this research was to know the relationship that exists between remote work and productivity in the workers of the Judicial Headquarters of La Convención, Cusco during the year 2023. It was a basic type of research, with a quantitative, non-experimental cross-sectional and correlational. The population and sample consisted of 40 workers, from whom the information was obtained by applying the survey and the 30-item questionnaire, which were validated by expert judges with a scale from 1 to 5 and with a high level of reliability coefficient. . The results of the descriptive statistics analysis indicate that 37.50% indicate that remote work is carried out efficiently while 55% ensure that worker productivity is regular. On the other hand, the inferential statistical data confirmed that there is a relationship between the variables, it can be seen that Spearman's Rho with 0.822 represents a high positive correlation that is, if remote work prospers it will have an impact on the productivity of workers and Therefore, it will improve the environment and work results of the company.

Keywords: Teleworking, productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En los primeros días de marzo de 2020, se difundieron informes sobre la propagación del Covid-19 en Europa, especialmente en naciones como Italia, Francia y España, donde la pandemia resultó en trágicas consecuencias fatales. Ante ello, la Organización Mundial de Salud (OMS) se mostró impaciente por la alarmante cifra de crecimiento y propagación del virus, además se extendió la preocupación por el confinamiento y las graves consecuencias para el desarrollo económico de los países. Inmediatamente, instaron en la adaptación del teletrabajo o trabajo remoto para que las empresas no se vean afectados y el crecimiento económico no se estanque, desde entonces, el gobierno de cada nación ha hecho todo lo posible para detener la propagación del virus en sus respectivos territorios. Durante el apogeo del brote de Covid 19 en el mundo, muchos países de América Latina como Brasil, México, Colombia, Chile entre otros, poseen infraestructura y equipos de alta tecnología para instalar la nueva metodología de trabajo remoto, lo que obliga a diferentes países a fomentar un entorno que facilite a las personas el acceso a esa tecnología de telecomunicaciones. Sin duda, esta pandemia ha acelerado el uso del trabajo remoto y/o teletrabajo por parte de empleadores y empleados (Whitelaw, 2020).

Uno de los aspectos más marcados entre el trabajo remoto y el trabajo presencial, es la disminución del tiempo de desplazamiento y la facilidad de poder trabajar desde casa o del lugar de confinamiento; asimismo es harto conocido que a través del trabajo remoto se dio continuidad a varios servicios como el de administración de justicia, lo cual ha estado respaldado por la emisión de la Ley N° 31572 (Ley del Teletrabajo), promulgado en fecha 07 de setiembre del año 2022 y su Reglamento a través del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, de fecha 26 de febrero del año 2023. En ese contexto, se puede decir que existen estudios que han verificado que, en algunas oportunidades, realizar este tipo de trabajo aumenta las posibilidades de obtener mayor productividad siempre y cuando las condiciones estén dadas, pues de lo contrario se verá mermado el nivel de producción en una entidad o institución. Si bien es cierto en el Perú el trabajo remoto era de carácter temporal por la emergencia sanitaria que aquejaba a nuestro país, sin embargo a la fecha esta se viene implementando

en varias instituciones, incluso muchos trabajadores han optado por realizarla hasta el día de hoy, pero la realización del mismo en muchos casos no es el óptimo debido a que por ejemplo en la admiración de justicia, muchos justiciables y trabajadores judiciales no están adaptados a estos cambios que trae consigo la labor remota, lo cual origina un impacto negativo en la producción y por tanto en los resultados que la empresa o entidad espera de sus trabajadores.

En la sede judicial de La Convención que cuenta con más de 10 juzgados de diversa índole, se han presentado deficiencias en la atención al usuario, debido a que muchas veces se han tenido que frustrar audiencias y otro tipo de diligencias a causa de la poca cultura tecnológica. Es preciso señalar también que, por ejemplo, las audiencias virtuales muchas veces no reflejan lo que el justiciable realmente quiere decir o hacerle entender al juez, con lo cual se vulnera el principio de inmediación; entonces muchas veces no son del agrado de los justiciables y hasta muchos de ellos han preferido acudir a centros de conciliación para solucionar sus conflictos interpersonales. Por otro lado, respecto de los servidores judiciales, todos trabajan con metas mensuales, por lo que muchas veces debido a las deficiencias que trae consigo trabajar en forma remota no son cumplidas del todo. Frente a este escenario, surgen los inconvenientes en cuanto a productividad en el trabajo se refiere. Se relacionan con que los colaboradores y el público litigante no están tan familiarizados con uso de las tecnologías de telecomunicación (TICs), como son el *hangout meet* y el zoom, con la consecuencia de que la organización a través de sus colaboradores no presta el servicio en tiempo y forma, dejando descontentos a los usuarios. A los problemas descritos se suma la carencia de cobertura apropiada de la prestación de internet e incluso varios lugares sin cobertura de dicho servicio. La investigación se llevó a cabo para conocer cómo les fue a los empleados distantes en la sede de la corte de La Convención en términos de rendimiento, quienes deben cumplir los objetivos y fines de la entidad a través de la nueva modalidad de empleo

Luego de haber analizado la realidad problemática, se planteó el problema general ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de la provincia de La Convención de la Región Cusco 2023? Así también los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo se

relaciona la jornada laboral y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención - 2023?, (b) ¿Cómo se relaciona la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención- 2023?, (c) ¿Cómo se relaciona la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de la sede de La Convención - 2023?

Socialmente se justifica porque permitió conocer cuál es el nivel de productividad del trabajador judicial (entiéndase jueces, personal jurisdiccional y administrativo) que realiza o lleva a cabo trabajo remoto en la sede judicial de La Convención. En cuanto a la justificación metodológica, esta se justifica ya que sirvió como antecedente para futuras investigaciones a partir de un modelo para medir la influencia del trabajo remoto y la productividad de servidores judiciales en la sede de La Convención – Cusco. Ahora respecto a la justificación teórica, esta se justifica por la utilización de fundamentos conceptuales para las dos variables del trabajo remoto y la productividad, de esa manera contribuye, ya que se suma al cuerpo de estudios existente sobre el tema.

El objetivo general de este trabajo de investigación fue: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores judiciales de la Sede Judicial de La Convención - Cusco 2023, los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación que existe entre la jornada laboral y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023; (b) Determinar cómo se relaciona la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023; (c) Determinar cómo se relaciona la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de La Convención 2023.

La hipótesis general de la investigación es: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención - 2023, las hipótesis específicas serán: (a) Existe relación de la jornada laboral en la productividad de los servidores judiciales de la sede de La Convención - 2023, (b) Existe relación entre la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la sede de La Convención - 2023, (c) Existe relación entre la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de la sede de La Convención - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Lalama-Franco et al., (2023), el objetivo de su trabajo de investigación era descubrir si las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de una zona de Guayaquil podían aumentar su producción mediante el uso de trabajadores remotos. Es una investigación cuantitativa, correlacional y transversal. Esta investigación consta de una muestra de Pymes de las industrias Urdesa, Kennedy y Mapasingue. Con una prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,82, se utilizó un cuestionario validado por expertos para encuestar a 74 PYME. Pymes del norte de Guayaquil, según los datos, existe una fuerte conexión positiva entre las variables, como lo demuestra el coeficiente Rho de Spearman, que se sitúa en 0,68. Como consecuencia de ello, el 96% de los participantes utilizó el teletrabajo, y el 14% de ellos lo sigue utilizando actualmente. Además, el 39% lo utiliza parcialmente. Los hallazgos de este estudio corroboran los de investigaciones anteriores, tanto nacionales como extranjeras, que encontraron y comprobaron que la hipótesis de que el teletrabajo está asociado con una mayor productividad y el fortalecimiento de las operaciones comerciales; puede ser una opción viable para la fuerza laboral postpandemia, allanando el camino para prácticas más sostenibles.

Waynika, et al., (2021), su objetivo declarado al escribir este artículo era investigar cómo las percepciones de los trabajadores tailandeses sobre los estándares organizacionales influyen en su compromiso y éxito en el trabajo remoto. La investigación encuestó a 414 trabajadores tailandeses de diferentes oficinas de la empresa que utilizaban Internet. Según los hallazgos, la productividad percibida se vio afectada positiva y significativamente por la demanda laboral ($\beta = 0,547$, $t = 14,665$, $p < 0,001$); por lo tanto, se apoyó la hipótesis 1A. La hipótesis 1B no fue apoyada porque la demanda de trabajo no mostró cambios significativos. efecto sobre el compromiso organizacional ($p > 0,05$). Sin embargo, las normas organizativas revelaron un efecto mediador significativo entre la demanda de trabajo ($\beta = 0,254$, $t = 5,290$, $p < 0,001$) y productividad percibida ($\beta = 0,142$, $t = 3,252$, $p < 0,001$) y compromiso organizacional ($\beta = 0,230$, $t = 5,064$, $p < 0,001$). Se apoyaron la hipótesis 1C y la hipótesis 1D. Cuya conclusión en resumen es que el sentido de propósito de un empleado en su trabajo puede ayudar a mantenerlo comprometido con la

empresa incluso cuando no está físicamente allí, vale decir que consideran que realizar trabajo remoto no afecta la productividad de la empresa.

Ramos y Tejera (2020), analizó datos con el objetivo principal de determinar qué hace que el trabajo remoto en Ecuador sea único, con especial énfasis en el escenario de emergencia sanitaria del COVID-19, y cómo estos factores se relacionan entre sí. En este trabajo la forma de investigación fue básico mediante el enfoque cuantitativo, no empírico - descriptivo, la población encarnada por todos los residentes ecuatorianos que trabajan de forma remota, aplicado a una muestra de 459 individuos, se usó como método de encuesta y cuestionario como una herramienta. Los investigadores descubrieron que, en comparación con quienes realizan trabajos de oficina tradicionales, los teletrabajadores son un 10% más productivos. El 41% de los encuestados informó que su productividad se mantuvo sin cambios, disminuyó un 33% y aumentó un 26% entre aquellos que llenaron la encuesta para la investigación. Según los hallazgos de este estudio, la productividad aumenta en presencia de circunstancias propicias; por lo tanto, no es el teletrabajo per se lo que determinaría si la productividad aumenta o no a través del teletrabajo.

Díaz, (2020), en su artículo científico, la población y la muestra son de naturaleza descriptiva más que experimental, métodos de recopilación de datos, métodos de observación de documentos y herramientas analíticas para documentos. El informe llegó a la siguiente conclusión: debido a la rápida propagación de la pandemia de COVID-19, así como el incremento de contagios en todo el mundo, pensemos en los casos en los cuales la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha referido que todos los ciudadanos tenemos que enfrentar el contagio de COVID - 19, Ante esta situación, muchos países han aplicado medidas de aislamiento absoluto para evitar la propagación. Como resultado, el aceleramiento económico de muchos países se ha estancado y se acerca una crisis que rodea económicamente, algunos países podrán salir rápidamente y otros tardarán años en salir de esta economía.

