



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de trabajo remoto y productividad laboral en el Distrito Judicial
de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Romani Vivanco, Angel (orcid.org/0000-0001-8285-5106)

ASESORES:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA– PERÚ

2023

DEDICATORIA

En especial a mi padre Hipólito, quien descansa en paz, por haberme inculcado valores y respeto, a mi madre Rosa que, a pesar de sus años, siempre está pendiente de sus hijos, a mi familia, hijos y esposa Luisa Delia, quienes me permitieron concederme su tiempo para dedicarme a la investigación.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Hipólito Romaní, quien ya descansa en paz a mi madre Rosa Vivanco, quien a pesar de sus años expresa el amor y sentimiento, a mi familia constituido por Luis, mis hijos, que me acompañan en los pasos más significativos y me dan motivo y valor suficiente augurando que sea el mejor y a la vida, por darme todos los días una oportunidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2023", cuyo autor es ROMANI VIVANCO ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21%, 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, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 11- 08-2023 08:00:37

Código documento Trilce: TRI - 0640228





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMANI VIVANCO ANGEL 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: "GESTION DEL TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 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
ROMANI VIVANCO ANGEL DNI: 10425961 ORCID: 0000-0001-8285-5106	Firmado electrónicamente por: AROMANIVI69 el 07- 08-2024 16:44:15

Código documento Trilce: INV - 1681513

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión del trabajo remoto.	20
Tabla 2 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	20
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable productividad laboral.	21
Tabla 4 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	21
Tabla 5 Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto vs. Productividad laboral.	22
Tabla 6 Tabla cruzada entre Capacitación del trabajo remoto vs. Productividad laboral	22
Tabla 7 Tabla cruzada entre Conocimiento del sistema vs. Productividad laboral.	23
Tabla 8 Tabla cruzada entre Relación del ambiente laboral vs. Productividad laboral	23
Tabla 9 Tabla cruzada entre Control vs. Productividad laboral	24
Tabla 10 Resultados de la prueba de normalidad.	25
Tabla 11 Prueba de Rho de Spearman para la Relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad laboral	26
Tabla 12 Prueba de Rho de Spearman para la relación entre las dimensiones de Gestión de trabajo remoto y productividad laboral.	27

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de trabajo remoto y productividad laboral del Distrito Judicial de Lima-2023, la investigación es de tipo aplicada, con diseño correlacional no experimental, cuya población de estudio está compuesto por 60 trabajadores del Distrito Judicial de Lima, entre Jueces especializados de diferentes área, fiscales, secretarios judiciales y abogados, para la recolección de datos de información se ha utilizaron la técnica de encuesta a través de un cuestionario de Google, logrando recolectar a más de 52 encuestados.

De acuerdo al instrumentos de estudio se analizó los datos utilizados, métodos estadísticos y se examinaron los valores y el resultado que indican con una relación significativa entre la gestión de trabajo remoto y la productividad laboral, rechazando las hipótesis nulas y aceptando las hipótesis alternativas, estos resultados resaltan la importancia de la modernización en el sistema de administración de justicia, a través del trabajo remoto y la productividad laboral, del resultado de las encuentras se verifica, una mejora significativa, en la productividad laboral, toda vez que el personal al realizar el trabajo remoto lo realiza con eficiencia y eficacia, lo que coadyuva, en el trabajo remoto y productividad laboral, como una nueva alternativa de solución a la sobrecarga procesal, con una implementación del expediente electrónico, para facilitar el acceso a la justicia y evitar la corrupción judicial.

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad laboral, redes sociales, tecnología, coronavirus, pandemia.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between remote work management and labor productivity of the Judicial District of Lima-2023, the research is applied, with non-experimental correlational design, whose study population is composed of 60 workers of the Judicial District of Lima, among specialized judges of different areas, prosecutors, court secretaries and lawyers, for the collection of information data, the survey technique has been used through a Google questionnaire, managing to collect more than 52 respondents. According to the study instruments, the data used, statistical methods were analyzed and the values and the result that indicate a significant relationship between remote work management and labor productivity were examined, rejecting the null hypotheses and accepting the alternative hypotheses, these results highlight the importance of modernization in the system of administration of justice, Through remote work and labor productivity, the result of the finds is verified, a significant improvement in labor productivity, since the staff when performing remote work performs it efficiently and effectively, which contributes, in remote work and labor productivity, as a new alternative solution to procedural overload, with an implementation of the electronic file, to facilitate access to justice and avoid judicial corruption.

Keywords: Remote work, work productivity, social media, technology, coronavirus, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

Según revista Latinoamericana Gómez (2020), señaló a que como consecuencia de la aparición del COVID-19, la organización mundial de la Salud, ha dispuesto tomar medidas a todas las naciones, es así el gobierno peruano decretó el toque de queda el 15 de marzo del 2020, como una acción extrema para prevenir contagios y propagación del virus, disponiendo el cierre de todas las entidades públicas y privadas, esta pandemia ha generado cambios severos en la Gestión de trabajo remoto y la productividad laboral a nivel internacional, nacional y regional.

En América Latina, según Arellano (2021), la administración de justicia dio inicio a grandes cambios estructurales, para ello se ha adoptado diversas medidas como la suspensión de plazos procesales, la implementación del trabajo remoto digital o virtual posibilitando la forma y la continuidad de la administración de justicia, a través de teletrabajos desde sus domicilios, con la finalidad de evitar los contagios de COVID-19, con ingreso de demandas y denuncias virtuales denominados telemáticos o a través de los aplicativos del uso de WhatsApp, estas herramientas tecnológicas han permitido el desarrollo de la actividad laboral jurisdiccional en diversos países de América Latina.

Según Moyano (2020), el Poder Judicial de Tucumán- Argentina ha establecido medidas específicas de aislamiento social con restricción de circulación de personas e implementando actividad laboral judicial remota desde sus domicilios, habilitando vías de tecnologías para la continuidad y normal desarrollo de las actividades judiciales, como también la implementación de expediente judicial electrónico totalmente digitalizado, asegurando la prestación de servicios a la justicia.

Con relación a la realidad nacional, mediante Decreto. Supremo N° 044- 2020-PCM (2020), el gobierno peruano ha declarado el Estado de Emergencia Nacional, el acceso a los servicios público, bienes y servicios principales ha quedado garantizado, el suministro de alimentos, medicamentos y asegurar la continuación de servicios esenciales como agua, electricidad, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza, recolección de residuos, servicios funerarios y otros establecimientos; en tanto, quedaba suspendido los derechos establecidos en la Constitución durante situaciones de

emergencia, limitando el ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, durante la vigencia del Estado de emergencia, por otro lado restringe el comercio, actividades culturales, actividades ocio y entretenimiento, establecimientos hoteleros y gastronómicos, restricciones temporales de acceso a fronteras, restricción de circulación de transporte privado y de carga a nivel nacional.

A nivel Institucional, el sistema de gestión de trabajo remoto, se ha regulado mediante resolución N° 000172-2020-P-CSJL-PJ, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima (2020), en la cual se ha implementado el trabajo virtual para los servidores jurisdiccionales y administrativos, el objetivo con esta implantación era para implementar la administración de justicia a través del uso de las tecnologías; sin embargo, su el uso del sistema de gestión de trabajo por falta de conocimiento del manejo de las tecnologías y su inadecuada capacitación, disminuyó en la productividad laboral, debido a que el personal jurisdiccional o administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, interactuaba en el trabajo remoto, la cual permitía gestionar, dar seguimiento e inspeccionar su trabajo, registraron detalladamente las tareas realizadas en el transcurso de su jornada profesional.

Que, mediante Resolución Administrativa N° 0091-2020-OPJ-CE-PJ Lecaros Cornejo (2020), estableció las limitaciones laborales por efectos de la pandemia del COVID-19, para ello en el año 2020 aprobó los protocolos de progreso mensual y acumulado en la valoración de la productividad de los órganos jurisdiccionales, supervisado por la oficina de producción legislativo, cuya evaluación de progreso de metas hasta octubre del 2020, los porcentajes de cumplimiento para diferentes grupos jurisdiccionales son los siguientes: El grupo A alcanzó un 47% de cumplimiento, el grupo B tuvo un 38% de cumplimiento, los grupos C y E registraron un cumplimiento del 38,5%, los grupos D y G lograron un cumplimiento del 41,5%, el grupo F obtuvo un cumplimiento del 44%, el grupo H logró un cumplimiento del 41%; es trascendental recalcar que estos porcentajes fueron logrados considerando el reinicio de labores del Poder Judicial, la prórroga de suspensión de labores y el retorno en tal periodo.

La suspensión de actividades ha variado en los distintos departamentos y

provincias que forman parte de las Cortes Superiores del país, en tal sentido es pertinente observar el Ranking de producción de los Juzgados de trabajo NLPT-2020. (Corte Superior de Justicia Lima, 2020).

Es decir, se observó una baja productividad laboral y se ha estimado que la presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima, ha adoptado las operaciones convenientes en la optimización del grado de productividad laboral, en ese sentido dispuso que el trabajo remoto, es una oportunidad para muchas personas que prestan servicios a la actividad pública, debido a que los trabajadores por problemas de salud, no pueden concurrir de manera presencial a su centro de trabajo para cumplir con sus actividades cotidianas; sin embargo, la falta de adiestramiento en el régimen de gestión de trabajo remoto, el conocimiento del uso de las tecnologías para el uso del trabajo remoto, en términos de eficiencia, la laboral del personal jurisdiccional del Distrito Judicial de Lima.

Entonces, la productividad laboral propuesta, no cumplió con las metas trazadas, debido a la falta de implementación del trabajo remoto para el personal del Distrito Judicial de Lima y, la falta de implementos necesarios y adecuados para el desarrollo del trabajo remoto desde sus domicilios o de cualquier otro lugar, entonces llegó a identificar los problemas como falta de capacitación y conocimiento, por estas dimensiones se generó la baja productividad laboral y los otros factores como la reducción del personal por efectos de la pandemia, el desconocimiento en el mando de dispositivos de cómputo por el personal jurisdiccional en el manejo del régimen de administración de trabajo virtual y la falta de implementación de los equipos de logísticos, ha sido un factor de la baja productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima.

De esta manera se enuncia el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad Laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, en el 2023? Los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima?, (b) ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la productividad laboral?, (c) Cual es la relación entre el ambiente y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima? Y (d) ¿Cuál

es la relación entre el apoyo logístico y productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima-2023?

Según Hernández y Mendoza (2018), la Justificación teórica, implica la razón por la cual la indagación debe efectuarse, radica en la necesidad de examinar el valor permisible de la misma, considerando especialmente criterios como su conveniencia, excelencia social, sugerencias prácticas, valor teórico y provecho metodológica; entonces, a través de la presente indagación se justifica teóricamente, la administración de trabajo remoto y la productividad laboral es importante por lograr el conocimiento científico y los eventuales resultados positivos a través de capacitaciones permanentes y continuas del personal, entonces con esta investigación se logró alcanzar los objetivos en el sentido de que el trabajo virtual y la productividad laboral viable para mejorar la calidad de productividad laboral y una buena interrelación del ambiente laboral, teniendo en cuenta una visión de enfoque cuantitativo correlacional.

Según Bernal (2018), Justificación práctica, cuando se realiza la investigación, su desarrollo no solo asiste a solucionar un problema, sino que también sugiere tácticas que al emplear favorecerán positivamente a su solución, en esa línea de ideas se buscó la resultante de esta perquisición aquello ayudará a mejorar la administración de trabajo remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima.

Según Villalpando (2018) una investigación metodológica es adecuada cuando se sugiere o se elabora una orientación novedosa que facilita la obtención de información válida y fiable; en ese contexto, con la investigación metodológica se mejorará el sistema de gestión de trabajo y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, pues se obtendrán resultados adecuados utilizando técnicas de investigación cuantitativa, debidamente validados por los expertos los cuales permitirá un análisis estadístico, con la finalidad de mejorar el sistema de trabajo remoto y cumplir con las metas de productividad laboral.

De la misma forma se planteó el problema general: Determinar la relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad Laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, en el 2023. Los objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la

capacitación y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, (b) Establecer la relación entre el conocimiento y la productividad laboral, (c) Establecer la relación entre el ambiente y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima y (d) Establecer la relación entre el apoyo logístico y productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima-2023.

Al respecto, la hipótesis general: Existe relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad Laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, en el 2023. La hipótesis general: (a) Existe relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, (b) Existe relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral, (c) Existe relación significativa entre el ambiente y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima y (d) Existe relación entre el apoyo logístico y productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación actual se ha considerado el antecedente internacional y nacional, que a continuación se pasa a describir. En cuanto al antecedente de ámbito internacional, luego de haber revisado la literatura científica se ha encontrado a los siguientes antecedentes internacionales entre ellos.

Méndez (2020), refirió que tiene como objetivo principal determinar los beneficios del trabajo en modalidad teletrabajo, la metodología empleada fue aplicada, con una representación numérica y gráfica de los resultados, el tipo de investigación utilizado es descriptivo y cualitativo, la técnica e instrumento esgrimido, fue la encuesta y las evidencias mostraron que un 26% se halla laborando remotamente y un 54% en forma presencial.

En sus conclusiones se señaló que conforme a la interrogación de indagación y el objetivo trazado, los datos acumulados del teletrabajo tienen un 62% de grado de complacencia y un 58% crecidamente productivo, se ha observado que los cuestionarios se encuentran debidamente validados; considero que esta investigación ha sido importante en el sentido de que se ha enfocado al trabajo denominado “teletrabajo”, que es una modalidad moderna a partir de la apreciación de la pandemia del año 2020.

Mondragón y Camargo (2021), señalaron en su tesis Análisis Jurídico del teletrabajo como opción laboral para honorarios y empresarios en el Municipio San José de Cúcuta Colombia y señaló como la intención principal de este estudio es efectuar un examen jurídico del teletrabajo en el contexto del municipio de San José de Cúcuta, considerándolo como una opción laboral tanto para trabajadores como para contratantes.

Por ello, resulta importante el desarrollo de la investigación, puesto que enfoca un objetivo general y específico, ahora en sus en sus conclusiones ha señalado que el teletrabajo es un sistema novedoso porque permite generar nuevos puestos de trabajo

y oportunidades, generando una actividad novedosa, para ello se ha promovido nuevas programas de capacitación, asesoría y asistencia técnica especializada, por ello considero que se trata de una investigación acorde a la realidad situacional social.

Acosta (2020), determinó en la tesis *Lecciones Aprendidas del Trabajo Remoto de Equipos Agilistas por la Pandemia Covid-19*, por la Universidad de ESAN, en esta investigación el problema planteado consistió en investigar qué acontece en el tiempo que los dispositivos trabajan de modo flexible y con tareas determinadas, con concentraciones de forma presente, en ese sentido debe modificar estrictamente la forma de manejar y saltar de una labor presencial a uno remoto o netamente trabajo remoto, a consecuencia de fuerza mayor, sin la necesidad de abandonar el hogar ni relacionarse con sus colegas laborales.

La metodología ágil de forma virtual y el cometido de los aparatos que manejan tales prácticas utilizaron el diseño no experimental, método técnico de encuesta, instrumento, cuestionario y en sus conclusiones ha señalado la investigación como coexistencia de un hábito a un labor presencial, el cual es una modificación a la administración de una compañía y establecimiento que envuelve una criminación tecnológica y una capacitación para efectuar rutinas novedosas. Por ello considero que es una tesis referencial importante.

También se ha encontrado la literatura científica internacional por Cañadas (2017), Tesis intitulado *Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico-Laboral*, por la Universidad de Granada, el propósito de esta indagación consiste en ofrecer una exploración teórica exhaustiva sobre la percepción del trabajo y brindar al leyente una perspectiva completa al respecto. En la Justificación se destaca la utilidad que ha despertado la elaboración de este plan, ya que surge a partir de la curiosidad por comprender el evento mediático del teletrabajo; ha proyectado un método descriptivo, utilizando una revisión sistemática, desde una perspectiva de tipo social, en sus conclusiones, ha señalado que este ejemplo de investigaciones suministra un síntesis de las certidumbres concernientes con el avance del teletrabajo, esta tesis resulta

importante y como antecedente nacional se ha realizado la búsqueda y análisis de las tesis nacionales, que viene a ser los siguientes:

Se tiene que Irastorza (2022), señaló en su tesis sobre teletrabajo en tiempo de pandemia covid-19 y sus derivaciones en la salud del empleado, por la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tuvo como propósito general la consecuencia del teletrabajo en la calidad de vida de los individuos que han experimentado o experimentan; la investigación también se realizó con una exploración sobre la realización existente entre las variables del teletrabajo y la calidad de vida, tomando en cuenta fuentes bibliográficas distinguidos, como las esgrimidas en la fundamentación teórica, una encuesta elaborada a distintas empresas y dirigida a los trabajadores, el marco metodológico utilizado es la encuesta, en sus conclusiones ha señalado los hallazgos revelan que el teletrabajo en la pandemia de Covid-19 ha ocasionado impactos perjudiciales en el bienestar intelectual y físico, lo que ha impulsado la necesidad de instituir sistemas de administración para comprimir o eliminar los riesgos a los que se enfrentan a los tele trabajadores.

En el mismo sentido Huamani y Mucha (2021), en su tesis intitulado trabajo remoto profesional del empleado administrativo en el Hospital Regional Docente Infantil, El Carmen Huancayo, en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19, por la Universidad Continental, señaló como propósito trascendental era perfeccionar el desempeño laboral en el trabajo virtual del personal administrativo del Hospital Regional Docente Materno Infantil, El Carmen Huancayo, se utilizó tipo de investigación aplicada, se centra en la caracterización de series de valores que sujeten vínculos impensados entre las causas primordiales, en sus conclusiones ha planteado, la optimización del desempeño laboral del trabajo remoto. El autor utilizó la investigación aplicada con la finalidad de focalizar la individualización de series de valores que sujeten vínculos impensadas en las causas primordiales y las consecuencias del conflicto que se anhela modificar, en ese sentido considero que la presente investigación ha reflejado la realidad situacional que afrontaba el país desde que se expuso el momento de emergencia sanitaria en el país.

Sono Lora (2021), en su tesis intitulada investigación trabajo remoto y su

dependencia con el desempeño laboral de la parte administrativa del hospital estatal, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, el diseño de este es consistir en investigar la conexión entre el trabajo remoto y el rendimiento en el ámbito laboral, esgrimiendo una orientación de estudio de investigación cuantificada de tipo aplicado, con un diseño transversal y un nivel correlacional.

El estudio se llevó a cabo con 109 empleados del sector administrativo de un hospital estatal en la ciudad de Chiclayo, que tenían más de 2 años de experiencia profesional. Se dispusieron dos cuestionarios que describían con validación estadística.

Entonces, los hallazgos revelaron que presenta una conexión positiva y característica entre el teletrabajo y el rendimiento laboral. También, se mostró que aspectos como el medio físico y las transformaciones en la entidad no están vinculados de manera característica con el desempeño en el trabajo. En cambio, se encontró una relación significativa entre el manejo de tecnologías de la informática y comunicación y el rendimiento laboral, en consecuencia la investigación científica refleja una problemática de situación de trabajo remoto y productividad laboral.

Arroyo (2021), sostiene en su tesis intitulada trabajo remoto y la productividad en el municipio distrital de Morales - 2021, por la Universidad César Vallejo, que la perquisición fue de tipo básica, con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlativo, la población y muestra constaron de 20 personales en la Municipalidad Distrital de Morales en el año 2021. Para recolectar los datos, se adquirió una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los hallazgos indicaron la prevalencia del trabajo remoto en dicha institución durante ese período, con un grado de muestreo óptimo 30% y la productividad laboral con un grado deficiente con un 30%, entonces, el trabajo remoto y la productividad laboral ha obtenido una correspondencia significativa, por ello considerado que el trabajo remoto es una modalidad nueva que permite desarrollar las actividades laborales desde el lugar donde se encuentre, pero sí se observa que existe una interrelación con la productividad laboral, el cual resulta importante para el sostenimiento de la actividad laboral remoto.

Asimismo, Hidalgo (2021), en su tesis intitulo trabajo remoto y desempeño

laboral en el Ministerio Estatal del Distrito de Tarapoto, por la Universidad César Vallejo, en su propósito de la indagación planteó comprobar la correspondencia del trabajo remoto con el desempeño laboral en dicho ministerio, la indagación fue tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlativo y la población compuesta por 130 muestras y también de 67 participantes, utilizando la pericia de encuesta y como instrumento se manejó el cuestionario. En sus conclusiones se llegó a establecer que el trabajo virtual se ubicaba en un grado regular de 55.2%, así como una existe pésima de relación entre el trabajo y el desempeño laboral, en tal ministerio, con un valor de Spearman de 0.64 y significativa en el nivel 0.01.

A continuación, paso a desarrollar las principales bases teóricas que sirven para entender con precisión las variables, que es objeto de estudio de gestión de trabajo remoto, así como la postura del autor en relación con los diferentes aportes encontrados.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), el trabajo remoto, también tiene la denominación de teletrabajo a domicilio a distancia, trabajo virtual, vislumbra el llamado trabajo remoto, a este trabajo se puede denominar, como trabajo efectuado desde cualquier lugar distinto al local del trabajo del empleador de oficinas, trabajo a domicilio.

Se debe considerar el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el cual se definió el trabajo virtual, como una forma de trabajo aplicado por la pandemia. (Presidencia de la República del Perú, 2020)

Según, Atoche-García y Medina (2022), el trabajo virtual, como opción de empleo en la pandemia, presenta ventajas para los trabajadores, las organizaciones y para la sociedad, aquellos vinculados con una infraestructura más minúscula, costos laborales inferiores y recursos limitados para supervisar los tiempos laborales de los honorarios, menores conflictos entre trabajadores y menor contaminación ambiental, acceso a los nuevos talentos, beneficios de esta modalidad.

Según Ramírez (2021), el COVID-19 exigió elegir como opción denominado teletrabajo a consecuencia de la detención de los trabajos presenciales, estando con el fallo a la normatividad al respecto, la dificultad de distintos estados entre ellos lo nuestro,

imposibilitaron su implementación, los avances de la tecnología e informática, permitieron una adecuada comunicación, para el desarrollo del trabajo remoto o teletrabajo desde sus domicilios o casas.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2021), sugirió que el teletrabajo, especialmente el modelo híbrido, ha llegado para permanecer y es factible que se incremente posteriormente a la pandemia. Tanto las compañías como los individuos han comprobado su comodidad y ventajas, dado que el trabajo a distancia mejora el equilibrio entre la vida profesional y personal, la peripecia de un trabajo flexible, una acción física, con descenso del tráfico vehicular, con el acrecentamiento de productividad sin desplazamiento y con disminución de precios y costas, en beneficio de las personas y de la empresa.

Según Kejsfman (2021), en su libro evolución del trabajo remoto en Argentina, a partir de la pandemia ha sostenido que ha causado un efecto significativo en la actividad financiera, especialmente en las formas de empleo, precisa que en la economía actual de Argentina, el trabajo remoto se ha transformado en una modalidad muy aprovechada, esencialmente en prontitudes terciarias. De hecho, aproximadamente el 90,2% de la ocupación remota se agrupa en secciones de servicios debido al contexto de sus tareas ya los beneficios financieros que supone su ajuste a esta modalidad.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), ha definido que el trabajo remoto, es una modalidad moderna de actividad laboral, a través del cual los servidores realizan trabajo desde sus domicilios, con conexión o filtro de red, o desde cualquier lugar, sin concurrir a su centro de trabajo, y debido al desarrollo de nuevas acciones que atentan contra la paz social en algunas zonas focalizadas del país, por alteraciones al libre tránsito, amenaza a la integridad de las personas y de inmuebles, aeropuertos, exhortó realizar el trabajo remoto. Por lo tanto, el trabajo remoto viene siendo una actividad importante que apoya en avanzar con el progreso de las operaciones laborales, en esa línea de ideas el Estado, a través de las instituciones públicas, viene impartiendo políticas para el adecuado uso de los instrumentos para el adecuado uso del trabajo remoto.

También, la Corte Superior de Justicia de Lima (2022), sostiene que el régimen de trabajo virtual permite realizar seguimientos y control de trabajos al personal que realiza esta actividad laboral, en ese sentido se convierte en una modalidad de prestación de servicios virtual que realiza un trabajador desde cualquier parte o desde su domicilio o de algún espacio donde tenga conexión a internet.

Finalmente, la Organización Internacional de Trabajo (2021) sostuvieron que el trabajo remoto es el desarrollo de los movimientos laborales fuera de las instalaciones de las oficinas, es decir el trabajo se realiza desde tu domicilio, con una infraestructura improvisada de acuerdo con las condiciones físicas del ambiente laboral y comodidades,

Según MTPEC (2023), con relación a la dimensión del trabajo remoto: **capacitación** sostiene que el trabajo remoto, que los empleados que trabajan y reciben una capacitación suelen reportar mejores niveles de satisfacción debido a que puedan elegir cuándo realizar su trabajo.

Según García (2008), con relación a la dimensión de conocimiento tecnológico, sostiene que los equipos trabajo, constituyen instrumentos para gestión de conocimiento tecnológico los equipos de trabajo están directamente relacionada con la misma esencia de compartir el conocimiento acerca de los equipos tecnológicos para potenciar el resultado final del trabajo.

Según Sanitas (2021), el entorno laboral se define por las cualidades de los honorarios y directivos, ejerciendo una fuerte atribución en la experiencia de tales. En última instancia, este entorno laboral decreta directamente la productividad en el lugar de trabajo.

En cuanto a la variable de Productividad laboral, Jaimes et al. (2018), sostiene que desde una perspectiva administrativa, valorar y mejorar el rendimiento de la obtención laboral, considerada como la eficacia del personal, resulta esencial para alcanzar los propósitos establecidos.

Aguilar- Martínez (2021), en su plan denominado teletrabajo y su analogía con desempeño laboral, el teletrabajo puede ser descrito como una forma de ocupación en la cual las tareas laborales se realizan en lugares diferentes a las sedes físicas de las

compañías, norma asociada con el trabajo ejecutado desde casa y utilizando tecnologías de la informática y comunicación.

Según, Yonclei (2018), menciona que la productividad laboral es el progreso constante del lucro agrupado, la derivación de la eficacia y eficiencia, están íntimamente relacionadas con la eficiencia y eficacia.

Según Judge (2013), ha considerado que la productividad es el factor primordial en la evaluación del comportamiento organizacional, una asociación es intrínsecamente lucrativa si logra sus objetivos al convertir insumos en productos al mínúsculo costo dable. Entonces, para alcanzar la productividad, es esencial concertar tanto la eficacia como la eficiencia, una entidad se considera eficaz cuando obtiene sus términos de ventas o cooperación de mercado, y su nivel de productividad también pende de adquirir tales fines de forma eficaz.

Ahora con relación a las dimensiones de la productividad laboral, más importantes de la productividad según Robbins (2013), señala que la eficacia es donde una entidad compensa las escaseces de sus compradores.

Según Chiavennato (2013), la eficacia es una medida de ganancia de derivaciones, realizando lo esencial para conseguir los objetivos deseados o propuestos.

De acuerdo con lo aludido por Andrade (2016), la eficiencia se refiere a la medida de la capacidad o rendimiento de un régimen o sujeto monetario para alcanzar designios específicos, menguando la utilización de recursos.

En tanto, la eficiencia, según los autores Robbins (2013), considera a la eficiencia como la categoría en donde la entidad podrá adquirir sus propósitos a un costo menos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación, por su entorno, se orienta en el aspecto cuantitativo, ya que implica el uso de la recopilación de datos con el propósito de inspeccionar hipótesis, mediante determinación numeral y estudio estadístico. Esto ayuda identificar patrones de comportamiento y validar proposiciones.

Con respecto al tipo de investigación, para Padua (2018), es aplicada porque indaga en generar conocimiento que pueda emplear directamente a los desafíos que enfrenta la sociedad o el sector en cuestión.

En consecuencia, tiene como primordial soporte los descubrimientos tecnológicos derivados de la exploración básica, abordando la cuestión de cómo conectar la teoría con el producto.

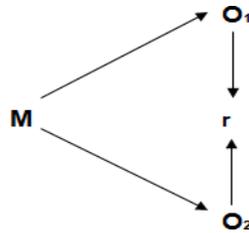
En ese sentido, la indagación actual tiene una perspectiva de establecer la conexión entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, con un plan de tipo aplicada por la importancia de la actividad laboral remota, esta actividad permite desarrollar el trabajo remoto en situaciones de conflictos sociales o en otras oportunidades en las cuales no se puede concurrir de manera física al local del trabajo.

Diseño de investigación

Diseño no experimental: de nivel correlacional es porque busca describir el comportamiento y relación de las variables involucradas dentro su misma unidad de investigación, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El método utilizado fue hipotético deductivo, debido a que se parte de la creación de hipótesis para llegar a las conclusiones.

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Descripción

M: Trabajadores del Distrito Judicial de Lima-2023

O1=Gestión de trabajo remoto: V1

O2=Productividad Laboral: Variable V2

R=: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), el trabajo virtual se ostenta como una forma de prestar servicios que no perturba la propiedad del contrato laboral, salvo en aquellas cuestiones en las que la presencia física sea un requisito indispensable. Esta modalidad resulta más fácil de implementar en comparación con el teletrabajo.

Definición Operacional: Organización Internacional del Trabajo (2019), señala que el trabajo remoto es la actividad laboral que se desarrolla a trayecto, contenido encargo a casa, realizado con auxilios de telecomunicaciones y/o de una computadora:

1. capacitación del trabajo remoto;
2. Conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto relacionado con la productividad laboral,
3. Relación del ambiente laboral con el trabajo remoto;
4. Apoyo logístico de parte del Poder Judicial para la gestión de trabajo remoto.

Variable 2. Productividad Laboral

Definición Conceptual de la productividad Laboral, según Universidad en Internet Revista (2022) señala que la productividad laboral se refiere a la eficiencia con la que un solícito produce productos o servicios en relación con los recursos empleados para lograr esa obtención. Esta medida puede emplearse tanto a una compañías específicas como a toda una economía.