Gutiérrez y Solano (2020), en su artículo científico, su investigación del tipo básica, con orientación mixta, estimaciones descriptivas, su población conforma por todos los servidores públicos de 10 entidades públicas y 10

privadas, también la muestra de la investigación incluye 188 servidores públicos y del sector privado. Se usó la técnica de la encuesta y el estudio de documentos, tuvo como herramientas los cuestionarios y los paneles de análisis de documentos. Las conclusiones del presente estudio fueron que el teletrabajo implementado durante la pandemia ha tenido un impacto positivo en la motivación y el desempeño, su adopción ha provocado un cambio repentino para los servidores a la hora de tener que modificar su jornada laboral. Asimismo, el 70% de las organizaciones ya cuentan con programas de teletrabajo dirigidos a una parte de los trabajadores, proporción que aumenta a mediante esta modalidad se vuelve obligatorio y necesario para los trabajadores. Después de implementar este método de trabajo, los colaboradores se han adaptado y logrado resultados notables en términos de productividad, uso del tiempo, enfoque y calidad del trabajo, prueba de ello es que el 40,4% de los teletrabajadores dice que su experiencia ha sido muy positiva, el 44,1% dice que ha sido buena, el 12,8% dice que ha sido regular y el resto dice que ha sido mala. Se ha identificado la existencia de ciertos aspectos de manera positiva en el empleo de los empleados, como una mejor concentración, tiempo libre y diversión familiar. Asimismo, se identificaron ciertos aspectos de manera negativa como la carga de trabajo, el estrés y el aumento de la jornada laboral. Al final, se pudo observar que a pesar de los factores cambiantes, los empleados se adaptaron a esta forma de trabajo, calificando la experiencia como positiva, aumentando su productividad, lo cual se debe a que los aspectos positivos influyen en los aspectos negativos

Respecto al ámbito nacional, se han desarrollado varios estudios de investigaciones con valor relevante, debiendo citar algunas de ellas que estén relacionadas al estudio de nuestras variables:

Vilcaromero-Ruiz, et al., (2022), el autor se propuso describir la eficacia de un programa de teletrabajo implementado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) del Perú durante el período de confinamiento provocado por el COVID-19, la eficacia del programa estaba por determinar la eficacia del teletrabajo. Se realizó un estudio descriptivo correlacional con una población limitada de setenta y cuatro afiliados a la SUNAT. La variable flexibilidad laboral y la variable productividad mostraron

tener una co-relación de Spearman positiva, con un nivel de significancia de 0,521. Las organizaciones y empresas que no habían considerado el teletrabajo antes de la pandemia se enfrentaron a un cambio significativo para el que no estaban preparadas, lo que generó problemas de adaptación y productividad. La gestión organizacional positiva pudo salir ilesa del período de cuarentena gracias al programa que se había implementado en la muestra de población pre-pandémica. Por lo tanto, es crucial monitorear la ciberholgaza (ciberpereza) de los empleados desde una perspectiva de trabajo flexible durante toda la jornada laboral. Es normal que los trabajadores se sientan tentados a visitar redes sociales y otros sitios web no relacionados con el trabajo en determinados intervalos. Teniendo esto en cuenta, no es descabellado sugerir el cumplimiento de los objetivos dentro de plazos específicos como enfoque de productividad.

Baldeón (2020), su investigación fue de tipo no experimental, básica; la población estuvo conformada por 120 trabajadores municipales, y el tamaño de muestra fue de 92 trabajadores del mismo municipio, se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio concluyó: Las variables de investigación muestran una correlación algo favorable entre sí: Teletrabajo y eficiencia del personal administrativo. Además, hubo un vínculo entre todas las demás que se analizaron como parte de este estudio. Además, el autor se basa en otros estudios para demostrar que los empleados que trabajan a través de esta nueva manera de trabajo tienen restricciones que dificultan el desempeño de su tarea y, su desenvolvimiento en el campo. También, se refiere a que los funcionarios también muestran una atención rápida a todas las situaciones que se presenten por algunos usuarios, lo que indica mejores resultados en términos de eficiencia en la adopción de métodos de teletrabajo, incluso se puede mejorar. El autor concluye que se puede esperar que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín 2020 sea más eficiente y productivo cuando se les da la opción de trabajar de forma remota, en promedio. Aquí, $p=0,00$ y el coeficiente = 0,501 describe la conexión.

Tenazoa (2021), determinó que analizar el trabajo remoto y el desempeño del personal en un organismo público de acción penal sería el foco principal de su estudio. El soporte teórico empleado para la investigación se sustenta en SERVIR (2020), sugiere dos aspectos: planificación y ejecución. La investigación

tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional transversal caracteriza este estudio. Utilizando Rho Spearman, pudimos analizar los datos y obtener una correlación algo positiva de 0,604. Los resultados muestran que la gestión de trabajadores remotos mejora eficazmente la productividad en el trabajo.

Vicente (2020), el investigador se propuso comprender la dinámica entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en La victoria-2020, institución educativa dirigida por Rosa Dominga Pérez Liendo, el estudio fue del tipo descriptivo, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo, la muestra la compone el número total de educadores, o sea 31 personas. Se determinó que la confiabilidad de la variable gestión administrativa es de 0.928 y la de trabajo remoto de 0.902. Esto se logró utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Ambos demostrando un alto grado de confiabilidad. Con un valor de Rho Spearman de 0,693, las variables gestión administrativa y trabajo remoto mostraron asociación moderadamente positiva. Concluyó que en este estudio se analizó el Teletrabajo y la Calidad de Servicio a través de sus aspectos más resaltantes. La mayoría de los empleados tuvo pocos problemas para adaptarse al nuevo entorno laboral y la gran mayoría haría todo lo posible para ayudar a otros empleados, según una encuesta individual realizada al personal de la entidad educativa.

En Chiclayo Perú, Fernández, (2021), en su tesis el impacto del teletrabajo en la productividad del personal administrativo de una empresa de distribución en Chiclayo, en este estudio basado en método cuantitativo, con análisis utilizando el cuestionario como herramienta para recolectar información, se muestra que existen 65.1 empleados administrativos con niveles de cumplimiento promedio, quedando un 25% y 10% en bajo y alto respectivamente, lo que indica que el trabajo remoto es posible para alcanzar metas importantes y buenos resultados. Según los resultados de la encuesta, existe una asociación algo favorable y estadísticamente significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral ($r=0,492$).

Silva (2019), el estudio se propuso examinar cómo una agencia gubernamental responsable de hacer cumplir la justicia puede beneficiarse al invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores para aumentar su eficiencia y rendimiento en el trabajo. El marco teórico con respecto a la primera

variable está basado en lo indicado por Bruno y Celis (2013), sugiere cuatro áreas de mejora (dimensiones): procedimiento, información, competencias y habilidades. Rodríguez y Gómez fueron las fuentes que citó al hablar de la variable productividad laboral (1991), señalando que abarca tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. En este contexto se aplica un paradigma de diseño descriptivo correlacional cuantitativo. La confiabilidad se evaluó mediante la estadística de Rho Spearman. Un valor de correlación de 0,362 sugiere una asociación débilmente positiva entre los rasgos de capacitación laboral y la productividad de los empleados en el trabajo, según la investigación.

Finalmente, citamos investigaciones realizadas a nivel local y tenemos a Pacheco (2021), el objetivo de este estudio fue conocer si la productividad de los gerentes y supervisores de los principales operadores turísticos receptivos del Perú se ve afectada por el teletrabajo. Los métodos conceptuales constituyen la base de la variable del teletrabajo en este ámbito laboral de Buirá (2012) y Cequea et al. (2011), aplica la metodología cuantitativa de alcance descriptivo correlacional. Se produjo una correlación positiva moderada de 0,672 mediante la aplicación del Rho Spearman en el análisis de los datos recopilados. Los resultados muestran que los gerentes y supervisores de las principales empresas de viajes receptoras peruanas son más productivos cuando trabajan de forma remota. En particular, existe una fuerte correlación positiva entre los aspectos de auto programación y tecnología de la información y la comunicación.

Peña (2021), el propósito de su investigación era descubrir cómo el trabajo remoto afecta la productividad del servidor de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental y transversal. Un total de 128 empleados del establecimiento conformaron la muestra. Al final, cuarenta empleados constituyeron la muestra obtenida mediante muestreo intencionado y no probabilístico. La encuesta y el cuestionario, que contenía preguntas sobre ambas variables, fueron las herramientas utilizadas en la investigación. Con base en los hallazgos, parece que trabajar de forma remota sí aumenta la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021 ($Rho = 0,580^*$; $p\text{-valor} = 0,000$). Existe una correlación entre los elementos del desarrollo manufacturero ($Rho = 0,550$; $\text{valor } p = 0,000$), el desempeño de la productividad ($Rho = 0,556^*$; $\text{valor } p$

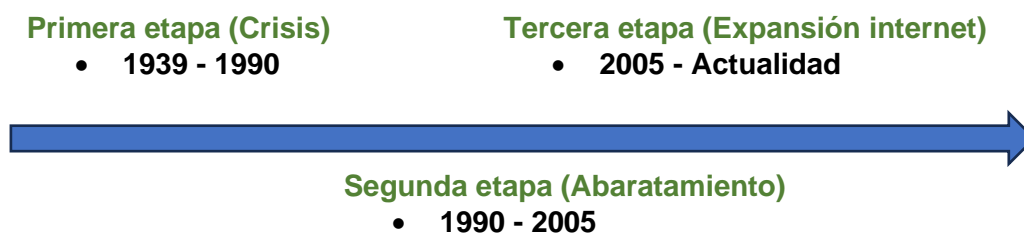
= 0,000) y la productividad laboral ($Rho = 0,464$; valor $p = 0,003$) al considerar la situación del trabajo remoto y las dimensiones de la productividad laboral.

Liza (2022), el objetivo principal del estudio es investigar las cuestiones que rodean la implementación del trabajo remoto y las formas en que se conecta con la productividad. En el marco del enfoque aplicado se utilizó el modelo correlacional descriptivo y el tamaño de la muestra estuvo constituido por ochenta trabajadores, se encuestó a un total de 66 trabajadores mediante un formulario electrónico que constaba de 26 preguntas para la recogida de datos. En general, los resultados mostraron una fuerte correlación entre trabajar de forma remota y hacer más cosas productivamente. La correlación de Pearson arrojó un nivel de significancia de 0,000 (Sig.<0,05), lo que indica un coeficiente de correlación "r" muy fuerte entre la productividad y la aplicación de la gestión del trabajo remoto con un nivel de confianza de 72. Esto se logró obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,725 y un nivel de significancia de 0,000 (Sig.<0,05).

Respecto a las teorías que sustentan esta investigación, se define cada variable: teletrabajo definido como actividad laboral diaria realizada por empleados fuera de la entidad, utilizando tecnología y conexión a internet. Esto significa que los servidores pueden conectarse a sistemas que les permiten trabajar desde sus domicilios sin estar restringidos desde su ubicación (Ortiz, 2020).

Según la teoría del teletrabajo aplicado en el sector público se ha identificado tres etapas (a) Crisis; Este período duró desde la Segunda Guerra Mundial hasta la crisis del petróleo estadounidense de 1973 que surgió en la década de 1990. Experimentó un período de crecimiento económico y desarrollo tecnológico. Un año después, al comienzo de la crisis, Jack Nilles (1976), ingeniero de la Universidad del Sur de California, decide explorar el impacto de la tecnología en el trabajo. (b) Abaratamiento, en esta fase, el trabajo remoto se basa en tres elementos, a saber, el lugar donde se desarrolla el trabajo. Trabajo, uso de las TIC y distancia entre empleados y empleadores.

Figura. 1
Teorías del teletrabajo



Nota. Teorías del teletrabajo en el sector público según Suarez (2021).

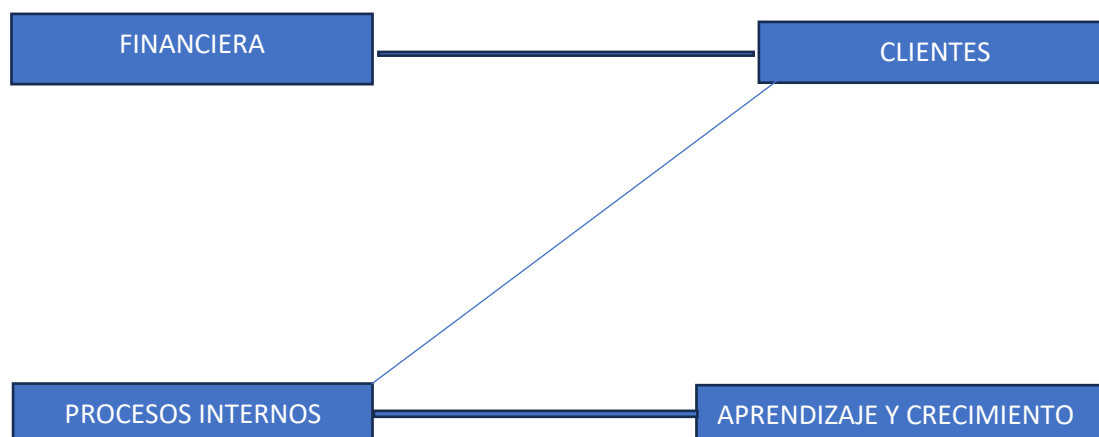
El inicio de la segunda etapa tuvo lugar a principios de los años 1990, A finales de principios del siglo XXI. Con el paso de los años han ido surgiendo tecnologías más ligeras y económicas que han atraído cada vez más la atención de la gente. La gente puede trabajar de forma remota, se ha aprobado nueva legislación con este fin y es necesario abordarla, necesidades de privacidad y equilibrio de la vida de los empleados ampliamente conocida. (c) Expansión internet, inicia en el siglo XXI con una extensión hasta la actualidad y sobresale por la expansión masiva del internet y las TICs, gracias a la llegada de los dispositivos y del internet se logra trabajar en diferentes espacios y momentos, además en esta etapa la información se intercambia por la utilización de espacios virtuales.