Dimensiones más importantes de la productividad laboral, según los autores Robbins (2013), señala la eficacia, la cual compensa las insuficiencias de su cliente; según Chiavennato (2013), la eficacia es una compostura de provecho de resultantes, realizando lo primordial en conseguir los propósitos ansiados o planteados.

Según Andrade (2016), la eficiencia es el término manejado para evaluar la cabida o desempeño de un sistema o individuo en el ámbito monetario, con el fin de alcanzar propósitos fijos mientras se reduce al mínimo el uso de recursos; Robbins (2013), considera a la eficacia como el horizonte donde a una entidad le es dable alcanzar sus propósitos a un costo mínimo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según la definición de la Real Academia Española (2023), se entiende como población a la reunión de elementos que se arriban a una evaluación estadística mediante el procedimiento de demostrado. La población está compuesta por todos los componentes que la integran, en este caso determinado está conformado por el grupo de trabajadores de la Distrito Judicial de Lima, conformados por Jueces, fiscales, abogados y secretarios de los diferentes juzgados, quienes de manera directa realizan el trabajo remoto y la productividad laboral, en el presente caso se ha considerado a un universo de 60 personas, con un número de 52 encuestados de esa población, el muestro aplicado es no probabilístico

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Según Sampieri (2018), la técnica de investigación se describe como un ligado de métodos sistemáticos y asentado en la experiencia que se esgrime para investigar un evento, que versan de orientación cuantitativa y cualitativa, en la presente investigación desarrollará bajo el enfoque cualitativo.

Según, Sampieri (2018), con respecto a la validez y confiabilidad, este método de investigación es evaluado por (3) especialistas crecidamente capacitados e instruidos en el área, con el propósito de establecer la validez y relevancia del mismo; y por otro lado con relación a la confiabilidad, de este instrumento se evaluará mediante el manejo del coeficiente Alfa de CRONBACH, esto permitirá obtener un efecto, un valor numeral, estableciendo la categoría de fiabilidad del instrumento

En esta investigación se ha utilizado la técnica de recolección de datos que consistió en actividades estructuradas para obtener datos estadísticos, a través de cuestionario de Google.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos

Instrumento: Cuestionario para los trabajadores del Distrito Judicial de Lima-2023

Población: Trabajadores del Distrito Judicial de Lima-2023

Número total de ítems Total V1. 19 V.2 13

Aplicación: Virtual

Duración: 20minutos

Validación y fiabilidad del instrumento: Cuestionario

Para la presente investigación se ha requerido a (3) expertos para la validez y confiabilidad del instrumento de indagación: cuestionario, la cual se sometió a la inspección de los competivos profesionales e instruidos en el tema; siendo los siguientes profesionales:

Mg. Vanessa Mercedes Alvines Arellano, profesión Abogada, con más de 5 años en el cargo de Especialista Judicial, con grado académico Magister en Gestión Pública, con registro en la SUNEDU.

Mag. Edilberto Luis Martínez Castro, tiene como cargo Docente Universitario, cuenta con una experiencia de 12 años, profesión Abogado, Magister en Derecho, con registro en la SUNEDU.

Mag. Jhan Carlos Vereau Trigoso, de profesión Abogado, Docente Universitario,

con 06 años de experiencia, Magister en Derecho, con registro en la SUNEDU.

Aquellos comprobaron la coyuntura e integridad del instrumento utilizado para la encuesta y para la confiabilidad, se sometió al análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach, en un ensayo de 52 encuestados del Distrito Judicial de Lima, con una población de 60 trabajadores promedio del Distrito Judicial de Lima.

3.5 Procedimientos

Según Sampieri (2018), el presente trabajo de investigación se desarrolla teniendo encuenta el trabajo remoto y productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023, en tal motivo se manejó basándose en la creación del instrumento, con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas con un muestro de 52 encuestados de una población de 60 trabajadores del Distrito Judicial de Lima, entre la administración de trabajo remoto y productividad laboral, efectuada la prueba de correlación arrojó en la muestra como resultado a través del estadístico del factor de correlación Rho de Spearman (en el software SPSS, siendo contrastados los instrumentos para ver la fiabilidad del instrumento y sus resultados fueron como $(r=0.826; p.0.000 < 0,05)$ esto muestra una alta correspondencia positiva. En tal razón se determinó que presenta una conexión de la gestión de trabajo virtual con la productividad laboral de los servidores en el distrito Judicial de Lima-2023.

3.6 Métodos de análisis de datos

En este extremo la observación de datos se efectuó acorde a las evidencias que se han obtenido en el desarrollo de la metodología y estos se aplicó en el método recojo de información, en este sentido se contrastará la validez respaldándose de la estimación de instrumentos y sistemáticas por los competitivos especialistas, tales como el examen de su fiabilidad del ensayo del coeficiente Rho de Spearman, tales resultantes fueron inspeccionados en el software SPSS, conforme es de verificarse de las tablas que se adjunta.

3.7 Aspectos éticos

Según Barroso (2020), la ética es una disciplina ideológica que se enfoca en normas y elementos prácticos, examinando cómo las acciones morales de los sujetos perturban tanto a uno mismo como a la sociedad. En su plan, se considera el conocimiento humano y la integridad personal de cada individuo con el diseño de la investigación actual se respetará la entrega de conocimiento informado a los participantes de la investigación, garantizando la información recolectada, lo que estaría mostrada en semblantes generales. Entonces, tal trabajo se desarrollará tomando en cuenta los modelos internacionales de la perquisición y tomando en cuenta los presentados por la Universidad César Vallejo, con la finalidad de asegurar su confabulación y estabilidad los que pondrán de ostensible la ética competitiva del investigador.

Además, se deben considerar las nociones éticas de la indagación que se refieren a la confidencialidad de los datos recopilados durante el plan, de mismo modo, se resguarda el anonimato de los partícipes para garantizar la seguridad de la información recolectada y las referencias del estilo APA, asumiendo los estilos patrones de investigación y los presentados por la UCV con la intención de aseverar la fiabilidad y seguridad de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión del trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	46,2%
	Moderado	26	50,0%
	Eficiente	2	3,8%
	Total	52	100,0%

Acorde a la tabla descriptiva asociada y su figura, es dable considerar que el 50% de los trabajadores encuestados indicaron que se tiene una gestión del trabajo remoto de grado moderado, y un 46,2% de tales señalaron que la gestión del trabajo remoto es de nivel moderado y solo un 3,8% mencionaron que la gestión del trabajo remoto es de nivel eficiente.

Tabla 2

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la gestión del trabajo remoto

Niveles	Capacitación del trabajo remoto		Conocimiento del sistema		Relación del ambiente laboral		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	28	53.8%	24	46.2%	19	36.5%	5	9.6%
Moderado	18	34.6%	22	42.3%	21	40.4%	15	28.8%
Eficiente	6	11.5%	6	11.5%	12	23.1%	32	61.5%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Elaboración propia

Con ayuda del cuadro descriptivo agrupado y su figura de soporte, se observa que el 53,8% de los trabajadores encuestados señalaron que la capacitación del trabajo remoto es de grado deficiente. De igual sentido, un 46,2% de los trabajadores encuestados señalaron que se tiene un conocimiento del sistema de trabajo remoto en

deficiente. Por otra parte, un 40,4% de ellos expresaron que la relación del ambiente laboral es de nivel moderado. Finalmente, un 61,5% de los mismos indicaron que el control es eficiente.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable productividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	25,0%
	Moderado	28	53,8%
	Eficiente	11	21,2%
	Total	52	100,0%

En base a la tabla descriptiva añadida y su gráfica, es dable estimar que el 53,8% de los trabajadores encuestados expresaron que se tiene una productividad laboral de grado moderado, y que un 25% de tales señalaron que se conserva una productividad laboral deficiente y un 21,2% detallaron que se tiene una eficiente productividad laboral.

Tabla 4

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de productividad laboral

Niveles	Eficacia		Eficiencia		Productividad	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	11	21.2%	13	25.0%	15	28.8%
Moderado	24	46.2%	22	42.3%	29	55.8%
Eficiente	17	32.7%	17	32.7%	8	15.4%
Total	52	100%	52	100%	52	100%

Elaboración propia

Con ayuda del cuadro descriptivo agrupado y su figura de soporte, es viable evaluar que el 46,2% de los trabajadores encuestados señalaron que se tiene una eficacia de grado moderado. Por otra parte, un 42,3% de los trabajadores indicaron que se tiene una eficiencia de productividad laboral de nivel moderado. Finalmente, un 55,8% de los mismos denotaron que se tiene una productividad de nivel moderado.

Tabla 5*Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto vs. Productividad laboral.*

		Productividad laboral			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Gestión del trabajo remoto	Deficiente	13 25,0%	11 21,2%	0 0,0%	24 46,2%
	Moderado	0 0,0%	17 32,7%	9 17,3%	26 50,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	2 3,8%	2 3,8%
Total		13 25,0%	28 53,8%	11 21,2%	52 100,0%

Acorde a la tabla cruzada adjunta, se aprecia que de los 52 trabajadores encuestados que, el 32,7% de ellos indicaron que la gestión del trabajo remoto es moderada y se tiene una productividad laboral de nivel moderado. Por otra parte, un 25% de los mismos indicaron que la administración del trabajo remoto es deficiente y la productividad laboral es deficiente. Finalmente, un 21,2% de ellos señalaron que se la gestión del trabajo remoto es deficiente, sin embargo, la productividad laboral es de nivel moderado.

Tabla 6*Tabla cruzada entre Capacitación del trabajo remoto vs. Productividad laboral*

		Productividad laboral			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Capacitación del trabajo remoto	Deficiente	11 21,2%	15 28,8%	2 3,8%	28 53,8%
	Moderado	2 3,8%	13 25,0%	3 5,8%	18 34,6%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	6 11,5%	6 11,5%
Total		13 25,0%	28 53,8%	11 21,2%	52 100,0%

De la tabla cruzada asociada y su figura, se visualiza que, de los 52 trabajadores encuestados, el 28,8% de ellos indicaron que la capacitación del trabajo remoto es deficiente, sin embargo, se tiene una productividad laboral moderado. Por otra parte, un 25% de ellos señalaron que la capacitación del trabajo remoto es moderada y se tiene un nivel moderado de productividad laboral. Finalmente, un 21,2% de ellos expresaron que la capacitación del trabajo remoto es deficiente y se tiene una productividad laboral

deficiente.

Tabla 7

Cuadro cruzada entre Conocimiento del sistema vs. Productividad laboral.

		Productividad laboral			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Conocimiento del sistema	Deficiente	11 21,2%	13 25,0%	0 0,0%	24 46,2%
	Moderado	2 3,8%	15 28,8%	5 9,6%	22 42,3%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	6 11,5%	6 11,5%
Total		13 25,0%	28 53,8%	11 21,2%	52 100,0%

Con sustentos en el cuadro cruzada y su gráfica, en posible observar que los 52 trabajadores cuestionados, el 28,8% de tales indicaron que se tiene un conocimiento del sistema de nivel moderado y una productividad laboral en nivel moderado. Por otra parte, un 25% de los trabajadores expresaron que se tiene un conocimiento del sistema de nivel deficiente, sin embargo, se tiene una productividad laboral de nivel moderado. Finalmente, un 21,2% de los mismos indicaron que se tiene un conocimiento del sistema deficiente y la productividad laboral es de nivel deficiente.

Tabla 8

Cuadro cruzada entre Relación del ambiente laboral vs. Productividad laboral

		Productividad laboral			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Relación de ambiente laboral	Deficiente	13 25,0%	6 11,5%	0 0,0%	19 36,5%
	Moderado	0 0,0%	19 36,5%	2 3,8%	21 40,4%
	Eficiente	0 0,0%	3 5,8%	9 17,3%	12 23,1%
Total		13 25,0%	28 53,8%	11 21,2%	52 100,0%

Con apoyo del cuadro cruzada y su gráfica, es dable considerar que, de los 52 trabajadores cuestionados, el 36,5% de tales revelaron que se posee una relación de ambiente laboral de grado moderado y una productividad laboral de nivel moderado. Por otra parte, un 25% de ellos indicaron que se tiene una relación de ambiente laboral de

nivel deficiente y la productividad laboral es de nivel deficiente. Finalmente, un 17,3% de los trabajadores expresaron que se tiene una relación de ambiente laboral de nivel eficiente y una productividad laboral de nivel eficiente.

Tabla 9

Tabla cruzada entre Control vs. Productividad laboral

		Productividad laboral			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Control	Deficiente	4 7,7%	1 1,9%	0 0,0%	5 9,6%
	Moderado	8 15,4%	7 13,5%	0 0,0%	15 28,8%
	Eficiente	1 1,9%	20 38,5%	11 21,2%	32 61,5%
Total		13 25,0%	28 53,8%	11 21,2%	52 100,0%

Con base a los resultados en la tabla cruzada y su gráfica, se estima que, de los 52 trabajadores entrevistados, el 38,5% de aquellos señalaron poseer un grado de control eficiente, sin embargo, la productividad laboral es de nivel moderado. Por otra parte, un 21,2% de los personales indicaron que se posee un control de grado eficiente y una productividad laboral de nivel eficiente. Por último, un 15,4% de los mismos detallaron que se tiene un control de nivel moderado, sin embargo, la productividad laboral es de nivel deficiente.

4.2. Prueba de normalidad

Se optó por emplear el análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnova ya que la cuantía de la muestra es superior a 50, por lo que, es más apropiada para su evaluación. El análisis se basó en dos premisas clave, las tales señalan que:

H₀: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H₁: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Habiendo detallado las hipótesis con anterioridad, se prosiguió con el ensayo de normalidad, lograndose como resultante lo consecutivo:

Tabla 10*Resultados de la prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del trabajo remoto	,133	52	,022
Capacitación del trabajo remoto	,163	52	,001
Conocimiento del sistema	,156	52	,003
Relación de ambiente laboral	,137	52	,016
Control	,149	52	,006
Productividad laboral	,130	52	,029
Eficacia	,169	52	,001
Eficiencia	,165	52	,001
Productividad	,137	52	,016

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el cuadro adjunto se muestran los hallazgos del estudio de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S), en la cual se visualiza a la totalidad de las puntuaciones de la variable no se acercan a la distribución normal porque el factor conseguido es característico ($p < 0, 05$) y el análisis estadístico a emplearse no tiene que ser paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

H₁: Existe relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

Nivel de confianza de la investigación 95%

Margen de error: 5%

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman para la Relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad laboral

			Gestión del trabajo remoto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

En base a las evidencias obtenidas, se muestra la conexión de la gestión del trabajo remoto con la productividad laboral ($r=0,826$), con una alta relación positiva, en otras palabras a una mejor administración del trabajo remoto más productividad laboral y el p valor es de 0.000 inferior a 0.05 por ende se respalda la hipótesis de análisis y se descarta la suposición nula.

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación entre la capacitación del trabajo remoto, el conocimiento del sistema, la relación de ambiente laboral, el control y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

H₁: Existe relación entre la capacitación del trabajo remoto, el conocimiento del sistema, la relación de ambiente laboral, el control y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman para la relación entre las dimensiones de Gestión de trabajo remoto y productividad laboral.