Respecto a la primera variable trabajo remoto, para Ortiz (2020) lo reporta como actividad laboral diaria realizada por empleados fuera de la entidad, utilizando tecnología y conexión a internet. Esto significa que los servidores pueden conectarse a sistemas que les permiten trabajar desde sus domicilios sin estar restringidos desde su ubicación.

En relación al trabajo remoto (MacRae y Sawatzky, 2020) aseguran que, aquellos trabajadores que no pasan sus días en una oficina. Se dice que los trabajadores que no están físicamente obligados a ir a una oficina todos los días son "prácticamente móviles" (p. 31). Cuando un empleado o contratista utiliza tecnología de acceso remoto para realizar un trabajo que teóricamente podría realizarse en una oficina, llamamos a este acuerdo "teletrabajo". define el trabajo a distancia como el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación para la gestión y realización de tareas contractuales o laborales,

sin embargo, no se limita a la oficina en casa; se puede hacer en cualquier entorno profesional. (Humphreys, 2019).

Figura 2
Teoría "Z"



Nota. Tomado de Chaquinga y Zárate (2015), Teoría de Ouchi del teletrabajo aplicado para el sector público

Para Escobedo (2020) Manifiesta que el trabajo a distancia tiene como característica que la prestación de servicios se realiza de modo que el subordinado en un lugar distinto a su lugar de trabajo, la persona que debe realizar su trabajo puede utilizar cualquier medio o componente posible.

Según Delgado (2020) Debido a la situación creada por el nuevo virus Covid-19, el trabajo remoto en el Perú se está dando por motivos particulares y temporales, por lo tanto, permitir que los trabajadores mantengan sus trabajos mientras se benefician de la flexibilidad de trabajar desde casa y no afectar negativamente los resultados comerciales, por lo que los trabajadores y sus familias están a salvo de contraer Covid-19 en el trabajo o de camino a casa.

La Ley N° 31572 (Ley del Teletrabajo o trabajo remoto), presenta a esta actividad como la oferta de trabajo, en un estado consistente o habitual. Los trabajadores o servidores públicos en este régimen se definen por su desempeño subordinado aun cuando el trabajador o servidor público no se encuentre físicamente presente en el lugar de trabajo. El objetivo de esta plataforma digital e iniciativa tecnológica es proporcionar regulaciones para las organizaciones corporativas y del sector público que realizan teletrabajo o trabajo remoto, todo ello abogando por políticas públicas que aseguren el crecimiento del empleo

digno y la integración de la vida personal, familiar y profesional. La jornada máxima de un teletrabajador es igual a la de un trabajador presencial, según la legislación. La Ley de Teletrabajo 31572 y su Reglamento Decreto Supremo 002-2023-TR forman la base de esta política. Los empresarios están incluidos en el ámbito de aplicación de este reglamento, cualquier entidad, pública o privada, que esté sujeta a un régimen laboral; esto incluye tanto a las organizaciones comerciales como al sector público, así como a cualquier empleado o funcionario que preste servicios de forma remota mediante teletrabajo o trabajo a distancia. Siendo ello así, el trabajo a distancia implica el desempeño de las funciones de un empleado cuando él o ella se encuentra físicamente en su casa o en una oficina remota, utilizando cualquier medio o articulaciones para apoyo, en la realización de trabajos fuera del lugar de trabajo, pero esto es consistente con la necesidad establecida. No hay límite para trabajar en lo que puede hacerse por computadora, telecomunicaciones o similar, pero tiene tal amplitud que no requiere la presencia física de trabajadores del centro laboral para cada tipo de labores.

En consecuencia, el Decreto Supremo N° 002 - 2023 -TR del Perú legisló la implementación de la Ley N° 31572, un estatuto de teletrabajo con el objetivo de adaptar la legislación sobre trabajo remoto para satisfacer los requisitos de los empleadores del sector público y comercial por igual, además de abogar por políticas gubernamentales que aseguren su crecimiento y proporcionen un marco para un empleo respetable y un equilibrio saludable entre la vida personal, profesional y familiar. Por otro lado, autores internacionales también han referido que el teletrabajo o trabajo remoto, se refiere al trabajo realizado u organizado utilizando nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro o fuera de las instalaciones del empleador; cada vez más común en las organizaciones (Allen et al., 2015; Messenger, 2019). Su incidencia está relacionada con el nivel de desarrollo tecnológico de los diferentes países, mientras que su adopción está ligada a culturas de trabajo y estructura económica (Eurofound, 2017). Por lo tanto, su distribución global oscila entre el 20% de la fuerza laboral en EE. UU. y el 16% de la fuerza laboral en Japón, a sólo 2% en Argentina (Messenger, 2019).

Dentro de esta variable se han identificado algunas dimensiones del teletrabajo, como la jornada laboral, la planificación y la capacitación las mismas que han sido extraídas de la Ley N° 31572.

Respecto de la jornada laboral, podemos definirla como el período diario y semanal durante el cual se realiza la actividad laboral. Nuestra Constitución en el artículo 25, ha especificado claramente que la jornada laboral típica es ocho horas diarias como máximo o 48 horas semanales. Tenga en cuenta que la restricción de 8 horas diarias y el límite de 48 horas semanales no están vinculados de ninguna manera, por lo que cualquiera de los dos puede excederse. A su vez, podrán establecerse turnos acumulativos o atípicos, siempre que el promedio de horas trabajadas durante los respectivos períodos no exceda del máximo señalado. Sin embargo, nuestra constitución establece en su artículo 25 que la jornada normal de trabajo es de 8 horas y 48 horas a la semana, lo que también demuestra que los empleados tienen derecho a vacaciones pagadas semanales y anuales. Actualmente, reducir la jornada laboral es popular en varios países latinoamericanos, incluidos Brasil y Chile, bajo el supuesto de que, como resultado, los empleados serían más productivos y felices.

En cuanto a la otra dimensión que es la Planificación, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (2020) lo ha definido al trabajo remoto como una forma de ejecutar con éxito a través del proceso de organización de la modalidad laboral para el logro de objetivos. Para lograr esto, es crucial determinar tareas, asignar trabajadores y establecer equipos de trabajo. Se han identificado dos indicadores para agilizar este proceso: Identificación de equipos de trabajo y establecimiento de metodología. Al organizar equipos de trabajo y definir una metodología para realizar tareas de forma remota, se puede maximizar la eficiencia y el éxito del trabajo remoto. Para monitorear el trabajo remoto y determinar las herramientas tecnológicas adecuadas, a través de este procedimiento se puede establecer un cronograma de actividad laboral. Para Rafael Terrazas Pastor profesor de la escuela de formación de líderes del Perú, para lograr un objetivo, la planificación es un proceso amplio que a menudo implica la asignación y distribución de flujos. La planificación es un proceso

analítico que típicamente progresa de lo amplio a lo específico.; la planificación tiene el estatus de un principio rector, un procedimiento analítico esencial.

Podemos decir entonces que la naturaleza de la planificación nos permite comprender que es una actividad a priori que debe desarrollarse antes de emprender cualquier tarea; Sin su ayuda, es más probable que se cometa errores y aumente el riesgo de no lograr los objetivos deseados. La planificación se convirtió en una actividad necesaria, así pues, precedió a la definición de presupuestación, incluyendo la misma como la concreción económica de las actividades programadas.

Finalmente, respecto de la dimensión de capacitación, Diaz (2014), señaló que el objetivo final de la capacitación es ayudar a priorizar y organizar la estructura de la empresa para que las personas adecuadas tengan acceso al conocimiento y las habilidades que necesitan para realizar su trabajo correctamente. Teóricamente, la capacitación se basa en el aprendizaje, que implica comprensión, predicción y cambio de comportamiento utilizando medios como tácticas para hacer la información más accesible, con la ayuda del conocimiento pasado y las habilidades existentes, y recompensado cuando los resultados son positivos (Gore, 2010).

En cuanto a la segunda variable denominada productividad, los autores Robbins y Judge (2013), sostienen que el análisis de la productividad es el pináculo del análisis empresarial. Cuando los recursos se utilizan de manera efectiva para obtener los resultados deseados, decimos que el negocio es eficiente. En consecuencia, la eficiencia y la eficacia son condiciones previas para la producción. Además de ser productiva, una empresa tiene éxito cuando cumple con sus objetivos de ventas o participación de mercado. La productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, o el vínculo entre insumos y productos. El Sector de Productos Manufacturados, las instalaciones de fabricación, las herramientas y la eficiencia del personal pueden medirse observando su productividad. Las opiniones más extendidas apuntan a cuatro elementos principales que determinan la productividad organizacional; factores como el entorno, la organización, el rol, el empleado y el conjunto de habilidades juegan un papel.

La Organización Mundial del Trabajo (2016), ha señalado en el primer capítulo el concepto de productividad que se refiere a esta como el uso eficiente innovación y recursos para crear más beneficios o valor agregado para los productos o servicios producidos. También mencionó que para aumentar la productividad en las organizaciones se deben tener en cuenta dos pilares: Primero, enfocarse en optimizar los recursos, es decir, crear más con los mismos recursos disponibles; por otro lado, reducir los costos de producción sin reducir el volumen de producción.

Según Moliner (2014) dice que la productividad es la culminación exitosa de las metas de la empresa mediante el uso de un proceso de trabajo estructurado que ejemplifica la eficacia, la eficiencia y la economía del esfuerzo humano en el lugar de trabajo (p.51).

Para lograr una buena productividad, no se pueden ignorar los factores humano y la salud de los empleados, pues se pone de relieve la iniciativa y creatividad humana para tomar las mejores decisiones. Hoy en día, muchos factores que intervienen en un trabajo requieren grandes esfuerzos físicos desaparecerán gracias al crecimiento de nuevas tecnologías, pero por otro lado, surgen nuevos estresores relacionados, la responsabilidad será fomentada por equipos que, sin embargo, permitan a las personas mantener el control del proceso, siempre y cuando se priorice ese contenido y participación.

Muchos escritores enfatizan la necesidad de alentar a las personas a sentirse orgullosas de su trabajo si quieren ver una mayor productividad, cada trabajador requiere suficiente inteligencia emocional para aprender a manejar los recursos de manera responsable, ya que hacerlo tiene consecuencias de gran alcance para la empresa, incluido el bienestar y la productividad de los empleados en el trabajo. Se debe alentar a los empleados a que les enseñen a realizar todo de forma óptima, de lo contrario, es difícil incrementar la productividad de los empleados, si las necesidades intrínsecas de las personas no se satisfacen por completo, de tal manera que todo tipo de habilidades pueden programarse con la ayuda de socios cercanos, lo que hace

que el desarrollo sea mucho más relevante para las motivaciones y motivadores económicos.

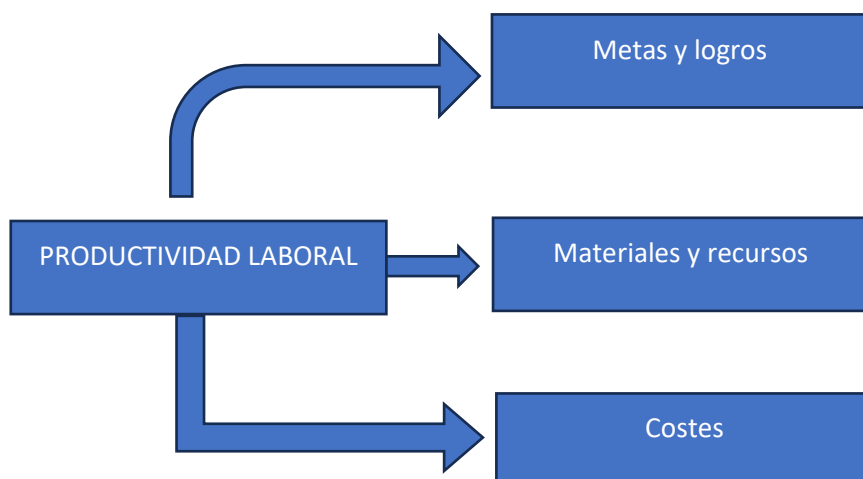
Podemos decir entonces que la productividad laboral en el sector público se ve afectado por ineficiencias y corrupción, ya que todas estas dificultades están relacionadas muchas veces con el salario, no es útil para contratar empleados efectivos para aumentar la productividad, enfatizando que, frente a la espiral burocrática, la solución está en salarios, porque a más salario, la productividad es mayor, por lo que es fundamental que esta situación y la economía cambien. La productividad laboral se puede analizar en términos de la calidad y los recursos que se requieren para realizar una actividad, en el contexto del Perú y en especial los servicios que brinda el sector público son muy deficientes, debido a la ineficiencia, efectividad del personal y la efectividad de operaciones incorrectas. función en hacer su trabajo.