			Capacitación del trabajo remoto	Conocimiento del sistema	Relación de ambiente laboral	Control	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,903**	,920**	,470**	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	52	52	52	52	52
	Conocimiento del sistema	Coefficiente de correlación	,903**	1,000	,922**	,591**	,778**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	52	52	52	52	52
	Relación de ambiente laboral	Coefficiente de correlación	,920**	,922**	1,000	,713**	,812**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	52	52	52	52	52
	Control	Coefficiente de correlación	,470**	,591**	,713**	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	52	52	52	52	52
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,651**	,778**	,812**	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	52	52	52	52	52

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

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

En base a la tabla de correlación adjunta, se evidencia la conexión entre la capacitación del trabajo virtual y la productividad laboral ($r=0,651$), con una correspondencia moderadamente positiva. Además, se señaló la presencia de la

dependencia entre el conocimiento del sistema y la productividad laboral ($r = 0.778$), con una alta dependencia efectiva. Igualmente, se halló que presenta dependencia entre la relación de ambiente y la productividad laborales ($r = 0.812$), una relación efectiva alta. Por último, concurre la conexión del control con la productividad laboral ($r = 0.707$), una correlación efectiva alta. De esta forma, el valor de p es de 0.000 , lo que revela que es inferior a 0.05 , entonces se admite la hipótesis de análisis y se niega la suposición nula.

V. DISCUSION

En la perquisición actual titulado “Gestión de trabajo remoto y productividad laboral del Distrito Judicial de Lima-2023” se estableció como objetivo principal: Comprobar la conexión entre la Gestión de Trabajo Remoto y la Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023, por consiguiente, al manejar la estadística inferencial, se logra explicar la validez del ensayo de hipótesis general, llegando a adquirir un Rho de Spearman=0,826, exponiendo de tal forma que existe una alta correspondencia positiva, con un Sig. Bilateral=0,000 ($p<0,05$), en tal motivo se descartó la suposición nula, y con tal comprobar la presencia de la conexión entre la gestión de trabajo virtual y la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Por lo cual, se indica que mientras que haya una mejor administración de trabajo remoto, se alcanzará una efecto auténtico en la productividad laboral del Distrito Judicial de Lima-2023, a razón de que las dos variables son rectamente convenientes respecto al proceso estadístico.

Estos hallazgos muestran cierta analogías con el contrastado verificado al estudio de Arroyo (2021), el que estableció la conexión del trabajo virtual y la productividad en el municipio distrital de Morales - 2021, por la Universidad César Vallejo, utilizando un plan de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlativo, participaron 20 personales para el desarrollo de la investigación, resultando que el trabajo virtual en la Municipio Distrital de Morales 2021, con un grado de muestreo eficaz 30% y la productividad laboral con un grado de ineficaz con un 30%, consumando que la conexión de trabajo virtual con el desempeño laboral en el Municipal distrital de Morales se ha obtenido una correlación no significativa. De mismo sentido, se encuentra cierta gravedad de parecido al comparar con el trabajo de Huamani y Mucha (2021), quienes determinaron el rendimiento laboral en el trabajo virtual del trabajador administrador del Hospital Regional Educativo Materno Infantil, El Carmen Huancayo, utilizando un estudio de tipo de investigación aplicada, resultando que el rendimiento laboral de los asalariados con labor remoto en cotejo del personal que cumple un labor presencial ha degradado, por lo cual se concluyó en la optimización del desempeño laboral del trabajo remoto,

aquello se concentra en localizar cadenas de valor que muestren conexiones causales entre las causas primordiales y las derivaciones de la cuestión que se intenta transformar, reflejando la realidad situacional, que afronta el país.

Es crucial señalar que las averiguaciones anteriores poseen sustentos en las proposiciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), quienes señalaron que el trabajo remoto, es una modalidad moderna de actividad laboral, a través del cual los servidores realizan trabajo desde sus domicilios, con conexión o filtro de red, o desde cualquier lugar, sin concurrir a su centro de trabajo, y debido al desarrollo de nuevas acciones que atentan contra la paz social en algunas zonas focalizadas del país, por alteraciones al libre tránsito, amenaza a la integridad de las personas y de inmuebles, aeropuertos, exhortó realizar el trabajo remoto. Asimismo, Jaimes et al. (2018) desde una perspectiva administrativa, se enfocaron en la eficiencia del trabajo, entendiendo que la productividad de la unidad era primordial para medir y optimizar el rendimiento, apoyando así a alcanzar los fines establecidos.

Al mencionar el primer hipótesis específico, se consigue el acatamiento del objetivo específico 1 al efectuar la prueba de contraste de hipótesis de la dimensión capacitación del trabajo remoto y la variable productividad laboral, alcanzando un Rho de Spearman=0,651, revelando así que presenta una correlación moderadamente positiva, con un Sig. Bilateral=0,000 ($p < 0,05$), en tal razón, se negó la suposición nula, con lo se establece la presencia de una conexión entre la capacitación del trabajo virtual y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Por lo tanto, se demuestra que a medida se tenga una mayor capacitación del trabajo remoto, se obtendrá un efecto auténtico en la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Este hallazgo, guarda poca semejanza comparado con el fundamento de Sono Lora (2021), el que comprobó la conexión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de la unidad administrativa del hospital público, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, utilizando un estudio de carácter cuantificado, corte transversal, tipo aplicada y nivel correlativo, contando con el apoyo de 109 empleado de la parte administradora

de un hospital estatal en la localidad de Chiclayo, con un tiempo de uso, más de 2 años para el desarrollo de la perquisición, resultando una fuerte relación positiva entre el teletrabajo y el rendimiento en el trabajo, así también que, en la dimensión del trabajo virtual, no se encuentra una conexión relevante entre el espacio físico disponible o los cambios en la formación organizacional y el rendimiento laboral. Sin embargo, se observa una relación significativa entre el desempeño laboral y el manejo de tecnologías de la informática y comunicación, concluyéndose que en la pandemia, esta forma de trabajo adecuó que los empleados cumplieran en sus tareas laborales manejando las herramientas especializadas disponibles, a pesar de los desafíos que resistieron al adaptarse a esta entorno. En mismo sentido, se observa cierto grado de parecido al comparar con el plan de Mondragón y Camargo (2021), los cuales analizaron legalmente el teletrabajo, como elección laboral, hacia los honorarios y contratantes en la jurisdicción de San José de Cúcuta, concluyéndose que el teletrabajo es un sistema novedoso, puesto que genera nuevos puestos de trabajo, para ello promoverá programadas de adiestramiento, apoyo técnico y orientación competente, por ello considero que se trata de una investigación acorde a la realidad situacional.

Es necesario aclarar que los estudios anteriores guardan respaldo en las teorías del MTPEC (2023), quienes señalan sobre la capacitación del trabajo remoto que los empleados que trabajan y reciben una capacitación suelen reportar mejores niveles de satisfacción debido a que puedan elegir cuándo realizar su trabajo. De igual manera, Yonclei (2018) aportó que la productividad profesional implica el constante progreso en el rendimiento alcanzado de manera conjunta, la consecuencia de la eficacia y eficiencia, están íntimamente relacionadas con la eficiencia y eficiencia.

Al mencionar la segunda hipótesis específica, se consigue cumplir con el segundo objetivo definido al efectuar la prueba de comparación de hipótesis de la dimensión conocimiento del sistema y la variable productividad laboral, obteniendo un Rho de Spearman=0,778, revelando la presencia de una alta correlación positiva, con un Sig. Bilateral=0,000 ($p < 0,05$), en razón aquello, se descarta la suposición nula, esto lleva a

comprobar que existe dependencia entre el conocimiento del sistema y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Por ende se manifiesta que a base de que haya más conocimiento del sistema, se conseguirá un efecto seguro en la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Este resultado tiene cierto grado de semejanza en comparación con el estudio de Cañadas (2017), quien realizó una intermediación teórica a la noción del trabajo y proporcionar al leyente una representación completa acerca del tema, resaltando su importancia, pues emprende a partir de la curiosidad al evento informativo del labor realizado remotamente, utilizando un estudio de método descriptivo, de revisión sistemática, de una perspectiva de estudios sociales, concluyendo que este ejemplo de indagación ofrece un sumario de las pruebas vinculadas al impulso y avance del trabajo virtual. De igual manera, se guarda cierta similitud con el estudio de Acosta-Muñoz (2020), quienes investigaron que acontece cuando los equipos, que inicialmente colaboraban de forma flexible con horarios señalados y reuniones en persona, se ven ineludibles a cambiar radicalmente su forma de trabajar y pasar a un modelo totalmente virtual debido a circunstancias imprevistas, utilizando un estudio de diseño no experimental, concluyendo que la investigación como coexistencia de un hábito a un labor presencial, el cual es una transformación en la administración de una compañía o entidad que conlleva una adopción tecnológica más avanzada y una capacitación que llevan a efectuar prácticas novedosas.

Se precisa que los estudios anteriores tienen fundamentos en las teorías de quien sostuvo que los equipos trabajo, constituyen instrumentos para gestión de conocimiento tecnológico los equipos de trabajo están directamente relacionada con la misma esencia de compartir el conocimiento acerca de los equipos tecnológicos para potenciar el resultado final del trabajo. De igual forma, Judge (2013) aportó que la productividad representa el nivel más alto de estudio dentro del desenvolvimiento organizacional; de modo inherente, una empresa posee características productivas, si consigue sus propósitos al convertir materias primas en productos a un costo minúsculo, entonces su productividad se verá afectada por tanto su eficacia como su eficiencia. Se considera

que una organización es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o cuota de mercado, y su productividad también depende de lograr esos fines de modo eficiente.

Al referirnos a la tercera hipótesis específica, se consigue el cumplimiento del tercer objetivo específico al efectuar la prueba de comparación de hipótesis de la dimensión relación de ambiente laboral y la variable productividad laboral, alcanzando un Rho de Spearman=0,812, revelando de tal forma que presenta una alta correlación positiva, con un Sig. Bilateral=0,000 ($p < 0,05$), en tal sentido, se negó la suposición nula, y así comprobar que existe dependencia entre la relación de ambiente laboral y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Entonces, se manifiesta la necesidad de contar con una mejor relación de ambiente laboral, se alcanzará un efecto mejorado en la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. Este resultado obtenido guarda cierto alcance de similitud con el estudio de Irastorza (2022), quien determinó el impacto que el trabajo virtual ha tenido en la calidad de vida de los cuales que lo han experimentado o están experimentando; contando con el apoyo de distintas compañías y sus empleados que ayudan en el proceso de la investigación, concluyéndose que el teletrabajo en tiempo de pandemia Covid-19 ha acarreado efectos desfavorables para la salud intelectual y física, lo que ha proporcionado la base para la implementación de sistemas de misión destinados a eliminar o disminuir los conflictos a los que se enfrentan los empleados remotos.

Cabe señalar que los estudios anteriores tienen fundamentos basados en las teorías de Sanitas (2021), quien sostuvo que la relación de ambiente profesional es el entorno generado por las cualidades de los empleados y directivos tendrá un impacto en la experiencia de trabajo, y este ambiente laboral será terminante para la productividad en la zona de trabajo. De igual forma, la Organización Internacional de Trabajo (2021), señaló que la labor a distancia es el desarrollo de las prontitudes profesionales fuera de las instalaciones de las oficinas, es decir el trabajo se realiza desde tu domicilio, con una infraestructura improvisada de acuerdo con las condiciones físicas del ambiente laboral y comodidades.

Al referirnos a la hipótesis específica 4, se consigue el cumplimiento del cuarto objetivo específico mediante la ejecución de la prueba de contrastación de hipótesis de la dimensión control y la variable productividad laboral, alcanzando un Rho de Spearman=0,707, exponiendo así la presencia de una alta correlación positiva, con un Sig. Bilateral=0,000 ($p<0,05$), en tal razón, se descartó la suposición nula, así establecer que existe conexión entre el control y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. En derivación, se evidencia que cuanto más control se tenga, mayor será el efecto mejorado en la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023. El resultado conseguido guarda cierto grado de similitud con el estudio de Méndez (2020), quien determinó los beneficios del trabajo en modalidad teletrabajo, utilizando un estudio de tipo aplicada, descriptivo y cualitativo, resultando que un 26% están laborando en la forma de trabajo remoto y un 54% en de forma presencial, concluyéndose que el teletrabajo tiene un 62% de grado de complacencia y un 58% crecidamente fructífero. De igual manera, Hidalgo (2021), determinó la conexión del labor remoto y rendimiento laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, por la Universidad César Vallejo, utilizando un estudio de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, en la cual estuvieron 67 colaboradores para la realización de la indagación, concluyéndose que el trabajo tuvo un nivel de trabajo regular de 55.2%, así como existe una conexión moderada entre el trabajo y el rendimiento laboral, en el Ministerio Público de Tarapoto 2021, con un coeficiente de Spearman de 0.64 y un nivel de significancia 0.01.

Es crucial definir que los estudios aludidos guardan respaldo por las presunciones de la Corte Superior de Justicia de Lima (2022), quienes sostuvieron que el trabajo a distancia permite realizar seguimientos y control de trabajos al personal que realiza esta actividad laboral, en ese sentido se convierte en una modalidad de prestación de servicios virtual que realiza un trabajador desde cualquier parte o desde su domicilio o de algún espacio donde tenga conexión a internet. En mismo sentido, la Organización Mundial de la Salud (2021) aportó que el teletrabajo, especialmente la combinación de

trabajo presencial y remoto ha llegado a ser permanente, y es posible que su adopción incrementa incluso después de la pandemia. Tanto las compañías como los individuos han comprobado su viabilidad y sus ventajas y los beneficios del trabajo a distancia mejora la moderación entre la vida profesional y personal, la opción de un horario adaptable, una acción física, con disminución del tráfico vehicular, con el acrecentamiento de producción sin desplazamiento y con disminución de costos y costas, en beneficio de las personas y de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre la gestión de trabajo remoto y la productividad laboral, con un nivel de significancia p de 0.00 y una alta relación positiva (Rho de Spearman de 0.826). Mediante esta acción, se descarta la hipótesis nula y se respalda la alternativa. Determinándose así la presencia de la conexión entre la gestión de labor remoto y la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

Segunda: Existe relación entre la capacitación del trabajo remoto y la productividad laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación moderadamente positiva (Rho de Spearman de 0.651). En tal motivo se descarte la hipótesis nula y se admite la alterna. Determinándose así la presencia de una conexión entre la capacitación del labor remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023

Tercera: Existe relación entre el conocimiento del sistema y la productividad laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.778). Con aquello se descarta la hipótesis nula y se respalda la alterna. Determinándose así la existencia de una conexión del conocimiento del sistema con la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

Cuarta: Existe relación entre la relación de ambiente y la productividad laborales, con una significancia de p valor de 0.00 y una alta relación positiva (coeficiente de confirmación de Spearman de 0.826). Por tal razón se niega la hipótesis nula y se

respalda la alterna. Determinándose así que se presenta una conexión entre la relación de ambiente y la productividad laborales en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

Quinta: Se ha encontrado una alta relación positiva (Rho de Spearman de 0.707) con una significancia de p valor de 0.00 entre el control y la productividad laboral. Con aquello se descarta la hipótesis nula y se admite la alterna. Determinándose así que se presenta la relación entre el control y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber desarrollado la discusión y las conclusiones a continuación paso a desarrollar sobre las recomendaciones:

Primero. - Se recomienda al Distrito Judicial de Lima, priorizar y fortalecer la realización de la tarea de administración de trabajo, realizando capacitaciones permanentes y continuas al personal, a fin de que puedan realizar esta actividad remoto desde el lugar donde se encuentren, o desde sus domicilios, con el uso adecuado de las tecnologías, inclusive en horarios diferentes a lo establecido, con la finalidad de bajar la excesiva carga procesal.