Ahora se ha podido identificar algunas dimensiones de Productividad tales como la eficacia, eficiencia y efectividad. En cuanto a la eficacia, Para Sánchez (2018), la eficacia personal es la capacidad de ser autosuficiente, necesarios para dar instrucciones a los demás. Esos son hábitos aprendidos. promover la estabilidad y el crecimiento personal como base de un vínculo dinámico, realista y atractivo con su entorno. Como argumenta Moliner (2014), la productividad en este contexto, significa qué tan bien se ponen en práctica las acciones descritas en el plan y qué tan bien se logran los resultados previstos en el plan laboral. La efectividad está ligada a la medición de resultados (p. 53). Orden (2014). El éxito de una organización depende de que sus miembros trabajen juntos para lograr sus objetivos compartidos.

Los autores Robbins y Judge (2013), según esta escuela de pensamiento, el éxito de una empresa depende de qué tan bien satisfaga las demandas de su clientela. Asimismo, es definida como una habilidad única de un ser humano, necesaria para un óptimo crecimiento organizacional, su medición permitió conocer el estado la situación de la organización en relación con los recursos humanos, donde juega un papel base, reforzando así y formando el concepto de posibles mejoras. Hoy en día, el desempeño laboral es un factor inherente a cualquier organización con un nivel de desempeño aceptable o por debajo del

promedio es inaceptable, ya que afecta la actividad esperada dentro de la organización.

Figura. 3
Productividad Laboral – Robbins y Judge



Nota. Tomado de Robbins y Judge (2013) – Desempeño laboral y productividad.

Respecto de la Eficiencia: autores como Moliner (2014) mantiene que el objetivo de la entidad es calcular las unidades fabricadas libres de defectos divididas por la producción total, teniendo en cuenta todos los recursos utilizados (p. 52). También es relevante la opinión de Gutiérrez (2013), quien argumenta que la eficiencia depende de una variedad de elementos (incluido el calibre de las personas implicadas en el proyecto, la cantidad de dinero gastado en la fabricación del producto y la cantidad de tiempo disponible). El objetivo del trabajo remoto es aumentar la productividad de la misma manera que el advenimiento de la transformación digital ha creado conciencia de que el uso de diversas tecnologías es una oportunidad para lograr la eficiencia y la productividad. (Sánchez et al, 2019), los avances científicos y tecnológicos modernos han permitido crear una función de producción que no utiliza físicamente sus insumos y productos para comprender mejor los aspectos que contribuyen a la eficiencia (Yeverino et al., 2019).

Los autores Robbins y Judge (2013, p. 28), cuán eficiente y económicamente una empresa puede lograr sus objetivos es un factor clave en su análisis. Ser eficiente es hacer las cosas de la manera más eficaz y eficiente

posible. También puede significar lograr una meta en un período de tiempo más corto. Un procedimiento se considera eficiente si maximiza el resultado previsto utilizando la menor cantidad de recursos posibles. La frase tiene una amplia gama de posibles aplicaciones, desde las ciencias físicas (a través del rendimiento térmico) hasta el negocio de la fabricación.

Puede pensar en un sistema para medir el rendimiento y la productividad como uno para medir los resultados de un proceso. Por ejemplo, Gédéon, Morales, Muriel y Rodríguez, 1999, p. 32) incorpora nueve indicadores de desempeño importantes en un marco de evaluación de procesos propuesto para establecer la causalidad, los cuales son: a) gerencia, b) liderazgo, planeación, dirección y control, c) comunicación interna, d) programas de mejoramiento y desarrollo organizacional, e) administración de recursos humanos, f) mercadeo y competencia, g) sistemas de precios, contratos y ventas de servicios, h) sistemas de información e i) calidad técnica. Si bien hay muchas razones válidas para evaluar la eficiencia del sector público, el efecto de la atención médica en la economía y la calidad de vida de las personas se destaca como especialmente crucial, Hay mucho desperdicio en el sistema de atención médica, pero el resultado final es el mismo ya que hay mucha gente, dólares, tecnologías, conocimientos y logística disponibles.

Por último, pero no menos importante, varios autores definen la dimensión de efectividad como la eficacia y eficiencia con la que un sistema, tal como está diseñado y operado actualmente, cumple los objetivos de una organización, aspectos que están directamente relacionados con la interacción entre las diversas partes de la estructura organizacional. Por lo tanto, descubrir si los objetivos de la organización se han cumplido en un grado suficiente es esencial para medir la eficacia. Según Serralde (2014) la efectividad organizacional, es el grado en que una empresa es capaz de cumplir con los requisitos de sus clientes en términos del servicio que brinda. En otras palabras, es el grado en que una empresa es capaz de cumplir con los requisitos de la sociedad en términos del servicio que brinda. Lo que permite que una organización se destaque de otra en términos de eficacia es precisamente esto. De manera similar, una organización exitosa es aquella que logra sus objetivos establecidos y, como resultado, satisface las demandas de sus actores estratégicos o no los

impacta negativamente; esto permite a la organización adquirir los recursos que necesita para continuar operando. En general, si todos sienten que la organización está haciendo un buen trabajo en lo que tiene que hacer, entonces debe tener éxito. Por otro lado, si las acciones de esta organización no proporcionan resultados deseables en términos de tratamiento o desempeño, entonces la calificación de efectividad podría ser cuestionada (Cervera, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

El objetivo de esta forma de investigación es actualizar y ampliar la ontología de la ciencia teórica obteniendo una mejor comprensión de las variables que se estudian (CONCYTEC, 2018). La investigación también utilizó un enfoque cuantitativo, con énfasis en la recopilación de datos para probar hipótesis y análisis estadístico para evaluar teorías. La naturaleza cuantitativa del proyecto se imparte mediante este método (Hernández 2018).

3.1.2 Diseño de investigación.

Debido a que se crea un vínculo entre numerosas variables que se evalúan, tiene un grado de correlación. Debido a la falta de manipulación de variables y al uso de un diseño transversal para medir características en un período determinado, la investigación se clasificó como un diseño de caso no experimental (Hernández, 2018). Comenzando con lo amplio y avanzando hacia lo específico, esta investigación emplea el enfoque hipotético-deductivo. El razonamiento también presupone que el entorno del descubrimiento no sugiere un método controlado, por lo que los resultados decidirán si la hipótesis es válida o no (Asenahabi et al., 2019).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable trabajo remoto.

La oferta de mano de obra en estado regular o habitual está definida por la Ley N° 31572, a veces conocida como Ley de Teletrabajo o trabajo a distancia. Los trabajadores o servidores públicos en este régimen se definen por su desempeño subordinado aun cuando el trabajador o servidor público no se encuentre físicamente presente en el lugar de trabajo. Para llevarlo a cabo se utilizan plataformas digitales y tecnología.

Definición operacional.

Las dimensiones son: jornada laboral que se define como el período diario y semanal durante el cual se realiza la actividad laboral. La semana laboral normal no puede exceder las cuarenta y ocho horas, como lo establece nuestra Constitución en el artículo 25. De esto se desprende que la Carta Magna es el

documento fundacional de nuestro país y la base de la semana laboral estadounidense. Por lo tanto, nuestra investigación se guió por las normas constitucionales antes mencionadas.

Indicadores: horarios de trabajo establecidos y cumplimiento de plazos.

En cuanto a la dimensión de planificación es la forma de ejecutar con éxito a través del proceso de organización de la modalidad laboral para el logro de objetivos. Para conseguir esto, es crucial determinar tareas, asignar trabajadores y establecer equipos de trabajo.

Indicadores: identificación de equipos de trabajo y establecimiento de metodología.

La dimensión de capacitación se trata de modificar acciones mediante técnicas como las que aclaran ideas complejas, aprovechando antecedentes relevantes y habilidades existentes; Esto es importante ya que el refuerzo positivo conduce a resultados aún mejores.

Indicadores: participantes, tiempo y asistencia.

Escala de medición. Escala ordinal – Likert. Cuyos niveles fueron Alto, Regular y Bajo.

Definición conceptual de la variable Productividad.

Según los autores Robbins y Judge (2013), en lo que respecta al comportamiento organizacional, la productividad es el pináculo del análisis. Para ser productiva, una empresa debe poder convertir sus objetivos en insumos y esos insumos en productos, todo ello manteniendo los costos al mínimo. En consecuencia, la eficiencia y la eficacia son necesarias para la producción. Lograr el objetivo declarado, ya sean ventas o participación en el mercado, es la marca de una empresa exitosa. De manera similar, su fabricación depende del logro eficiente y efectivo de todos los objetivos.

Definición operacional.

Se midió mediante las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia, y efectividad. Para Sánchez (2018), la eficacia personal es la capacidad de ser autosuficiente, necesarios para dar instrucciones a los demás. Esos son hábitos

aprendidos. promover la estabilidad y el crecimiento personal como base de un vínculo dinámico, realista y atractivo con su entorno.

Indicadores: grado de calidad y satisfacción del usuario

En cuanto a la eficiencia, autores como Gutiérrez (2013), quien argumenta que la eficiencia depende de una variedad de elementos (incluido el calibre de las personas involucradas en el proyecto, la cantidad de dinero gastado en la fabricación del producto y la cantidad de tiempo disponible.

Indicadores: optimización de recursos y uso adecuado de las tecnologías de comunicaciones (TIC).

Finalmente, la efectividad es el grado en que el diseño y el funcionamiento actual de un sistema le permiten lograr de manera eficiente y efectiva los objetivos de una organización, aspectos que, a su vez, están directamente relacionados con la interacción entre los diversos componentes de la estructura organizacional.

Indicadores: logro de metas y rendimiento

Escala de medición. Escala ordinal – Likert. Cuyos niveles fueron Alto, Regular y Bajo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población.

El autor Ventura (2017), indica que, la población viene hacer todo el conjunto de individuos de una materia de un estudio o análisis, para que sean vinculados a los fenómenos sociales a investigar. En la presente investigación la población está conformada por 40 trabajadores de la Sede Judicial de La Convención 2023.

Criterios de Inclusión.

Los funcionarios con modalidad nombrados (reg. Lab. 276 y 728) y CAS que realicen trabajo en áreas Jurisdiccionales y administrativas de la Sede Judicial de La Convención, periodo 2023. De igual manera para los jueces de cada juzgado de la sede judicial de la Convención, periodo 2023.

Criterios de Exclusión

Los trabajadores que están contratados por la modalidad de locación de servicio de la sede judicial de La Convención, periodo 2023. Trabajadores que brindan seguridad y limpieza,

Muestra y Muestreo.

Para Robles (2019), establece que el estudio se realizará en una porción de la población, no en toda la población, y que este grupo es meramente representativo de nuestra población. El Tamaño de muestra fue de 40 colaboradores, siendo el total de la población no es necesario aplicar el muestreo ya que es una muestra censal.

Unidad de análisis

Esta unidad de análisis, como lo señala Hernández y Mendoza (2018), son los elementos o también llamados sujetos medibles los cuales van a constituir en la investigación, también la población que sea resultante; en ese modo se considera como un elemento de análisis al trabajador de la sede judicial de la Convención, 2023.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas tienen como principal objetivo utilizar los procedimientos metodológicos y sistemáticos los cuales es garantizar la funcionalidad de los procesos investigativos (Suarez 2021). En la presente investigación la técnica a utilizarse fue la encuesta para ambas variables el cual nos permite la evaluación de la investigación realizada del teletrabajo y productividad laboral de la Sede Judicial, 2023.

Formularios, exámenes, escalas de opinión y listas de verificación fueron los medios mediante los cuales se recogieron y registraron todos los datos, según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para cada una de las variables del instrumento existen quince ítems que van del uno al cinco en una escala Likert. Al utilizar esta escala, podemos descubrir cómo se sienten las personas acerca del tema predeterminado. En una escala de cinco puntos distribuidos de la manera siguiente: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

Para validar el instrumento, se realizó la identificación de 03 profesionales expertos, para que emitan una apreciación sobre la pertinencia del instrumento de recojo de datos para la función de todos los objetivos de nuestra investigación. En el trabajo investigación fueron tres profesionales, maestros en gestión pública reconocidos por SUNEDU, quienes realizaron la validación de los cuestionarios de nuestra encuesta.

Al realizar una prueba piloto con 15 empleados que tenían rasgos comparables a la muestra final, pudimos determinar que la variable trabajo remoto tenía una confiabilidad de 0,976 y la variable productividad tenía un alfa de 0,856, indica que la encuesta es altamente confiable y sencilla para quienes la completan.

3.5 Procedimientos.

Al efectuar la recolección de todos los fundamentos se presentó el documento por mesa de partes de la presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco, estando a la espera del resultado que nos permita realizar el trabajo de investigación en la entidad pública. Posteriormente, recibí la aceptación a la petición hecha, por tal motivo nos pusimos en contacto con la Administradora de la sede Judicial de La Convención, la misma que me dio las facilidades del caso para realizar la aplicación del estudio nos pusimos en contacto con cada colaborador nombrado y contratados con el régimen CAS, quienes en forma amable participaron en la investigación, se elaboró el cuestionario a través del Google formularios y se les envió a sus respectivos whatsapp y correos electrónicos el link para que puedan completar la encuesta, finalmente se hizo la recolección de todos los datos, y posteriormente se analizó los resultados con el SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Este estudio analizó todas las tendencias centrales y de dispersión utilizando estadísticas descriptivas, que incluyeron medidas como porcentaje, media aritmética, desviación estándar y repeticiones.; además, se utilizó Rho de Spearman para abordar todos los objetivos y probar la hipótesis; esta prueba estadística demuestra un vínculo entre las variables cuando el nivel de significancia es inferior a 0,05.

3.7 Aspecto Éticos

La investigación se realizó teniendo todos los criterios tanto nacionales e internacionales los cuales avalen la idoneidad de los resultados y por consecuencia, suma identificación de los problemas, se hizo uso del principio de beneficencia ya que irrogó el responsable de la estabilidad física, social y psicológica de todos los participantes en la investigación. La información se recopiló de forma que no perjudicara a nadie, siguiendo las directrices de la ética de la investigación. Cada encuestado tuvo la libertad de elegir si participar o no, y se utilizó el formato de consentimiento informado para obtener su permiso, (Álvarez, 2018). Todo el trabajo fue citado y referenciado adecuadamente de acuerdo con los requisitos de la Séptima Edición de la Asociación Estadounidense de Psicología, y las normas éticas de la institución fueron revisadas cuidadosamente. Finalmente, también se tuvo en consideración el grado de similitud, que la universidad considera en base al reporte del Turnitin, la misma que se desarrolló cumpliendo los aspectos éticos que impidan el plagio del presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable del trabajo remoto y sus dimensiones

V1: Trabajo remoto			Jornada Laboral		Planificación		Capacitación	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	10	25%	10	25%	8	20.0	2	5.0
Regular	15	37.5%	12	30%	20	50.0	16	40.0
Eficiente	15	37.5%	18	45%	12	30.0	22	55.0
Total	40	100%	40	100%	40	100.0	40	100.0

La tabla 1 demuestra que el 37.5% de los encuestados califica como regular el trabajo remoto en los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023, asimismo un porcentaje igual manifiesta que la aplicación de este nuevo sistema remoto es eficiente. Por otro lado, existen 10 encuestados, quienes representan al 25% que defienden que el trabajo remoto es deficiente. Se pudo evidenciar que la jornada laboral el 45% de los encuestados hace mención que los horarios establecidos y el cumplimiento de plazas contribuyen a un trabajo remoto eficiente. Mientras que, el 25% manifiesta que no se cuenta con herramientas para cumplir con los servicios programados por lo tanto lo califica como deficiente. Además, en cuanto a la dimensión planificación, el 50% de los encuestados aseguran que el proceso de planificación, la identificación de equipos de trabajo y la metodología utilizada con el trabajo remoto es considerada como regular, mientras que un 20% indica que estos procesos son deficientes. Finalmente se puede demostrar que, para la dimensión de capacitación, el trabajo remoto ha logrado ayudar y aportar con la participación, la productividad del tiempo y la asistencia de los colaboradores de la empresa, por lo que un 55% de encuestados manifiestan que es eficiente y sólo un 5% lo indica como deficiente.

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable productividad y sus dimensiones

V2: Productividad			Eficacia		Eficiencia		Efectividad	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	10	25%	4	10%	8	23	11	27.5
Regular	22	55%	26	65%	21	50	21	52.5
Eficiente	8	20%	10	25%	11	27	8	20.0
Total	40	100%	40	100%	40	100.0	40	100.0

Nota.

La tabla 2 demuestra que el 55% de los encuestados califica como regular la productividad en los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023, asimismo un 25% manifiestan que el nivel de productividad en los colaboradores de la entidad es deficiente. Por otro lado, existen 10 encuestados, quienes representan al 20% que defienden que si es eficiente.

Se pudo evidenciar que para la dimensión eficacia, el 65% de los encuestados aseguran que el grado de calidad y la satisfacción al usuario se da de manera regular, mientras que un 10% indican que es deficiente y para el 25% restante es eficiente. Además, en cuanto a la dimensión eficiencia, el 50% de los trabajadores encuestados indican que la optimización de recursos, y el uso adecuado de las Tics es regular, otro 27% manifiesta que es eficiente y el 23% aseguran que la dimensión de la eficiencia en la productividad es deficiente. Finalmente se puede demostrar que, para la dimensión de efectividad, la productividad se ve reflejado en el logro de metas, rendimiento y cumplimiento de normas, por ello un 52.5% de encuestados indican que esto se da de manera regular, otro 27.5% es deficiente y finalmente 8 encuestados representantes del 20% del total de la muestra encuestada asegura que la productividad en su dimensión de efectividad es deficiente.

4.2 Resultados Inferenciales

Tabla 3

Prueba de normalidad

VARIABLES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Trabajo Remoto	0.798	40	0.000
Productividad	0.800	40	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los hallazgos se definieron mediante la prueba de Shapiro-Wilk luego de observar los datos y considerar que el tamaño de la muestra es $40 < 50$. La tabla indica claramente que no existe una distribución normal para el trabajo remoto y la productividad, ya que el valor p es inferior a 0,05. Es por esto que la correlación entre variables se midió mediante la prueba Rho de Spearman. El nivel de significancia calculado es inferior a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Los empleados de la sede Judicial de La Convención son más productivos cuando se les da la opción de trabajar de forma remota, según datos estadísticamente significativos (con un nivel de confianza del 95%), en Cusco durante el año 2023.

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023.

Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023.

Tabla 4*Correlación entre el trabajo remoto y productividad*

			Productividad	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 4 muestra que el valor p es 000, que es inferior a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis la alterna. Un valor de correlación de 0,822 indica un vínculo muy favorable, lo que sugiere una posible relación entre el trabajo remoto y la productividad. Estos hallazgos dan crédito a la idea de que trabajar de forma remota promueve la concentración, reduce la cantidad de descansos que los empleados necesitan durante la jornada laboral y, en última instancia, ahorra dinero para la empresa al reducir los gastos de espacio y el desgaste de los empleados.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre la jornada laboral y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023.

Ho: No existe relación directa entre la jornada laboral y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023.

Tabla 5*Correlación entre la jornada laboral y productividad*

			Jornada laboral	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Jornada Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

El Cuadro 5 muestra que el valor p es 000, por lo que podemos suponer que el coeficiente de correlación de 0,793 entre horas de trabajo y producción es positivo (porque es menor que 0,05), asumiendo que existe un vínculo entre los dos. Por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha. Existe relación directa entre la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023

Ho. No existe relación directa entre la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023

Tabla 6*Correlación entre el trabajo remoto y productividad*

			Planifica ción	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Según la tabla 6 se pone en evidencia que el p-valor es 000, en consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna. Los resultados

muestran que existe una correlación positiva muy grande ($r=0,811$) entre planificación y productividad, suponiendo que exista una relación entre ambas.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023

Ho: No existe relación directa entre la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención – 2023

Tabla 7

Correlación entre la capacitación y productividad

			Capacitación	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la Tabla 7 se muestra que el valor p es 000, lo que significa que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis establecida ya que es menor que 0.05. El valor de correlación entre formación y producción es de 0,705, lo que indica una fuerte asociación positiva.

V. DISCUSIÓN

Por el momento, trabajar de forma remota es más una solución improvisada que una estrategia planificada, y hay poca supervisión o control sobre la administración de actividades, tareas o productividad. Hoy en día, es un método común para que los autónomos realicen su trabajo. La productividad, por su parte, está asociada a los activos tangibles y al resultado final de un proceso de trabajo y sus componentes, el más importante de los cuales son los humanos. La Ley N° 31572, conocida como Ley de Teletrabajo o trabajo a distancia, define el trabajo a distancia como cualquier ocupación que haga uso de medios electrónicos de comunicación y colaboración. Los resultados de esta tesis dan credibilidad a esta definición.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad en los trabajadores de la sede judicial de La Convención – Cusco, 2023. Según los hallazgos encontrados Lalama-Franco et al., (2023), descubrieron que el teletrabajo tenía una fuerte asociación positiva con la productividad ($r=0,68$), lo que concuerda con los hallazgos de esta tesis ($r=0,822$), que también indica un grado de correlación positiva muy alto entre las variables. Sin embargo, para la investigación realizada por Waynika, et al., (2021), los resultados revelaron que las normas organizativas revelaron un efecto mediador significativo entre la demanda de trabajo y productividad percibida y compromiso organizacional por lo que se aceptaron todas las hipótesis.

En cuanto al objetivo 1, determinar la relación que existe entre la jornada laboral y la productividad, el coeficiente de correlación que arrojó como resultados, después de haber aplicado el Rho de spearman fue de 0.793 lo cual indica que existe relación significativa entre ambas y con un grado alto positivo. Por su lado, Gutiérrez y Solano (2020), identificaron ciertos aspectos de manera negativa como la carga de trabajo, el estrés y el aumento de la jornada laboral tal como se pudo observar en esta tesis que, a pesar de los factores cambiantes, los empleados se adaptaron a esta forma de trabajo, calificando la experiencia como positiva, aumentando su productividad, lo cual se debe a que los aspectos positivos influyen en los aspectos negativos.

Respecto al objetivo 2, determinar la relación que existe entre la planificación y la productividad, se aplicó la encuesta a la muestra utilizando la prueba no paramétrica del Rho de Spearman y obtuvo como resultados que existe una correlación positiva alta con un coeficiente de 0.811 asegurando así que la planificación influye en la productividad de los empleados de la Sede Judicial de La Convención. Estos resultados se asemejan los de Tenazoa (2021) quien desarrolló una investigación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, en dicha tesis se propuso como dimensiones a la planificación y realización, y se llegó a la conclusión que la gestión del teletrabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral y esto gracias a la planificación de todos los procesos.

Finalmente, el tercer objetivo es determinar la relación que existe entre la capacitación y la productividad. el coeficiente de correlación que arrojó como resultados, después de haber aplicado el Rho de spearman fue de 0.705 lo cual indica que existe relación significativa entre ambas y con un grado alto positivo. Al igual que Silva (2019) quien, con el propósito de investigar la relación entre capacitación laboral y productividad en el trabajo en el Poder Judicial de Lima Este, redactó una tesis académica sobre el tema, según los hallazgos de este estudio, existe una fuerte asociación positiva, por lo que incluso un coeficiente de correlación positivo moderado respaldaría esta teoría.

Ramos y Tejera (2020) en su estudio sobre el teletrabajo en Ecuador respecto a la emergencia sanitaria por el COVID 19, encontró como principales resultados que las personas quienes realizan el trabajo remoto han aumentado en un 10% su productividad a diferencia del trabajo tradicional. además los investigadores concluyen que la productividad crece siempre y cuando existan las condiciones necesarias para favorecer el desenvolvimiento en el trabajo, teniendo al teletrabajo como uno de los principales factores. Ese artículo coincide con esta tesis, en cuando a la relación que existe entre las variables y la influencia que tiene el teletrabajo en la productividad laboral.

Por otro lado, Diaz (2020) en su investigación sobre la productividad y el teletrabajo concluye que ambas variables se relacionan entre sí y colaboran en el crecimiento y desarrollo económico de las empresas que utilizan al trabajo

remoto como parte de sus políticas y estrategias, ante la emergencia sanitaria del COVID 19. Esto reafirma lo establecido en las bases teóricas de esta tesis y el concepto que determina la Ley del Teletrabajo N° 31572 que establece que no existe algún límite para laborar en lo que puede hacerse a través de una computadora o gracias a las telecomunicaciones.