Segundo.- Recomendar a la Gerencia de Administración del Distrito Judicial de Lima, con el propósito de que elabore directivas y políticas claras en coordinación con el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con tal se desarrolló el trabajo remoto en el ámbito de su dependencia, teniendo en cuenta que, a la fecha, no existe ninguna directiva ni lineamiento, sobre el uso adecuado de la red privada virtual del Poder Judicial (VPN), pues esta es una de las herramientas tecnológicas que permite conectarse a la computadora física ubicada en las oficinas del empleador para obtener datos o informaciones de forma segura con el uso de la dirección IP que identifica a un dispositivo conectado a internet, a falta de una directiva clara podría darse a una vulneración de seguridad o mal uso de los datos e información sensible.

Tercero.- Se recomienda a la a la Administración del Distrito Judicial de Lima, implementar el expediente judicial electrónico, a fin de mejorar la gestión de trabajo remoto e incrementar la productividad laboral, pues ello permitirá a los litigantes, abogados y los justiciables tener acceso y conocimiento en tiempo real sobre el resultado de los procesos, teniendo en cuenta que en el expediente electrónico, no se requiere la firma física del juez, del especialista legal ni del notificador judicial, sino el uso de la firma digital, entonces el personal que realiza el trabajo remoto, desde el lugar donde se

encuentre firmará digitalmente los actos procesales, en orden de prelación, el jefe inmediato y luego el personal jurisdiccional, descargada la resolución o un acto procesal, el personal encargado debe de notificar electrónicamente en tiempo real, estos lineamientos debe priorizar la administración del Distrito Judicial de Lima.

Cuarto.- La implementación del expediente electrónico, es muy importante en la ejecución del labor virtual y de la mejora en el rendimiento profesional, pues con esta actividad remota, el estado dejaría de gastar cientos de miles de soles, en la obtención de productos y servicios como papel bond, lapiceros y todo material de oficina, pues se dejaría de usar todo estos materiales, cuando el trabajo es totalmente remoto y el expediente es electrónico, ello también permitiría en el aumento de la producción laboral, pues al implementarse el expediente electrónico, ya no habría necesidad de formar un expediente judicial de miles de páginas, perdiendo tiempo y dinero, no sólo la institución sino el personal tiene que pasar horas y días para compaginar y numerar los expedientes físicos, el uso del expediente electrónico no requiere formación de expediente físico, sino electrónico, la cual facilita el trabajo remoto al personal del juzgado, ahorrando tiempo y dinero, evitando trasladarse en un transporte caótico, perdiendo muchísimo tiempo un aproximado de 4 horas por día, la cual genera estrés laboral y problemas de salud.

Quinto. - A estas alturas, para muchos resultará El trabajo remoto en su totalidad, el tiempo perdido se destinaría a otros quehaceres, como la capacitación, o cualquier otra actividad, pareciera que esta situación para muchos empleadores no es prioritaria; sin embargo, considero de vital importancia tomar en cuenta estas recomendaciones que, en un futuro próximo, se haga realidad esta recomendación y propuesta formulada.

REFERENCIAS

- Acosta Marín, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10495/14436>.
- Acosta, A., & Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia Covid-19* (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Repositorio Institucional. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10002>.
- Afanador Mondragon, S. A., & Camargo Chacín, B. K. (2015). Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10052>
- Aguilar Huevo, C. M., Jumba Correa, S., & Martínez Quispe, L. L. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>.
- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of global management*, 6(1), 50-55. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489>
- Álvarez Acosta, J. M., & Araujo Cabezas, C. E. (2021). El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, abril a setiembre del 2020. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1357>.
- Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V., & Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *CS*, (35), 11-39. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-03242021000300011&script=sci_arttext.

- Atoche Pacherras, M. Á., García Chacchi, D. V., Sotelo, M., & Gumercindo, C. (2023). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 13(1).
- Barreto Diaz, G. Y. (2021). El Teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73852>.
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <http://espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/view/207>
- Caicedo, J. A. (2021). El teletrabajo y la productividad pos-pandemia. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38761>.
- Campos Arevalo, R., & De La Cruz Cárdenas, W. M. (2022). El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101154>.
- Capcha Jurado, A. L. (2021). La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional-Lima Metropolitana, 2019. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2552>.
- Castro Sánchez, M. K. (2019). Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_8c20f914a87ac8e4c28bbc4d4fb2dde2.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica* (pp. 001-344). México: McGraw-Hill Interamericana. [https://instipp.edu.ec/Libreria/libro/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto%20\(3\).pdf](https://instipp.edu.ec/Libreria/libro/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto%20(3).pdf).
- Chinchano Acuña, D. F., & Oyarce Vela, E. (2021). Teletrabajo y clima laboral en servidores del área administrativa de la Corte Suprema de Justicia de la República del Poder Judicial, en tiempos del Covid-19. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5080>.

- Coba, F. M. T. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista oficial del poder judicial*, 11(13), 439-458. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/53>.
- De la Matta, Á. L. D. (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. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/34>.
- DE la Matta, Á. L. D. (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. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/34>.
- Estrada Paco, Y. A., & Pajares Gamboa, L. M. (2021). La gestión documental y el desempeño organizacional en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María 2021. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2933531>.
- Fernández Garibay, A. M. (2021). Implementación del teletrabajo y su influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76528>.
- Fernández-Tapia, J., & Salazar, R. G. B. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38. <https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118>.
- Fernández-Tapia, J., & Salazar, R. G. B. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38. <https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118>.
- Frem, G. S. (2020). Estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación al COVID- 19: análisis preliminar de las consecuencias laborales de la pandemia. <http://repositorio.unlz.edu.ar:8080/handle/123456789/485>.

- Gastañaduy, D. C. C., Bazán, L. A. A., & Gastañaduy, C. C. C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 3(2), 47-60. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/290>.
- González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, (13), 58-69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7798562>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana. https://www.academia.edu/download/38911499/luis_investigacion.pdf.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill. <https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>.
- Hidalgo Sheen, G. C. (2022). Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77771>
- Huamani, M. D. C. C. (2022). El trabajo remoto y la motivación laboral en tiempos de pandemia. *Question/Cuestión*, 3(73), e762-e762. <https://www.perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/7540>.
- Huamani, M., Mucha, P., & Pimentel, J. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11618>.
- Jaimes-Carrillo, L., & Rojas-López, M. D. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Iteckne*, 12(2), 177-187. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692->

[17982015000200009&script=sci_arttext](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=17982015000200009&script=sci_arttext).

- Kejsefman, I. (2021). Las características de la economía mundial contemporánea en clave comparativa. *Cuadernos de Economía Crítica*, 7(13), 17-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7725852>.
- Lazo Carbajal, E. Y. (2023). Engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8514>.
- Limón, E. Y. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Not. CIELO*, 1(2).
- Liza Quesquen, L. (2022). Gestión estatal del trabajo remoto y productividad en la administración central del Ministerio de Salud, 2022. Vega Neyra, C. (2022). Trabajo remoto y calidad de servicio de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de Lima 2020. https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf.
- López, L., Paz, P. L., & Cueva, M. A. L. (2023). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. *Revista Innova Educación*, 5(1), 158- 169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878467>
- Mejía Diaz, D. L. (2022). Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89964>.
- Menéndez, N. D. (2020). Virtuales pero reales. Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales. *Trabajo y sociedad*, 21(34), 151-160. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712020000100151&script=sci_arttext.
- Ministerial, R. (72). del 2020 [Ministerio de Trabajo y promoción del empleo]. Aprueban documento" Guía para la aplicación del trabajo remoto". 25 de diciembre 2020. OP. No. 1865153-1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8190088>.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2023) <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/718354-mtpe-realizar-modalidad-de-teletrabajo-es-una-decision-armoniosa-entre-empleador-y-trabajador>
- Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Realidad empresarial*, (9), 52-55. <https://camjol.info/index.php/reuca/article/view/10071/11621>.
- Morales Cabello, Y. V. (2022). El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución del órgano competente de la fiscalización laboral, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83593>.
- Moreira, L. M. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>.
- Moreno Quispe, E. R. (2022). Satisfacción y productividad laborales de los trabajadores de una entidad pública, Lima-2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84893>.
- Moyano, M. A. (2020). Teletrabajo en la justicia tucumana por covid-19. Derecho a la desconexión digital. Panorama postpandemia. *Revista Nuevas Propuestas*, (55). <http://ediciones.ucse.edu.ar/ojsucse/index.php/nuevaspropuestas/article/view/33>.
- Moyano, M. A. (2020). Teletrabajo en la justicia tucumana por covid-19. Derecho a la desconexión digital. Panorama postpandemia. *Revista Nuevas Propuestas*, (55). <http://ediciones.ucse.edu.ar/ojsucse/index.php/nuevaspropuestas/article/view/33>.
- Norabuena Gutierrez, H. (2022). Compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la defensa pública de Ancash, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98509>.
- Ortiz Bustamante, O. R. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar* (Master's thesis, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/28091>.

- Peña Pumahuallcca, C. (2021). Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70112>.
- Peña, E. C., Atoche, C. B., Cedillo, L. E., & Torres, E. A. P. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540>
- Piñas Salas, K. D. T. (2022). Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de una entidad pública responsable del servicio educativo de la región Ancash, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97235>.
- Quispe Poma, C. (2022). Aplicación del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM en la ejecución financiera de los servicios básicos de salud Cañete Yauyos, 2021 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85403>.
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci_arttext.
- Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>.
- Ramos Zuñiga, F. D. M. (2022). Trabajo remoto y la productividad de los servidores públicos en una entidad pública de Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81181>.
- Revilla, C. A. (2021). Trabajo remoto y Teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas. *Revista Gestión Pública & Control*, 24-37. https://www.academia.edu/download/68324829/Articulo_CAR_GP_C_remoto_pdf.pdf
- Rivera Manrique, M. A. El teletrabajo y el trabajo remoto: sus riesgos disergonómicos y

- psicosociales.
- Rojas Camacho, F. W. (2022). Trabajo remoto y productividad laboral en los colaboradores Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura durante la pandemia del Covid-19 en el Año 2021.
- Rojas Lazaro, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020.
- Rueda Arroyo, S. M. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.
- Rueda Arroyo, S. M. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.
- Salas Pinedo, L. D. (2022). Trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Schteingart, D., Kejsefman, I., & Pesce, F. (2021). Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. *Documentos de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción (CEP) XXI*, 5, 1-42.
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Sono Lora, O. J. (2022). Trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral de la unidad administrativa de un hospital público en la ciudad de Chiclayo–2021.
- Tenazoa Hidalgo, J. M. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto–2021.
- Traverso Cardalda, R. F. (2022). El trabajo remoto, una manera de trabajar a distancia-Lima 2022.
- Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M. Á., & Geraldo Campos, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial*

data, 24(1), 179-199.

Unir.net. (2022) Empresa Revista. 

<https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>

- Uribe, H. A. M. (2018). Una propuesta pedagógica frente a la lectura crítica de textos filosóficos en una institución educativa del departamento de Santander. *Cuadernos de filosofía latinoamericana*, 39(118), 177-193.
- Urquiaga Bazan, M. L. (2022). Trabajo remoto y productividad laboral en una procuraduría pública especializada de Lima, 2020.
- Vásquez Goicochea, M. M. (2021). Gestión logística y la productividad laboral de los efectivos del orden de una entidad pública en el contexto de pandemia.
- Villacís Farías, K. A. (2020). *La productividad laboral en la empresa petrolera del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2020).
- Villalpando, A. J., Kanagusiko, A. G., Flores, C. M., Carrillo, J. M., Mendoza, J. A., Contreras, L. C. A., & Rivera, S. Q. (2020). Motivación hacia las matemáticas de estudiantes de bachillerato de modalidad mixta y presencial. *Revista Educación*, 49-62.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
GESTION DE TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión de Trabajo Remoto				
¿Cómo se relaciona la Gestión de Trabajo Remoto con la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023?,	Establecer la relaciona de Gestión de Trabajo Remoto con la productividad Laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023	Existe relación entre la gestión de trabajo remoto con la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
			Capacitación de trabajo remoto	Definición de objetivos			
Implementación de objetivos							
Evaluación de objetivos							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Capacitación de trabajo remoto	Establecimiento de premisas	de 4 a 7	Totalmente en desacuerdo (0); En desacuerdo (1); Indeciso (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente (10-20); Moderado (21-31); Eficiente (32-52)
				Identificación de alternativas			
Evaluación de alternativas							
Elección de una alternativa							
¿Cómo se relaciona la capacitación sobre el trabajo remoto con la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima 2023?	¿Establecer la relación de capacitación del trabajo remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima?	. Existe relación de la capacitación del trabajo remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima 2023	Ambiente laboral	Recursos financieros	de 8 a 11		
				Recursos tangibles			
				Recursos humanos			
¿Cuál es la relación entre el conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto y la productividad laboral?	¿Determinar la relación entre el conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto con la productividad laboral?	1. Existe relación entre el conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto con la productividad laboral?,	Apoyo Logístico	Establecimiento de parámetros	de 12 a 14		
				Medición de desempeño			
Corrección de anomalías							
Variable 2: Productividad Laboral							
¿Cómo se relaciona el ambiente laboral con el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores del Distrito Judicial de Lima?,	Determinar el apoyo logístico de parte del Poder Judicial para la gestión de trabajo remoto y productividad laboral	Existe apoyo logístico de parte del Poder Judicial para la gestión de trabajo remoto y productividad laboral de los servidores del Distrito Judicial de Lima-2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
			D1. Eficiencia	Generadores de productos			
1. Cómo la Productividad Laboral se relaciona con la eficacia.	Determinar la relación de productividad Laboral con la Eficacia.	Establecer la relación de eficacia con la productividad laboral	D2. Eficacia	Satisfacción al usuario	de 17 a 18	Totalmente en desacuerdo (0); En desacuerdo (1); Indeciso (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente (6-09); Moderado (20-31- Eficiente (32-52)
				Mejorar la producción laboral			
D3, Productividad	Generación de valores	de 19 a 20					
			Mejorar la prestación de servicios				

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS Y MUESTRAS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo: Básica	Población: Trabajadores administrativos y jurisdiccionales del Distrito Judicial de Lima		Técnica: Encuesta	Descriptiva: Uso del programa SPSS para descripciones y figuras Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar hipótesis.
Nivel: Correlacional			Instrumentos: Cuestionario	
Enfoque: Cuantitativo	Muestra: No probabilística, por conveniencia	Muestreo: 50 trabajadores administrativos y jurisdiccionales del Distrito Judicial de Lima	Ítems: Gestión Pública 14	
Diseño: No experimental			Ítems: Oferta Turística 6	
Método: Deductivo				

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS Y MUESTRAS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo: Básica	Población: Trabajadores administrativos y jurisdiccionales del Distrito Judicial de Lima		Técnica: Encuesta	Descriptiva: Uso del programa SPSS para descripciones y figuras Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar hipótesis.
Nivel: Correlacional			Instrumentos: Cuestionario	
Enfoque: Cuantitativo	Muestra: No probabilística, por conveniencia	Muestreo: 50 trabajadores administrativos y jurisdiccionales del Distrito Judicial de Lima	Ítems: Gestión Pública 14	
Diseño: No experimental			Ítems: Oferta Turística 6	
Método: Deductivo				

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

GESTIÓN PÚBLICA Y OFERTA TURÍSTICA DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE CUSCO

oRemoto), V1el trabajo remoto s actividades laborales a le casa u otra ubicación lidades del trabajo remoto n trabajo en oficina.	a Internacional de Trabajo OIT oto es el trabaja distancia, cilio, efectuado con auxilios de o de una computadora	ajo remoto.	etivos	riterio
				de objetivos	
			temade	etivos	
				le premisas	
				alternativas	
				ernativas	
			e laboral.	lternativa	
				ros	
				s	
				os	
	gicos				
	le parámetros				
	mpeño				
	omalías				
poral	de la productividad (2022) señala que la es la relación entre los ducidos por un trabajador y n utilizado para	de la productividad Laboral, ñala que la productividad entre los bienes o servicios pajador y los recursos que se ener dicha producción		mpañeo laboral	riterio
				roductividad Laboral	
				as	



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimada Mg. Vanessa Mercedes Alvines Arellano

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, modalidad semipresencial de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es *Gestión de Trabajo Remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima- 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente


Angel Fomani Vivanco
DNI 110425961

Escaneado con CamScanner

4. Presentación de instrucciones:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión de Trabajo Remoto y Productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima -2023 elaborado por Ángel Romani Vivanco. 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.	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.

4: Alto nivel

3: Medio nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

Definición de la variable:

Trabajo remoto (2015) definen Gestión Pública como un conjunto de herramientas desarrolladas por la administración pública para enunciar sus actuaciones de planificación, toma de decisiones, gestión de recursos, seguimiento y control.

Dimensión 1: Capacitación de trabajo remoto

Velarde Pelayo (2021), sostiene cómo se lograría la capacitación remota de los empleados y colaboradores, teniendo en cuenta que éste se dificulta mucho sino es presencial, pues alegan que

al no estar presente es más probable que se distraiga y no adquieran apropiadamente los conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	1. ¿Cree usted que los objetivos están claramente definidos respecto al Trabajo remoto y productividad laboral? 1. ¿Cree usted que los objetivos están	4	4	4	
Implementación de objetivos	2. ¿Está de acuerdo en los objetivos propuestos respecto a la Gestión de trabajo remoto y productividad laboral en el distrito Judicial de Lima-2023?	4	4	4	
Evaluación de objetivos	3. ¿Considera usted que se está siguiendo una apropiada evaluación a los objetivos propuestos de la Gestión de Trabajo remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento del sistema de trabajo remoto

Definición de la dimensión:

Velarde Pelayo, (2021), sostiene que el conocimiento para el desarrollo del trabajo remoto es importante apoyarse en la tecnología, como el uso de las plataformas virtuales, Zoom, Google Meet, hasta grabar algunas capacitaciones importantes y subir en YouTube, pero la realidad es que los trabajadores no tienen conocimiento de las tecnologías.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición del trabajo remoto	1. ¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realiza el trabajo presencial?	4	4	4	
Identificación de Alternativas	2. Considera usted que el trabajo remoto es alternativo al trabajo presencial?	4	4	4	
Evaluación de Alternativas	3. ¿Considera usted que el trabajo remoto se ha convertido en una alternativa más viable para preservar la continuidad operativa de los órganos jurisdiccionales, mientras se salvaguarda la salud de los trabajadores?	4	4	4	
Elección de una alternativa	4. ¿Considera usted que el trabajo remoto es la mejor alternativa para generar mayor productividad laboral, en comparación con el trabajo presencial en las oficinas del empleador?	4	4	4	
Relación de ambiente laboral	5. ¿Considera usted necesaria la interacción con otras personas o de su entorno laboral, para mejorar el ambiente laboral?	4	4	4	

Dimensión 3: Relación de ambiente Laboral

Sanitas.es (2021), es uno de los grandes retos que ha traído la adopción masiva del trabajo remoto, debido a la pandemia, es mantener un buen clima laboral, la dificultad radica en el hecho de que no hay un contacto físico, a diferencia del trabajo presencial entre compañeros o el jefe inmediato.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos financieros	1. ¿Considera usted necesaria la interacción con los compañeros del entorno laboral, para viabilizar el trabajo remoto?	4	4	4	
Recursos tangibles	2 ¿Considera usted, que el personal al realizar el trabajo remoto desde su domicilio o de cualquier otro lugar, se ve beneficiado económicamente?	4	4	4	
Recursos humanos	3. ¿Considera usted, que existe desventaja laboral al realizar el trabajo remoto, cuando no se cuenta con los recursos tangibles como: computadoras, impresoras, fotocopiadoras y otros implementos que cuenta en su centro de labores o en la oficina?	4	4	4	
Recursos Telemáticos	4 ¿Considera usted, como un nuevo reto la gestión de trabajo remoto en la adopción de nuevas tecnologías de apoyo, como el uso de Google Meet, Zoom, diligencias híbridas, firmas digitales y electrónicas?	4	4	4	
Apoyo Logístico	5 ¿Considera usted que su empleador le debe proveer las herramientas tecnológicas necesarias y adecuadas para el desarrollo del trabajo remoto desde su domicilio o de cualquier lugar donde cualquier lugar donde se encuentre?	4	4	4	
Corrección de anomalías	6. ¿Considera usted que el trabajo remoto debe requerir una evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral del trabajador?	4	X	X	
Establecimiento de parámetros	7 ¿Considera usted que el trabajo remoto debe requerir una evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral del trabajador?	4		4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Para Koontz y Wehrich (2007), el control es la evaluación y rectificación del cumplimiento de una organización a fin de evaluar que se cumplan los objetivos propuestos. El proceso abarca principalmente tres pasos: establecimiento de parámetros, medición de desempeño y corrección de anomalías.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de parámetros	1. ¿Considera usted que los parámetros de control están acorde con los Objetivos propuestos de la Gestión de trabajo remoto y productividad laboral Considera usted que los parámetros de control?	4	4	4	
Medición de desempeño	2. ¿Cree usted que la medición del desempeño laboral está de acuerdo con los objetivos propuestos en la gestión de trabajo remoto y productividad laboral?	4	4	4	
Corrección de anomalías	¿considera usted que existe satisfacción laboral de su jefe inmediato, abogados y litigantes con el trabajo remoto, realizado desde su domicilio o de cualquier lugar?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Laboral

Definición Conceptual de la productividad Laboral, según UNIR (2022), señala que la productividad laboral es la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos que se han utilizado para

Definición de la variable:

Dimensión 1: Eficiente

Definición de la dimensión: Robbins y Judge (2013), la eficiencia es el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un costo bajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de desempeño laboral	1. ¿Considera usted que el personal jurisdiccional se encuentra capacitado para realizar el trabajo remoto desde su domicilio o del cualquier lugar?	4	4	4	
Satisfacción laboral remoto	2. ¿Considera usted que existe satisfacción laboral de su jefe inmediato, abogados y litigantes con el trabajo remoto realizado desde su domicilio o de cualquier otro lugar?	4	5	4	

Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión: Según Robbins y Judge (2013), La eficacia es el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorio del trabajo remoto	1. ¿Considera usted adecuado el monitoreo del tiempo de trabajo en pantalla a los trabajadores que realizan la actividad remota, para medir la productividad laboral?	4	4	4	
Atención al usuario	2. ¿Considera usted que resulta eficiente la atención al usuario a través del trabajo remoto?	4	4	4	
Seguimiento de productividad laboral	3. ¿Considera usted adecuado el uso de tecnologías para medir el seguimiento de productividad laboral, como consecuencias del trabajo remoto?	4	4	4	
Uso de tecnologías	4. ¿Considera usted adecuado el uso de tecnologías para medir el seguimiento de productividad laboral, como consecuencias del trabajo remoto?	4	4	4	

Opinión de aplicación

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Se necesita especificar en algunas preguntas



Firma del experto informante
Mg. Vanessa Mercedes Alvines Arellano



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimada Mg. Edilberto Luis Martínez Castro

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, modalidad semipresencial de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

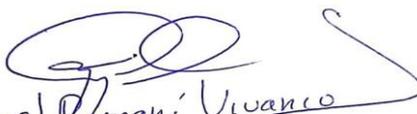
El título nombre del proyecto de investigación es *Gestión de Trabajo Remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima- 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente


Angel Romani Vivanco
DNI 10425961

5. Datos generales del experto

Nombre del juez:	Edilberto Luis Martínez Castro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesoría en tesis de pregrado y pos grado

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validez por juicio de expertos
Autor (a):	Ángel Romaní Vivanco
Objetivo:	Validar el contenido del instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	DISTRITO JUDICIAL DE LIMA
Dimensiones:	Gestión de Trabajo Remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Deficiente (); moderado (); eficiente ()
Cantidad de ítems:	17
Tiempo de aplicación:	20 minutos

8. Presentación de instrucciones para el experto:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión de Trabajo Remoto y Productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima -2023 elaborado por Ángel Romaní Vivanco. 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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

Definición de la variable:

Trabajo remoto (2015) definen Gestión Pública como un conjunto de herramientas desarrolladas por la administración pública para enunciar sus actuaciones de planificación, toma de decisiones, gestión de recursos, seguimiento y control.

Dimensión 1: Capacitación de trabajo remoto

Velarde Pelayo (2021), sostiene cómo se lograría la capacitación remota de los empleados y colaboradores, teniendo en cuenta que éste se dificulta mucho sino es presencial, pues alegan que

al no estar presente es más probable que se distraiga y no adquieran apropiadamente los conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de Objetivos	1. ¿Cree usted que los objetivos están claramente definidos respecto al Trabajo remoto y productividad laboral?	4	4	4	
Implementación de objetivos	2. ¿Está de acuerdo en los objetivos propuestos respecto a la Gestión de trabajo remoto y productividad laboral en el distrito Judicial de Lima-2023?	4	4	4	
Evaluación de Objetivos	3. ¿Considera usted que se está siguiendo una apropiada evaluación a los objetivos propuestos de la Gestión de Trabajo remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento del sistema de trabajo remoto

Definición de la dimensión:

Velarde Pelayo, (2021), sostiene que el conocimiento para el desarrollo del trabajo remoto es importante apoyarse en la tecnología, como el uso de las plataformas virtuales, Zoom, Google Meet, hasta grabar algunas capacitaciones importantes y subir en YouTube, pero la realidad es que los trabajadores no tienen conocimiento de las tecnologías.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición del trabajo remoto	1. ¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realiza el trabajo presencial?	4	4	4	
Identificación de Alternativas	2. Considera usted que el trabajo remoto es alternativo al trabajo presencial?	4	4	4	
Evaluación de Alternativas	3. ¿Considera usted que el trabajo remoto se ha convertido en una alternativa más viable para preservar la continuidad operativa de los órganos jurisdiccionales, mientras se salvaguarda la salud de los trabajadores?	4	4	4	
Elección de una alternativa	4. ¿Considera usted que el trabajo remoto es la mejor alternativa para generar mayor productividad laboral, en comparación con el trabajo presencial en las oficinas del empleador?	4	4	4	
Relación de ambiente laboral	5. ¿Considera usted necesaria la interacción con otras personas o de su entorno laboral, para mejorar el ambiente laboral?	4	4	4	

Dimensión 3: Relación de ambiente Laboral

Sanitas.es (2021), es uno de los grandes retos que ha traído la adopción masiva del trabajo remoto, debido a la pandemia, es mantener un buen clima laboral, la dificultad radica en el hecho de que no hay un contacto físico, a diferencia del trabajo presencial entre compañeros o el jefe inmediato.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos financieros	1. ¿Considera usted necesaria la interacción con los compañeros del entorno laboral, para viabilizar el trabajo remoto?	4	4	4	
Recursos tangibles	2 ¿Considera usted, que el personal al realizar el trabajo remoto desde su domicilio o de cualquier otro lugar, se ve beneficiado económicamente?	4	4	4	
Recursos humanos	3. ¿Considera usted, que existe desventaja laboral al realizar el trabajo remoto, cuando no se cuenta con los recursos tangibles como: computadoras, impresoras, fotocopadoras y otros implementos que cuenta en su centro de labores o en la oficina?	4	4	4	
Recursos Telemáticos	4 ¿Considera usted, como un nuevo reto la gestión de trabajo remoto en la adopción de nuevas tecnologías de apoyo, como el uso de Google Meet, Zoom, diligencias híbridas, firmas digitales y electrónicas?	4	4	4	
Apoyo Logístico	5 ¿Considera usted que su empleador le debe proveer las herramientas tecnológicas necesarias y adecuadas para el desarrollo del trabajo remoto desde su domicilio o de cualquier lugar donde cualquier lugar donde se encuentre?	4	4	4	
Corrección de anomalías	6. ¿Considera usted que el trabajo remoto debe requerir una evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral del trabajador?	4	4	4	
Establecimiento de parámetros	7 ¿Considera usted que el trabajo remoto debe requerir una evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral del trabajador?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Para Koontz y Wehrich (2007), el control es la evaluación y rectificación del cumplimiento de una organización a fin de evaluar que se cumplan los objetivos propuestos. El proceso abarca principalmente tres pasos: establecimiento de parámetros, medición de desempeño y corrección de anomalías.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de parámetros	1. ¿Considera usted que los parámetros de control están acorde con los objetivos propuestos de la Gestión de trabajo remoto y productividad laboral?	4	4	4	
Medición de desempeño	2. ¿Cree usted que la medición del desempeño laboral está de acuerdo con los objetivos propuestos en la gestión de trabajo remoto y productividad laboral?	4	4	4	
Corrección de anomalías	¿considera usted que existe satisfacción laboral de su jefe inmediato, abogados y litigantes con el trabajo remoto, realizado desde su domicilio o de cualquier lugar?	3	3	4	

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Laboral

Definición Conceptual de la productividad Laboral, según UNIR (2022), señala que la productividad laboral es la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos que se han utilizado para

Definición de la variable:

Dimensión 1: Eficiente

Definición de la dimensión: Robbins y Judge (2013), la eficiencia es el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un costo bajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de desempeño laboral	1. ¿Considera usted que el personal jurisdiccional se encuentra capacitado para realizar el trabajo remoto desde su domicilio o del cualquier lugar?	4	4	4	
Satisfacción laboral remoto	2. ¿Considera usted que existe satisfacción laboral de su jefe inmediato, abogados y litigantes con el trabajo remoto realizado desde su domicilio o de cualquier otro lugar?	4	4	4	

Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión: Según Robbins y Judge (2013), La eficacia es el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.