En esta investigación, se pudo conocer que para los trabajadores de la Sede Judicial de La Convención el trabajo remoto en la actualidad debe estar acompañado de una buena capacitación y sensibilización para fomentar las capacidades respecto a la productividad laboral. La estrategia de investigación inició con una exhaustiva revisión bibliográfica en 2023 a partir de artículos académicos, revistas indexadas y entrevistas a diversas figuras públicas y funcionarios del Poder Judicial de la Sede de La Convención en Cusco.

Un aspecto que no se debe pasar por alto en nuestro país, esta relacionado con la responsabilidad del empleador en la asignación de funciones a los trabajadores que efectúan labor remota, pues si bien es cierto que se les exige, pero también se les debe capacitar en cuanto a las nuevas tecnologías de telecomunicación. En ese sentido se tiene la investigación de Vilcaromero-Ruiz, et al., (2022), del cual se concluye que los trabajadores ante de la pandemia no estaban preparados para enfrentar cambios significativos que traería consigo el trabajo remoto, lo cual generó problemas de adaptación, en ese sentido coinciden en algunos aspectos con los hallazgos de este estudio ya que los cambios abruptos siempre traen consigo consecuencias no tan favorables para los objetivos de una entidad ya sea pública o privada.

Finalmente se puede señalar que una de las fortalezas de esta investigación fue la predisposición que tuvieron los trabajadores que formaron parte de la población, para colaborar con los resultados de la investigación, este estudio tuvo ciertas salvedades, incluido el hecho de que se basó en la herramienta estadística SPSS.²⁶ Sin embargo, fue posible realizar el análisis de confiabilidad y la tabulación. Los resultados y conclusiones del estudio están plagados de sesgos e inexactitudes debido a que las escalas de medición utilizadas fueron ordinales para una variable y nominales para otra.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En respuesta al objetivo general de la presente investigación en la sede judicial de La Convención en Cusco durante todo el año 2023. Se encontró una correlación significativa positiva muy alta, con un valor de correlación de 0,822.

Segunda: En cuanto al objetivo específico uno, se determinó la relación existente entre la jornada laboral y la productividad en la sede judicial La Convención, Cusco durante el año 2023, la misma que tuvo una correlación significativa positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0.793.

Tercera: Respecto al objetivo específico dos, se buscó determinar la relación entre planificación y productividad en la sede judicial de La Convención, Cusco durante el año 2023, llevó un coeficiente de correlación de 0.811, lo que indicó una correlación significativa positiva muy alta.

Cuarta: Para el objetivo específico 3, se determinó la relación entre la capacitación y la productividad en la sede judicial La Convención, Cusco durante el año 2023, la misma que tuvo una correlación significativa positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0.705.

RECOMENDACIONES

Primera: Habiéndose encontrado una correlación positiva muy alta entre las variables y las dimensiones de esta investigación y obteniendo resultados tanto inferenciales como descriptivos, se revela la importancia del trabajo remoto en la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de La Convención, por lo que se recomienda a las altas autoridades de la Corte judicial de Cusco, realizar estudios similares al de esta investigación pero no solo a nivel de esta sede judicial, sino a nivel de todo el distrito judicial de Cusco, vale decir hacer estudios en las trece provincias.

Segunda: En base a los resultados obtenidos en la presente investigación y observado el comportamiento de los servidores judiciales, lo recomendable sería realizar capacitaciones de manera frecuente, para mejorar la proactividad laboral en los servidores judiciales que realizan trabajo remoto, conforme a los avances de las tecnologías de las telecomunicaciones, ello con la finalidad de lograr las metas de trabajo en cada jornada laboral.

Tercera: Teniendo en cuenta la relación que existe entre las variables de estudio, es necesario poder concientizar a los servidores judiciales y altos funcionarios de Corte Judicial de Cusco que mediante la planificación y perfeccionamiento en uso de TICs, y otras herramientas virtuales, es recomendable fortalecer la constante capacitación que debe realizar cada trabajador judicial para su mejor desempeño laboral.

Cuarta: Se hace recomendable que para futuras investigaciones de este tipo o de un nivel superior, el público litigante o usuario de la administración de justicia sea también incluido en la población, ello para tener conocimiento de su percepción respecto de la problemática a investigar y con ello tener un mejor panorama de las posibles dificultades en lo que respecta al trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Aguilar, Oseda, et al. (2022). Módulo de Taller de Investigación I. Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://drive.google.com/file/d/1GTYXK45c5UyAVZiY9rbOwpPrMLyGF2V7/view>
- Baldeon, (2020), Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bruno Ch, Nelson y Celis A. et al (2011). La capacitación del personal de servicio y el desempeño laboral en la Institución Educativa "Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray" distrito El Agustino, 2011.
- Buirra J. (2012). *El teletrabajo: Entre el mito y la realidad*. Editorial UOC, 2012
- Castillo, J. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León*.(Universidad Autónoma de Nuevo León, México) Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/19594/>.
- Cervera, F.G. (2011): "La percepción de la efectividad organizacional", tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Administración, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Cequea Null, Mirza Marvel and Núñez Bottini, Miguel (2011). [*Factores humanos y su influencia en la productividad*](#). "Revista Venezolana de Gerencia (RVG)", v. 16 (n. 53); pp. 116-137. ISSN 1315-9984.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (McGraw-Hill Interamericana, México).
- Díaz, M. P. & Rodríguez-Martín, D. C. (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia.

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Economía. Especialización en Administración Financiera. Bogotá, Colombia.

Díaz, A. (2014). Importancia de la capacitación de personal. goo.gl/kVm5hs.

Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 73-84. Recuperado a partir de <https://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/34>

Decreto Supremo N° 002-2023-TR, de fecha 26 de febrero del año 2023, Reglamento de la ley de Teletrabajo, Ley N° 31572.

Eurofound, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, D18 KP65, Ireland
Working time in 2017–2018.

Escobedo, A. (2020). Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. En [Lpderecho.pe](https://lpderecho.pe). <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>

Fernández B. José de la Cruz (2021), *El efecto del trabajo remoto en la productividad de los oficinistas de una distribuidora de Chiclayo durante la epidemia de SARS/CoV2*”.

Gideon, Morales, Muriel, Rodriguez, C. J. (1999). Medición de la eficiencia económica y de gestión. Bogotá, Colombia: Fedesarrollo.

Gore, E. (2010). *Capacitación y teorías de aprendizaje*. goo.gl/HzP9Z8

Gutiérrez Durán, José Eduardo, y Jairo Solano Araya. 2021. «Teletrabajo: Motivación Y desempeño Laboral En Costa Rica En El Contexto De La Pandemia Del COVID-19». *Cuadernos De Administración* 1 (1). <https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/3>.

Gutiérrez, E. y La Porte, M. T. (2013). Tendencias emergentes en la comunicación de instituciones. Barcelona: UOCpress.

Humphreys (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation. pp. 1-5

- Hernández, Fernández, Baptista, et al (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jackson, Wilson, & Borden, (2020). *Telework: Achievements and Blunders*. (Journal of Government Financial Management)
Obtenidode:<https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>.
- La Escuela Nacional de Administración Pública (2021). “*SABER SERVIR*”, año 2021, numero 5.
- Lalama-Franco et al, (2023) “*Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas*”. Artículo Científico.
- Ley N° 31572 (Ley de teletrabajo) promulgado en fecha 07 de setiembre del año 2022.
- Liza (2022). *Gestión estatal del trabajo remoto y productividad en la administración central del Ministerio de Salud, 2022, obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99044>*.
- MacRae, y Sawatzky, (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento
Resultados de la investigación. Artículo científico
- Moliner, M. (2014). Diccionario del uso del español. 2da. Edición. Herederos de María Moliner. Editorial Gredos, S.A
- Messenger, 2019 *Telework in the 21st century – an evolutionary perspective*, (pp.1-34).
- Nikita C., (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Universidad del Pacífico, 1 a edición versión e-book: mayo 2016.
- Peña (2021). *Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021.obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70112>*.
- Peñafiel, (2019). *El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento*. (Universidad César Vallejo, Lima - Perú) Obtenido

de:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36428/Pe%c3%b1afiel_MEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Ginebra: Organización Mundial de Trabajo.

Pacheco P, Liz. (2021). *“Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos 2021”*

Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de:<https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-nodrm.pdf>.

Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020), Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Recuperado de:
https://www.google.com/aclk?sa=l&ai=DChcSEwjJ15qSyc3wAhWSDZEKHSkLBG0YABAAGgJjZQ&ae=2&sig=AOD64_2DugE0ZHyaBGKso2Kjlp0UuOy6lw&q&nis=1&adurl&ved=2ahUKEwi_6o6Syc3wAhUDLLkGHaB_CCQQ0Qx6BAgCEAE.

Rodríguez, & Gómez Bravo, (1991). Indicadores de calidad y productividad de la empresa. Caracas: CAF. Retrieved from <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/863>

RENIEC, (2020) tomado de www.reniec.gob.pe.

Robles, Blanca Flor. 2019. Población y muestra. Trujillo: Pueblo Continente. [En línea] 2019. <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/download/1269/1099>.

Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 Digital Publisher , 91-107.

Sánchez, J. (2018). Funciones, competencias y habilidades directivas. Textos de administración sanitaria y gestión clínica, 50.

Serralde, A. (2014). Qué es la teoría de efectividad organizacional. Recuperado de:

<http://reddinconsultants.com/espanol/wpcontent/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-EfectividadOrganizacional.pdf>

SERVIR (2020) Informe Técnico N° 001282-2020-SERVIR-GPGSC, elaborado por Cynthia Cheenyi Sú Lay.

Silva R. Jhon (2018) *“La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial Lima Este 2018”*.

Tenazoa H, Jesus Margarita. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*.

Ventura-León JL. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2017;43(4):648-649.

Vicente Chinchay (2020) *“Política y Gestión Administrativa del Teletrabajo del Colegio Rosa Dominga Pérez Liendo, La Victoria-2020”*

Vilcarromero-Ruiz, R., Aldana-Zavala, J., y Colina-Ysea, F. J. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Interciencia*, 47(9), 381+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A723640023/IFME?u=univcv&sid=bookmarkIFME&xid=299ce7d8>

Waynika T., Wen Lim, H. y Xiaomei, D. (2021). Implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de la gestión de instalaciones estratégicas. Artículo científico. Universidad de Tsinghua, Beijing, China.

Whitelaw S, Mamas MA, Topol E, Van Spall HGC. Applications of digital technology in COVID-19 pandemic planning and response. *Lancet Digit Health*. 2020 Aug;2(8):e435-e440. doi: 10.1016/S2589-7500(20)30142-4. Epub 2020 Jun 29. Erratum in: *Lancet Digit Health*. 2021 Mar;3(3):e147. PMID: 32835201; PMCID: PMC7324092.

Yeverino et al., (2019) *Eficiencia y productividad en las unidades de transferencia de resultados de investigación científica en México*. https://www.researchgate.net/publication/335331948_Eficiencia_y_pro

*ductividad_en_las_unidades_de_transferencia_de_resultados_de_inve
stigacion_cientifica_en_Mexico*

ANEXOS

Anexo 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de operacionalización de la variable 01: Trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>El trabajo remoto es la actividad laboral diaria que realiza el trabajador fuera de la entidad, haciendo uso de la tecnología y conexión a Internet. Lo cual quiere decir, que los trabajadores pueden conectarse a sistemas que le permitan laborar desde casa sin limitación de su ubicación. Ortiz (2020)</p>	<p>Esta variable fue operacionalizada con dos dimensiones que son: la Jornada Laboral y la Planificación, con el propósito de medir el nivel del trabajo remoto en la sede judicial de La Convención. Dicha medición se realizará a través de un cuestionario de 20 preguntas</p>	D1: Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> Horarios de Trabajo Establecidos Cumplimiento de plazos 	1 -7	<p>Ordinal</p> <p>(5): Totalmente de acuerdo</p> <p>(4): De acuerdo</p> <p>(3): Indiferente</p> <p>(2): En desacuerdo</p> <p>(1): Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Deficiente</p> <p>Regular</p> <p>Eficiente</p>
		D2: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de Equipos de Trabajo Establecimiento de Metodología 	8 -12		
		D3: Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Participantes Tiempo Asistencia 	13 -15		

Matriz de operacionalización de la variable 02: Productividad

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Es definida como consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente</p>	<p>Esta variable fue operacionalizada con dos dimensiones que son: La Eficacia y la Eficiencia, Con fin de medir el nivel de la Productividad en la sede judicial de La Convención. Dicha medición se realizará a través de un cuestionario de 20 preguntas</p>	D1: Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Grado de calidad. Satisfacción del usuario 	1 -7	<p>Ordinal</p> <p>(5): Totalmente de acuerdo</p> <p>(4): De acuerdo</p> <p>(3): Indiferente</p> <p>(2): En desacuerdo</p> <p>(1): Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Deficiente</p> <p>Regular</p> <p>Eficiente</p>
		D2: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de recursos. Uso adecuado de las TICs 	8 -12		
		D3: Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Logro de metas. Rendimiento Cumplimiento de normas. 	13 -15		

Anexo 2: Consentimiento Informado

Título de la investigación: **“Trabajo remoto en la productividad de los trabajadores judiciales de la sede judicial de La Convención – Cusco 2023”**

Investigador: **Horacio Dayan Loaiza Andia.**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Trabajo remoto en la productividad de los trabajadores judiciales de la sede judicial de La Convención – Cusco 2023”, cuyo objetivo es, Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto en la producción de los trabajadores judiciales de la Sede Judicial de La Convención - Cusco 2023. Esta investigación es desarrollada por el Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Corte Superior de Justicia del Cusco.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “ Trabajo remoto en la productividad de los trabajadores judiciales de la sede judicial de La Convención – Cusco 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución Corte Superior de Justicia del Cusco, sede La Convención. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Loaiza Andia Horacio Dayan, email: ramzee82@hotmail.com y Docente asesor: Mansilla Antonio, Wilfredo Armando, email: wmansillaa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fecha y hora:
.....

Anexo 3:**Ficha de recolección de datos:****Trabajo remoto****Instrucciones:**

Muy gentil por su colaboración. La encuesta consta de 15 preguntas, es de carácter reservado y confidencial ya que los resultados únicamente serán usados para la investigación. Dejo en sus manos el cuestionario y le ruego que responda con total sinceridad, por lo que deberá marcar con una "X" en los recuadros que van del 1 al 5 la calificación correspondiente.

Tome en cuenta la escala siguiente:

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

		PREGUNTAS					
VARIABLE	ITEMS	Dimensión 1: Jornada Laboral	ESCALA				
TRABAJO REMOTO		Indicador 1: Horarios de trabajo Establecidos	1	2	3	4	5
	01	El trabajo remoto cumple largamente con los horarios establecidos en una jornada laboral regular diaria.					
	02	El trabajo remoto me permite realizar plenamente todo tipo de actividades programadas y coordinaciones necesarias relacionadas con la atención a los ciudadanos					
	03	El trabajo remoto me permite realizar adecuadamente, las pausas activas necesarias durante su jornada laboral					
	04	El trabajo remoto me permite realizar plenamente todo tipo de actividades programadas y coordinaciones necesarias relacionadas con mi equipo de trabajo.					
	ITEMS	Indicador 2: Cumplimiento de Plazos.	1	2	3	4	5
	05	Cuento con todas las herramientas que requiere el trabajo remoto, para cumplir plenamente con los servicios programados					
	06	Considero que el trabajo remoto, me permite culminar eficiente y eficazmente mi labor diaria dentro de los plazos establecidos					
	07	Cuento con todos los materiales y consumible necesarios para el cumplimiento del debido proceso y los plazos propios de cada expediente judicial					
	ÍTEMS	Dimensión 2: Planificación					
	Indicador 1: Identificación de Equipos de Trabajo	1	2	3	4	5	

08	Realizo regularmente, reuniones de organización y coordinación con mi equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas del órgano jurisdiccional.					
09	Se establecen claramente y con antelación, la programación y roles de trabajo remoto en el órgano jurisdiccional					
10	Usted realiza reuniones de organización con fines de mejorar la labor remota diaria en la sede judicial de La Convención					
	Indicador 2: de Metodología de trabajo	1	2	3	4	5
11	Considero que los litigantes manejan bien las tecnologías de informática y comunicación					
12	Cuento con todas las herramientas para efectuar eficientemente el trabajo remoto					
ÍTEMS	Dimensión 3: Capacitación					
	Indicador 1: Participantes	1	2	3	4	5
13	Considero que mi equipo de trabajo se siente comprometidos con la labor remota					
	Indicador 2: Tiempo					
14	Realizar trabajo remoto me permite producir mas y mejor mi labor					
	Indicador 3: Asistencia					
15	Considero que asistiedo en forma presencial al trabajo produzco mas que haciendo trabajo remoto					

Adaptado de Baldeón (2020)

Anexo 4:**Ficha de recolección de datos:****Productividad****Instrucciones:**

Muy gentil por su colaboración. La encuesta consta de 15 preguntas, es de carácter reservado y confidencial pues los resultados únicamente serán usados para la investigación. Dejo en sus manos el cuestionario y le ruego que responda con total sinceridad, por lo que deberá marcar con una "X" en los recuadros que van del 1 al 5 la calificación correspondiente.

Tome en cuenta la escala siguiente:

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

		PREGUNTAS	ESCALA				
VARIABLE	ÍTEMS	Dimensión 1: Eficacia	1	2	3	4	5
P R O D U C T I V I D A D		Indicador 1: Grado de calidad					
	01	Considero que en la institución se aplican estrategias dinámicas y creativas para alcanzar buenos niveles de calidad realizando trabajo remoto					
	02	Como trabajador judicial de la sede de La Convención me preocupo por capacitarme y actualizarme constantemente.					
	03	Considero que los litigantes se sienten mejor atendidos con el trabajo remoto antes que la labor presencial.					
		Indicador 2: Satisfacción del Usuario					
	04	Considero que los litigantes se sentirían más satisfechos con la labor presencial antes que la labor remota.					
	05	El trabajo remoto es mas satisfactorio tanto para el justiciable como para el servidor judicial					
		ITEMS Dimensión 2: Eficiencia	1	2	3	4	5
		Indicador 1: Optimización de recursos					
	06	Considero que mi empleador me proporciona todos los recursos ya sean tecnológicos o logísticos para la satisfacción del litigante.					
07	Considero que mi equipo de trabajo optimiza adecuadamente la jornada laboral durante el trabajo remoto.						
08	Cree usted que tiene todos los recursos disponibles para realizar trabajo remoto adecuadamente en la sede judicial de La Convención.						

09	Considero que los recursos que me da mi empleador son los adecuados para realizar trabajo Remoto					
	Indicador 2: Uso adecuado de las TICs					
10	Considero que conozco plenamente las tecnologías de la informática y comunicación para realizar trabajo remoto					
11	Considero que los justiciables saben utilizar adecuadamente las tecnologías de la informática y comunicación					
ITEMS	Dimensión 3: Efectividad	1	2	3	4	5
	Indicador 1: Logro de Metas					
12	El trabajo remoto me permite lograr las metas establecidas más que la labor presencial					
	Indicador 2: Rendimiento					
13	Considero que mi rendimiento es más optimo haciendo labor remota que en forma presencial.					
14	Cuento con todo lo indispensable para que mi rendimiento sea el esperado realizando trabajo remoto					
	Indicador 3: Cumplimiento de normas					
15	Considero que la ley de trabajo remoto esta adecuada a la realidad que vive nuestro país.					

ANEXO 5: RESULTADOS DE SIMILITUD DEL PROGRAMA DE TURNITIN

TESIS FINAL TUNITIN 27 DE DICIEMBRE DE 2023			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
16%	16%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%	
3	www.amazon.com Fuente de Internet	<1%	
4	moam.info Fuente de Internet	<1%	
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%	
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%	
7	libroselectronicos.ilae.edu.co Fuente de Internet	<1%	
8	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%	
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%	

Anexo 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de la sede judicial de La Convención – Cusco 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de la provincia de La Convención de la Región Cusco 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Como se relaciona la jornada laboral en la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de la provincia de La Convención - Cusco 2023?</p> <p>2. ¿Como se relaciona la planificación en la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de la provincia de La Convención - Cusco 2023?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la capacitación en la productividad de los servidores judiciales de la sede judicial de la provincia de La Convención - Cusco 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto en la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención - Cusco 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar cómo se relaciona la jornada laboral y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención - Cusco 2023</p> <p>2. Determinar cómo se relaciona la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención - Cusco 2023</p> <p>3. Determinar cómo se relaciona la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención - Cusco 2023.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención – Cusco, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe relación entre la jornada laboral y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención – Cusco, 2023.</p> <p>2. Existe relación entre la planificación y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención</p> <p>3. Existe relación entre la capacitación y la productividad de los servidores judiciales de la Sede Judicial de La Convención</p>	Variable 1: Trabajo remoto			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Jornada laboral	Horarios de trabajo establecidos Cumplimiento de plazos	1 -7	Eficiente Regular Deficiente
			D2: Planificación	Identificación de equipos de trabajo Establecimiento de metodología	8- 12	
			D3: Capacitación	Participantes Tiempo Asistencia	13-15	
			Variable 2: Productividad			
			D1: Eficacia	Grado de calidad Satisfacción del usuario	1 -7	Eficiente Regular Deficiente
D2: Eficiencia	Optimización de recursos Uso adecuados de las Tics	8- 12				
D3: Efectividad	Logro de metas Rendimiento Cumplimiento de metas	13-15				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 40 trabajadores</p> <p>Muestra: 40 trabajadores</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cuestionario Nro. Ítems: 15 De la V2: Cuestionario Nro. Ítems: 15</p>	<p>Descriptiva: Para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Para contrastar las hipótesis. Prueba de alfa de Cronbach</p>



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Cusco, 12 de Julio del 2023



Firma
Digital

Documento digitalizado por: HOLGADO
KARINNA JUSTINA NOA
20230710040.pdf
CPE: Presidencia De La Corte
Módulo: Signación del documento
Fecha: 12.07.2023 09:41:28 -0500

PROVEIDO N° 003782-2023-P-CSJCU-PJ

Referencia : EXPEDIENTE 008344-2023-OTD-CS
HOJA DE ENVIO 2023-S/N.

En atención al documento de la referencia; por medio del cual, el recurrente Horacio Dayan Loaiza Andia, presenta el documento que acredita que viene realizando la investigación que lleva por título "TRABAJO REMOTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE JUDICIAL DE LA CONVENCIÓN - CUSCO 2023", para tal efecto adjunta la CARTA P.0351-2023-UCV-EPG-SP, emitida por la universidad Cesar Vallejo.

En tal virtud, **AUTORÍCESE** la aplicación de instrumentos de recolección de datos (encuestas) en la Corte Superior de Justicia de Cusco, concretamente en la sede judicial de la Convención a los magistrados y personal jurisdiccional, con previo consentimiento de los mismos y sin interrumpir su labor jurisdiccional; asimismo, **CUMPLA** la Sub Administradora de la sede de la Convención con poner en conocimiento de los jueces.

Para su notificación, **CUMPLA** la Oficina de Trámite Documentario con remitir el presente al solicitante vía correo de presentación de pedido.

Documento firmado digitalmente

KARINNA JUSTINA HOLGADO NOA

Presidenta de la CSJ de Cusco
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco

KHN/fcd



CONSTANCIA

La Jefe Nacional del Centro de Idiomas
de la Universidad César Vallejo

Hace Constar

Que el(la) Sr.(ta) **LOAIZA ANDIA, HORACIO DAYAN**, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo – Lima Los Olivos; con código N° 7002B52645, ha aprobado el curso de 200 horas de INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR, obteniendo las siguientes notas:

NIVEL	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
INGLÉS I	19 (diecinueve)	noviembre	2022	
INGLÉS II	18 (dieciocho)	enero	2023	
INGLÉS III	19 (diecinueve)	febrero	2023	

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 2 de marzo de 2023

Atentamente,

Dra. Erica De Paz Berrospi
Jefatura Nacional del Centro de Idiomas



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "TRABAJO REMOTO" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hobert Quijpe Huamán	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa ()	Social (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica	
Institución donde labora:	Independiente	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el Trabajo Remoto
Autor:	Horacio Dayan Loaiza Andía quién lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por tres dimensiones: Jornada Laboral (07 ítems) Planificación (05 ítems) y Capacitación (03 ítems) Consta de 15 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Trabajo Remoto.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo Remoto	Jornada Laboral. Planificación. Capacitación	Prestación de labores de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (Ley del Teletrabajo o trabajo remoto N° 31572).