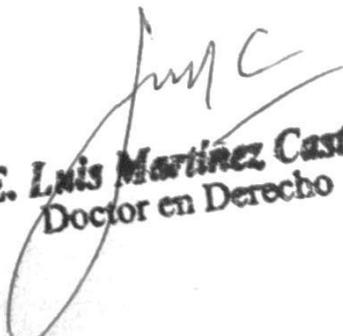
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorio del trabajo remoto	5. ¿Considera usted adecuado el monitoreo del tiempo de trabajo en pantalla a los trabajadores que realizan la actividad remota, para medir la productividad laboral?	4	4	4	
Atención al usuario	6. ¿Considera usted que resulta eficiente la atención al usuario a través del trabajo remoto?	4	4	4	
Seguimiento de productividad laboral	7. ¿Considera usted adecuado el uso de tecnologías para medir el seguimiento de productividad laboral, como consecuencias del trabajo remoto?	4	4	4	
Uso de tecnologías	8. ¿Considera usted adecuado el uso de tecnologías para medir el seguimiento de productividad laboral, como consecuencias del trabajo remoto?	4	4	4	

Opinión de aplicación

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

En el instrumento que mide la variable 01, la pregunta 6 y 7 de la Dimensión Laboral, aunque corresponden a diferentes indicadores es la misma pregunta.

Asimismo, en la Dimensión 4: Control, pregunta 3 se debe especificar a que corrección se hace referencia.


E. Luis Martínez Castro
Doctor en Derecho



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimada Mg.

Jhan Carlos Vereau Trigoso

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, modalidad semipresencial de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es *Gestión de Trabajo Remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima- 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente


Angel Romani Vivanco
DNI 10425961

9. Datos generales del Especialista

Nombre del Especialista:	Jhan Carlos Vereau Trigoso
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validez por juicio de expertos
Autor (a):	Ángel Romaní Vivanco
Objetivo:	Validar el contenido del instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	DISTRITO JUDICIAL DE LIMA
Dimensiones:	Gestión de Trabajo Remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Deficiente () ; moderado () ; eficiente (X)
Cantidad de ítems:	17
Tiempo de aplicación:	20 minutos

12. Presentación de instrucciones:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión de Trabajo Remoto y Productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima -2023 elaborado por Ángel Romani Vivanco. 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.	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. Medio 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.

4: Alto nivel

3: Medio nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

Definición de la variable:

Trabajo remoto (2015) definen Gestión Pública como un conjunto de herramientas desarrolladas por la administración pública para enunciar sus actuaciones de planificación, toma de decisiones, gestión de recursos, seguimiento y control.

Dimensión 1: Capacitación de trabajo remoto

Velarde Pelayo (2021), sostiene cómo se lograría la capacitación remota de los empleados y colaboradores, teniendo en cuenta que éste se dificulta mucho sino es presencial, pues alegan que

al no estar presente es más probable que se distraiga y no adquieran apropiadamente los conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	1. ¿Cree usted que los objetivos están claramente definidos respecto al Trabajo remoto y productividad laboral? 1. ¿Cree usted que los objetivos están	4	4	4	
Implementación de objetivos	2. ¿Está de acuerdo en los objetivos propuestos respecto a la Gestión de trabajo remoto y productividad laboral en el distrito Judicial de Lima-2023?	4	4	4	
Evaluación de objetivos	3. ¿Considera usted que se está siguiendo una apropiada evaluación a los objetivos propuestos de la Gestión de Trabajo remoto y Productividad Laboral en el Distrito Judicial de Lima-2023?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento del sistema de trabajo remoto

Definición de la dimensión:

Velarde Pelayo, (2021), sostiene que el conocimiento para el desarrollo del trabajo remoto es importante apoyarse en la tecnología, como el uso de las plataformas virtuales, Zoom, Google Meet, hasta grabar algunas capacitaciones importantes y subir en YouTube, pero la realidad es que los trabajadores no tienen conocimiento de las tecnologías.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición del trabajo remoto	1. ¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realiza el trabajo presencial?	4	4	4	
Identificación de Alternativas	2. Considera usted que el trabajo remoto es alternativo al trabajo presencial?	4	4	4	
Evaluación de Alternativas	3. ¿Considera usted que el trabajo remoto se ha convertido en una alternativa más viable para preservar la continuidad operativa de los órganos jurisdiccionales, mientras se salvaguarda la salud de los trabajadores?	4	4	4	
Elección de una alternativa	4. ¿Considera usted que el trabajo remoto es la mejor alternativa para generar mayor productividad laboral, en comparación con el trabajo presencial en las oficinas del empleador?	4	4	4	
Relación de ambiente laboral	5. ¿Considera usted necesaria la interacción con otras personas o de su entorno laboral, para mejorar el ambiente laboral?	4	4	4	

Dimensión 3: Relación de ambiente Laboral

Sanitas.es (2021), es uno de los grandes retos que ha traído la adopción masiva del trabajo remoto, debido a la pandemia, es mantener un buen clima laboral, la dificultad radica en el hecho de que no hay un contacto físico, a diferencia del trabajo presencial entre compañeros o el jefe inmediato.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos financieros	1. ¿Considera usted necesaria la interacción con los compañeros del entorno laboral, para viabilizar el trabajo remoto?	4	4	4	
Recursos tangibles	2 ¿Considera usted, que el personal al realizar el trabajo remoto desde su domicilio o de cualquier otro lugar, se ve beneficiado económicamente?	4	4	4	
Recursos humanos	3. ¿Considera usted, que existe desventaja laboral al realizar el trabajo remoto, cuando no se cuenta con los recursos tangibles como: computadoras, impresoras, fotocopadoras y otros implementos que cuenta en su centro de labores o en la oficina?	4	4	4	
Recursos Telemáticos	4 ¿Considera usted, como un nuevo reto la gestión de trabajo remoto en la adopción de nuevas tecnologías de apoyo, como el uso de Google Meet, Zoom, diligencias híbridas, firmas digitales y electrónicas?	4	4	4	
Apoyo Logístico	5 ¿Considera usted que su empleador le debe proveer las herramientas tecnológicas necesarias y adecuadas para el desarrollo del trabajo remoto desde su domicilio o de cualquier lugar donde cualquier lugar donde se encuentre?	4	4	4	
Corrección de anomalías	6. ¿Considera usted que el trabajo remoto debe requerir una evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral del trabajador?	4	4	4	
Establecimiento de parámetros	7 ¿Considera usted que el desempeño laboral debe requerir una evaluación de calidad por el empleador?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Para Koontz y Weihrich (2007), el control es la evaluación y rectificación del cumplimiento de una organización a fin de evaluar que se cumplan los objetivos propuestos. El proceso abarca principalmente tres pasos: establecimiento de parámetros, medición de desempeño y corrección de anomalías.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de parámetros	1. ¿Considera usted que los parámetros de control están acorde con los Objetivos propuestos de la Gestión de trabajo remoto y productividad laboral Considera usted que los parámetros de control? 2. ¿Cree usted que la	4	4	4	
Medición de desempeño	medición del desempeño laboral está de acuerdo con los objetivos propuestos en la gestión de trabajo remoto y productividad laboral?	4	4	4	
Corrección de anomalías	¿considera usted que existe satisfacción laboral de su jefe inmediato, abogados y litigantes con el trabajo remoto, realizado desde su domicilio o de cualquier lugar?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Laboral

Definición Conceptual de la productividad Laboral, según UNIR (2022), señala que la productividad laboral es la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos que se han utilizado para

Definición de la variable:

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión: Robbins y Judge (2013), la eficiencia es el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un costo bajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de desempeño laboral	1. ¿Considera usted que el personal jurisdiccional se encuentra capacitado para realizar el trabajo remoto desde su domicilio o del cualquier lugar?	4	4	4	
Satisfacción laboral remoto	2. ¿Considera usted que existe satisfacción laboral de su jefe inmediato, abogados y litigantes con el trabajo remoto realizado desde su domicilio o de cualquier otro lugar?	4	5	4	

Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión: Según Robbins y Judge (2013), La eficacia es el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorio del trabajo remoto	9. ¿Considera usted adecuado el monitoreo del tiempo de trabajo en pantalla a los trabajadores que realizan la actividad remota, para medir la productividad laboral?	4	4	4	
Atención al usuario	10. ¿Considera usted que resulta eficiente la atención al usuario a través del trabajo remoto?	4	4	4	
Seguimiento de productividad laboral	11. ¿Considera usted adecuado el uso de tecnologías para medir el seguimiento de productividad laboral, como consecuencias del trabajo remoto?	4	4	4	

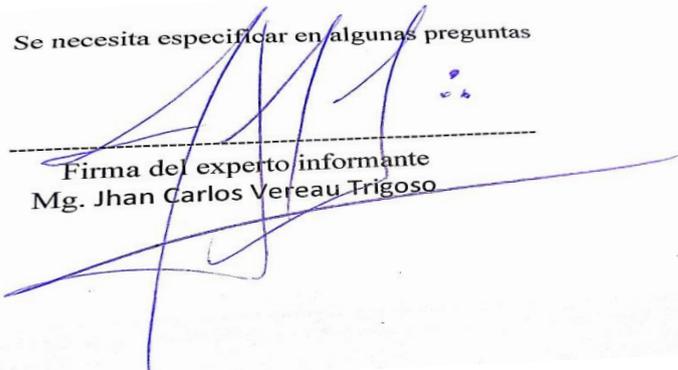
Uso de tecnologías	12. ¿Considera usted adecuado el uso de tecnologías para medir el seguimiento de productividad laboral, como consecuencias del trabajo remoto?	4	4	4	
--------------------	--	---	---	---	--

Opinión de aplicación

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Se necesita especificar en algunas preguntas

Firma del experto informante
Mg. Jhan Carlos Vereau Trigoso

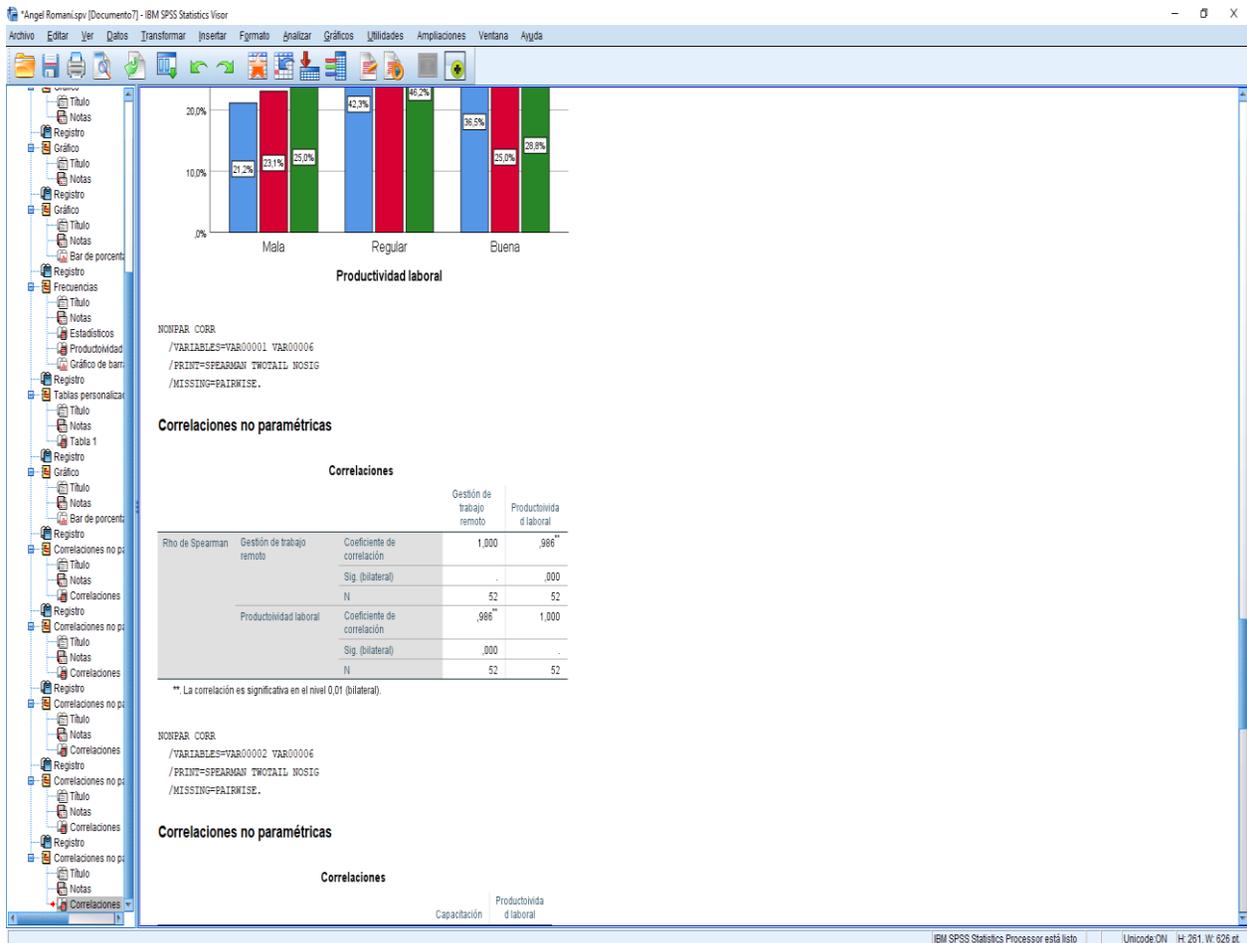


MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTION DE TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión de Trabajo Remoto con la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023?,</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la capacitación sobre el trabajo remoto con la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima 2023?</p> <p>2.</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto y la productividad laboral?</p> <p>¿Cómo se relaciona el ambiente laboral con el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores del Distrito Judicial de Lima?,</p> <p>¿Existe apoyo logístico de parte del Poder Judicial para gestión de trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores, del Distrito Judicial de Lima-2023?</p> <p>3. ¿Cómo la Productividad Laboral se relaciona con la eficacia?</p> <p>¿Cómo se relaciona la eficiencia con la productividad laboral?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relaciona de Gestión de Trabajo Remoto con la productividad Laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1</p> <p>¿Establecer la relación de capacitación del trabajo remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima?</p> <p>2.</p> <p>¿Determinar la relación entre el conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto con la productividad laboral?</p> <p>3. Determinar la relación del ambiente laboral con el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores del Distrito Judicial de Lima?</p> <p>¿Determinar el apoyo logístico de parte del Poder Judicial para la gestión de trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores del Distrito Judicial de Lima?</p> <p>¿Determinar la relación de productividad Laboral con la Eficacia?</p> <p>¿Determinar la relación de la eficiencia con la productividad laboral?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre la gestión de trabajo remoto con la productividad laboral de los servidores en el Distrito Judicial de Lima, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe relación de la capacitación del trabajo remoto y la productividad laboral en el Distrito Judicial de Lima 2023</p> <p>2.</p> <p>1. Existe relación entre el conocimiento del sistema de gestión de trabajo remoto con la productividad laboral?,</p> <p>3. Existe relación ambiente laboral con el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores del Distrito Judicial de Lima.</p> <p>Existe apoyo logístico de parte del Poder Judicial para la gestión de trabajo remoto y productividad laboral de los servidores del Distrito Judicial de Lima-2023.</p> <p>Establecer la existencia de Productividad Laboral con la eficacia</p> <p>Establecer la relación de eficacia con la productividad laboral</p>	<i>Variable 1: Rol docente</i>			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/ra ngos
			D1: Capacitación de trabajo remoto.	Datos que permitan analizar el trabajo remoto Rendimiento post capacitación		Alto Medio Bajo
			D2: Conocimiento de trabajo remoto.	Aprendizaje Satisfacción laboral		
			D3: ambiente laboral	Implementación		
D4: Apoyo Logístico	Evaluación del trabajador					
<i>Variable 2: Productividad Laboral</i>						
D1: Eficiencia	Generador Productos de Calidad		Alto Medio Bajo			
D2: Eficacia	Disminuir gastos y costos					
D3: Productividad	Satisfacer al usuario Generar valor económico					