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario TRABAJO REMOTO elaborado por Horacio Dayan Loalza Andía quién lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019), en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Jornada Laboral.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Jornada laboral en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios de trabajo establecido	1,2,3,4	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	5,6,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Planificación en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de equipos de trabajo	8,9,10	4	4	4	
Metodología de trabajo	11,12	4	4	3	

- Tercera dimensión: Capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la capacitación en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participantes	13	3	4	4	

Tiempo	14	4	4	4	
Asistencia	15	4	4	4	




Sr. Roberto Osorio Mamán
 A.B.O. S. A. D. O.
 C. A. C. 1964

Firma del evaluador
 DNI 24981768

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaspacios.com/otero2017/otero2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "PRODUCTIVIDAD" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hobart George Huamán	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa ()	Social (>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica	
Institución donde labora:	Independiente	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala para medir la Productividad
Autor:	Horacio Dayan Loaiza Andía quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por tres dimensiones: Eficacia (05 ítems), Eficiencia (08 ítems) y Efectividad (04 ítems) Consta de 15 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Productividad.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficacia Eficiencia Efectividad	Productividad es la culminación exitosa de las metas de la empresa mediante el uso de un proceso de trabajo estructurado que ejemplifica la eficacia, la eficiencia y la economía del esfuerzo humano en el lugar de trabajo (Moliner 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario PRODUCTIVIDAD elaborado por Horacio Dayan Loaiza Andía quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Diaz Cárdenas, R. M. (2019), en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Eficacia en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de calidad	1,2,3	4	4	4	—
Satisfacción del usuario	4,5	4	4	4	—

- Segunda dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Eficiencia en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	6,7, 8, 9	4	4	4	—
Uso Adecuado de las TIC (Tecnología de Informática y comunicación)	10,11	4	4	4	—

- Tercera dimensión: Efectividad.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Efectividad en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de metas	12	4	4	4	—

Tiempo	14	4	4	4	—
Asistencia	15	4	4	4	—



Mg. Herbert Ochoa Quispe
ABOGADO
C.A.C. 1984

Firma del evaluador
DNI 24981768

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a elegir. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hykäs et al. (2003).

Ver : <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/23/1/7-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "TRABAJO REMOTO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Guido Otazú Suarez		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social	<input checked="" type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica		
Institución donde labora:	Independiente		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el Trabajo Remoto
Autor:	Horacio Dayan Loaiza Andía quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cama, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por tres dimensiones: Jornada Laboral (07 ítems) Planificación (05 ítems) y Capacitación (03 ítems) Consta de 15 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Trabajo Remoto.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo Remoto	Jornada Laboral, Planificación, Capacitación	Prestación de labores de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (Ley del Teletrabajo o trabajo remoto N° 31572).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario TRABAJO REMOTO elaborado por Horacio Dayan Loaiza Andía quién lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019). en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Jornada Laboral.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Jornada laboral en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios de trabajo establecido	1,2,3,4	4	4	4	—
Cumplimiento de pechos	5,6,7	4	4	4	—

- Segunda dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Planificación en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de equipos de trabajo	8,9,10	4	4	4	—
Metodología de trabajo	11,12	4	3	4	—

- Tercera dimensión: Capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la capacitación en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
		4	4	4	—
Participantes	13	4	4	4	—

Tiempo	14	4	4	4	
Asistencia	15	4	4	3	



COLEGIO DE DOCENTES DEL CUSCO

Mg. CPCC Guido Nazari Suarez

Mat. 03-3175

Firma del evaluador

DNI 423014104

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Robb (1994) así como Powell (2003), mencionan que se existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuotkainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "PRODUCTIVIDAD" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Guido Otazu Suarez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica	
Institución donde labora:	Independiente	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala para medir la Productividad
Autor:	Horacio Dayan Loaiza Andia quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Diaz Cárdenas, R. M. (2019).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por tres dimensiones: Eficacia (05 ítems), Eficiencia (06 ítems) y Efectividad (04 ítems) Consta de 15 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Productividad.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficacia Eficiencia Efectividad	Productividad es la culminación exitosa de las metas de la empresa mediante el uso de un proceso de trabajo estructurado que ejemplifica la eficacia, la eficiencia y la economía del esfuerzo humano en el lugar de trabajo (Moliner 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario PRODUCTIVIDAD elaborado por Horacio Dayan Loaiza Andía quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019). en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Eficacia en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de calidad	1,2,3	4	4	4	—
Satisfacción del usuario	4,5	4	4	3	—

- Segunda dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Eficiencia en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	6,7, 8, 9	4	4	4	—
Uso Adecuado de las TIC (Tecnología de Informática y comunicación)	10,11	4	4	4	—

- Tercera dimensión: Efectividad.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Efectividad en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de metas	12	4	4	4	—

Rendimiento	13, 14	4	4	4	—
Cumplimiento de normas	15	4	4	4	—


COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS QUEVEDO
 MG. CPC Guido Clave Suarez
 M. Sc. CPD
 Firma del evaluador
 DNI 42304407

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cted2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "TRABAJO REMOTO" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MAURO QUISEPÉ HUAMAN	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social <input checked="" type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e investigación científica	
Institución donde labora:	Independiente	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el Trabajo Remoto
Autor:	Horacio Dayán Loaiza Andía quién lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por tres dimensiones: Jornada Laboral (07 ítems) Planificación (05 ítems) y Capacitación (03 ítems) Consta de 15 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Trabajo Remoto.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo Remoto	Jornada Laboral. Planificación. Capacitación	Prestación de labores de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (Ley del Teletrabajo o trabajo remoto N° 31572).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario TRABAJO REMOTO elaborado por Horacio Dayan Loaiza Andía quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019). en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Jornada Laboral.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Jornada laboral en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios de trabajo establecido	1,2,3,4	4	4	4	—
Cumplimiento de plazos	5,6,7	4	4	4	—

- Segunda dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Planificación en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de equipos de trabajo	8,9,10	4	4	4	—
Metodología de trabajo	11,12	4	4	3	—

- Tercera dimensión: Capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la capacitación en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
		4	4		—
Participantes	13	4	4	4	—

Tiempo	14	4	3	4	—
Asistencia	15	4	4	4	

MGP. CPCC MAJURO QUISPE HUAMAN
Contador Público Colegiado Certificado
MATRICULA N° 63 - 2252

Firma del evaluador
DNI 31000916

PS: al presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1985) (citados en McGerland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolainan & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cted2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "PRODUCTIVIDAD" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MAURO QUISEP HUAMAN	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica	
Institución donde labora:	Independiente	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala para medir la Productividad
Autor:	Horacio Dayan Loaiza Andia quién lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Diaz Cárdenas, R. M. (2019).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por tres dimensiones: Eficacia (05 ítems), Eficiencia (06 ítems) y Efectividad (04 ítems) Consta de 15 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Productividad.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficacia Eficiencia Efectividad	Productividad es la culminación exitosa de las metas de la empresa mediante el uso de un proceso de trabajo estructurado que ejemplifica la eficacia, la eficiencia y la economía del esfuerzo humano en el lugar de trabajo (Moliner 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario PRODUCTIVIDAD elaborado por Horacio Dayan Loaiza Andía quien lo adaptó del instrumento de Alonso Cerna, C. del R., & Díaz Cárdenas, R. M. (2019), en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Eficacia en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de calidad	1,2,3	4	4	4	—
Satisfacción del usuario	4,5	4	4	3	—

- Segunda dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Eficiencia en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	6,7, 8, 9	4	4	4	—
Uso Adecuado de las TIC (Tecnología de Informática y comunicación)	10,11	4	4	4	—

- Tercera dimensión: Efectividad.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Efectividad en la sede judicial de La Convención - Cusco, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de metas	12	4	4	4	—

Rendimiento	13, 14	4	4	4	—
Cumplimiento de normas	15	4	4	4	—


MGP. CPCC MAURO QUISPE HUAMAN
Contador Público Colegiado Certificado
MATRICULA N° 93 - 2252
 Firma del evaluador
 DNI 31000916

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1983), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/iced2017/iced2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE HUAMAN, HEBERT DNI 24981768	ABOGADO Fecha de diploma: 24/04/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
QUISPE HUAMAN, HEBERT DNI 24981768	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 24/11/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
QUISPE HUAMAN, HEBERT DNI 24981768	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCION EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL Fecha de diploma: 26/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/08/2012 Fecha egreso: 22/05/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
QUISPE HUAMAN, HEBERT DNI 24981768	MAESTRO EN DERECHO MENCION DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL Fecha de diploma: 09/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/07/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

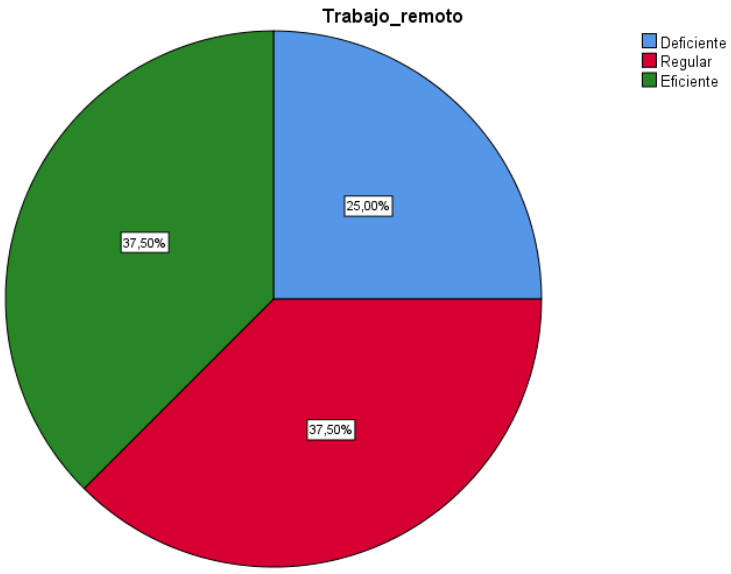
REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OTAZU SUAREZ, GUIDO DNI 42301407	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 10/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
OTAZU SUAREZ, GUIDO DNI 42301407	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 03/10/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
OTAZU SUAREZ, GUIDO DNI 42301407	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL Fecha de diploma: 14/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/11/2011 Fecha egreso: 13/09/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

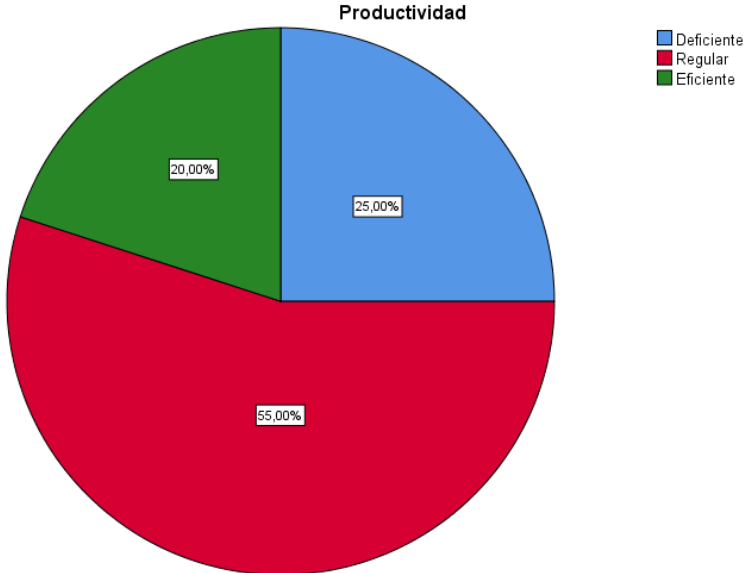
REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

CANDIDATO	GRADO/TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p style="text-align: center;">QUISPE HUAMAN, MAURO DNI 31000916</p>	<p style="text-align: center;">CONTADOR PÚBLICO</p> <p>Fecha de diploma: 06/06/1992 Modalidad de estudios: -</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">QUISPE HUAMAN, MAURO DNI 31000916</p>	<p style="text-align: center;">BACHILLER EN CONTABILIDAD</p> <p>Fecha de diploma: 11/01/1992 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">QUISPE HUAMAN, MAURO DNI 31000916</p>	<p style="text-align: center;">BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</p> <p>Fecha de diploma: 11/01/1992 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">QUISPE HUAMAN, MAURO DNI 31000916</p>	<p style="text-align: center;">MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 02/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 31/10/2017 Fecha egreso: 30/09/2019</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i></p>

Nivel de percepción de la variable trabajo remoto



Nivel de percepción de la variable productividad



Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,9	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Martínez y Campos (2015)

Fiabilidad del instrumento

Variable Teletrabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	15

Variable Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	15

NOVEDADES

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación **CR/NO** es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

PERFIL

HORACIO DAYAN LOAIZA ANDIA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 28/12/2023

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto

Eliminar foto