Anexo 1: Captura de pantalla de los resultados inferenciales

HG



HE1 Y HE2

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	Productividad laboral	.864**
		Sig. (bilateral)			.000
		N	52	52	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.864**	1,000	
		Sig. (bilateral)	.000		
		N	52	52	

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

MONTEAR CORR
/VARIABLES=V2A00003 V2A00004
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	Productividad laboral	.929**
		Sig. (bilateral)			.000
		N	52	52	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.929**	1,000	
		Sig. (bilateral)	.000		
		N	52	52	

** La correlación es significativa

MONTEAR CORR
/VARIABLES=V2A00004 V2A00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Elija una doble pulsación para editar Registro

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H 82, W 1851 pt

Variable: Gestión de trabajo remoto

Tabla 1

Distribución de frecuencias de gestión de trabajo remoto y sus dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	6	11,5
Medio	30	57,7
Alto	16	30,8
Total	52	100,0

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de gestión de trabajo remoto

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Capacitación	Bajo	3	5,8%
	Medio	33	63,5%
	Alto	16	30,8%
Conocimiento	Bajo	5	9,6%
	Medio	32	61,5%
	Alto	15	28,8%
Ambiente laboral	Bajo	5	9,6%
	Medio	33	63,5%
	Alto	14	26,9%
Control laboral	Bajo	3	5,8%
	Medio	33	63,5%
	Alto	16	30,8%

Variable: Productividad laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	5	9,6
Regular	33	63,5
Buena	14	26,9
Total	52	100,0

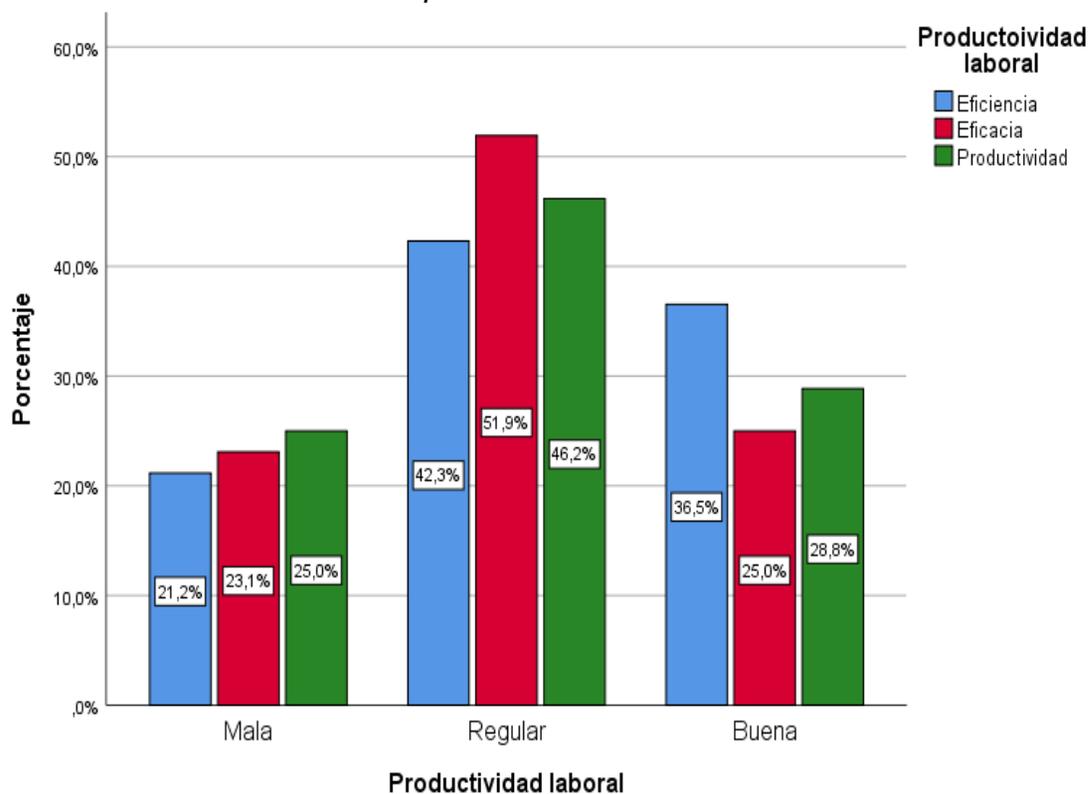
Dimensiones de productividad laboral

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de productividad laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Eficiencia	Malo	3	5,8%
	Regular	33	63,5%
	Bueno	16	30,8%
Eficacia	Malo	8	15,4%
	Regular	31	59,6%
	Bueno	13	25,0%
Productividad	Malo	9	17,3%
	Regular	30	57,7%
	Bueno	13	25,0%

Figura 4:
Niveles de las dimensiones de productividad laboral



5.2. Tablas cruzadas

Tabla 5

Tabla cruzada: Gestión de trabajo remoto y productividad laboral

Tabla cruzada Gestión de trabajo remoto*Productividad laboral			Productividad laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión de trabajo remoto	Bajo	Recuento	5	1	0	6
		% del total	9,6%	1,9%	0,0%	11,5%
	Medio	Recuento	0	30	0	30
		% del total	0,0%	57,7%	0,0%	57,7%
	Alto	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	3,8%	26,9%	30,8%
Total		Recuento	5	33	14	52
		% del total	9,6%	63,5%	26,9%	100,0%

Tabla 6

Test de Kolmogórov-Smirnov, para n > 52 integrantes

Pruebas de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de trabajo remoto	,127	52	,006
Capacitación	,113	52	,005
Conocimiento	,112	52	,006
Ambiente laboral	,158	52	,002
Control laboral	,112	52	,006
Productividad laboral	,155	52	,003
Eficiencia	,115	52	,083
Eficacia	,158	52	,002
Productividad	,110	52	,009
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó correlación de Rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 7

Rho de Spearman: gestión de trabajo remoto y productividad laboral

Correlaciones			Gestión de trabajo remoto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Tabla 8

Rho de Spearman: capacitación y productividad laboral

Correlaciones			Capacitación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Tabla 9

Rho de Spearman: conocimiento y productividad laboral

Correlaciones			Conocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Tabla 10

Rho de Spearman: ambiente y productividad laboral

Correlaciones			Ambiente laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Anexo 1: Captura de pantalla de los resultados inferenciales

HG

HE1 Y HE2

IBM SPSS Statistics Viseur

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	Capacitación	Productividad laboral
			1,000	,844**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

SOCPAR_CORR
 /VARIABLES=VAR00003 VAR00004
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NONSIG
 /MISSING=SYSTEM.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	Conocimiento	Productividad laboral
			1,000	,529**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

SOCPAR_CORR
 /VARIABLES=VAR00004 VAR00006
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NONSIG
 /MISSING=SYSTEM.

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | J1.62, W. 1651 J1

HE3 Y HE4

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 82, W: 1651 pt | 22°C, Mayorm, rubla... | 15:08 | 15/07/2023

IBM SPSS Statistics (Documento1) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

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

SHOWAR COBR
/VARIABLES=VAR000004 VAR000006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL HOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Ambiente laboral	Productividad laboral
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,917**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

SHOWAR COBR
/VARIABLES=VAR000009 VAR000006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL HOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Control laboral	Control laboral	Productividad laboral
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,929**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

ANEXO 6 DE BASE DE DATOS

V1 GESTION DE TRABAJO REMOTO																									
	D1 CAPACITACION				D1	D2 CONOCIMIENTO DEL SISTEMA DE TRABAJO REMOTO							D2	D3 RELACION DE AMBIENTE LABORAL							D3	D4 CONTROL			D4
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P12	P15	P16	P17	P18	P19		P21			
1	3	3	5	11	5	4	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	5	24	3	4	4	11			
2	1	5	5	11	5	3	3	5	1	1	5	15	5	5	5	5	3	5	23	3	5	5	13		
3	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15		
4	5	4	4	13	4	3	3	4	5	5	5	34	5	5	1	4	4	3	17	3	4	4	11		
5	5	3	5	13	5	4	4	4	1	3	5	28	3	3	5	4	3	4	19	3	5	5	13		
6	1	4	5	10	5	4	4	4	1	5	5	28	5	4	3	1	4	5	17	3	5	5	13		
7	5	3	5	13	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	3	2	3	5	18	1	5	5	11		
8	5	5	5	15	5	1	1	5	4	5	5	26	5	5	2	3	2	5	17	1	4	5	10		
9	3	4	4	12	2	4	4	4	4	4	5	27	3	2	2	4	3	2	13	3	4	4	11		
10	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9			
11	3	4	5	12	1	5	4	1	5	3	5	24	4	3	3	3	2	3	14	5	5	2	12		
12	5	5	5	15	4	4	4	3	4	5	5	29	3	5	5	3	3	5	21	3	2	3	8		
13	5	5	5	15	3	5	5	3	5	5	5	31	4	4	4	2	3	3	16	4	1	3	8		
14	4	4	4	12	3	5	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12		
15	3	4	5	13	4	3	4	3	3	4	5	25	3	2	3	3	3	4	15	4	5	5	14		
16	4	3	5	12	3	4	4	5	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	19	4	5	4	13		
17	4	2	4	10	1	5	4	1	5	5	5	20	5	2	4	3	4	1	14	4	1	1	6		
18	3	4	4	13	4	2	2	2	2	2	1	9	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12		
19	4	4	5	13	4	4	4	5	5	4	3	29	4	4	3	3	3	2	15	3	1	3	7		
20	3	3	3	9	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9		
21	3	5	1	9	5	3	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	1	3	13	4	1	1	6		
22	3	4	5	12	4	4	4	2	3	4	3	24	4	3	3	3	3	4	16	4	3	2	9		
23	2	3	3	7	1	3	4	3	5	3	5	24	3	2	1	3	4	1	11	3	1	4	8		
24	4	5	4	13	3	4	3	5	4	3	4	26	4	4	3	3	4	4	18	4	3	2	9		
25	5	3	3	11	3	3	4	3	5	3	5	26	5	2	3	3	4	3	15	4	4	3	11		

26	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
27	2	5	5	12	4	3	4	1	2	5	4	23	4	3	3	1	2	4	13	4	3	3	10
28	5	5	5	15	3	4	3	3	5	1	3	22	3	3	4	3	4	3	17	2	2	2	6
29	4	3	5	12	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	3	5	3	5	19	5	1	5	11
30	1	3	3	7	3	3	3	5	3	5	3	25	5	3	2	3	3	3	14	5	3	4	12
31	5	4	5	14	4	5	5	5	3	4	5	31	5	4	5	4	4	5	22	5	5	5	15
32	5	5	5	15	5	5	5	5	5	1	5	31	5	1	3	1	3	3	11	5	3	5	13
33	3	3	4	10	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	3	4	4	18	4	3	4	11
34	5	3	4	12	1	4	4	5	5	4	5	28	2	2	3	1	1	1	8	1	1	1	3
35	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12
36	5	4	5	14	4	5	4	2	2	5	4	26	4	4	2	3	5	3	17	4	3	3	10
37	4	4	5	13	5	3	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12
38	5	3	3	11	3	4	4	5	5	3	5	29	4	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10
39	4	5	4	14	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	4	23	4	5	4	13
40	5	2	5	12	5	1	1	5	5	5	5	27	5	5	5	3	5	3	21	5	3	3	11
41	4	3	5	12	3	4	4	4	5	4	4	28	4	2	3	3	3	2	13	4	2	2	8
42	3	5	3	13	4	5	2	4	5	2	5	27	5	3	5	2	2	3	15	3	1	5	9
43	4	5	5	14	3	3	5	3	5	5	3	27	3	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8
44	4	4	4	13	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	3	3	3	4	17	3	3	3	9
45	4	4	5	13	4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	4	4	4	4	19	4	3	3	10
46	4	4	5	13	5	5	3	1	1	3	4	22	2	2	2	4	4	5	17	3	4	4	11
47	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	4	5	4	23	5	5	4	14
48	3	5	3	11	4	5	2	4	5	2	5	27	5	3	5	2	2	3	15	3	1	5	9
49	4	5	5	14	3	3	5	3	5	5	3	27	3	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8
50	4	4	4	12	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	3	3	3	4	17	3	3	3	9
51	4	4	5	13	4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	4	4	4	4	19	4	3	3	10
52	4	4	5	13	5	5	3	1	1	3	4	22	2	2	2	4	4	5	17	3	4	4	11

V-2 PRODUCTIVIDAD LABORAL																
	D1 EFICIACIA					D2. EFICIENCIA					D3 CONTROL					
	P22	P23	P24	P25	D1	P27	P28	P29	P30	P31	D2	P32	P33	P34	P35	D3
1	2	2	3	2	9	3	3	2	3	3	23	3	2	3	3	11
2	5	5	1	5	16	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20
4	2	2	3	2	9	3	3	2	3	3	23	3	2	3	3	11
5	5	5	1	3	14	3	5	3	3	5	33	5	3	3	5	16
6	5	5	2	3	15	3	5	3	3	5	34	5	3	3	5	16
7	5	5	5	1	16	5	5	1	5	5	37	5	1	5	5	16
8	5	5	1	1	12	5	5	1	5	5	33	5	1	5	5	11
9	4	4	3	2	13	2	3	2	2	3	25	3	2	2	3	10
10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	9
11	2	1	4	1	8	3	2	1	3	2	19	2	1	3	2	8
12	3	4	2	4	13	4	5	4	4	5	35	5	4	4	5	18
13	5	4	3	4	16	1	4	4	1	4	30	4	4	1	4	13
14	4	3	2	3	12	4	4	3	4	4	31	4	3	4	4	15
15	4	2	3	4	13	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
16	4	4	2	4	14	4	5	4	4	5	36	5	4	4	5	18
17	3	1	4	4	12	1	1	4	1	1	20	1	4	1	1	7
18	2	4	2	4	12	3	4	4	3	4	30	4	4	3	4	15
19	4	3	2	5	14	3	3	5	3	3	31	3	5	3	3	14
20	4	3	3	2	12	3	3	2	3	3	26	3	2	3	3	11
21	1	4	1	3	9	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
22	4	4	4	3	15	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	15
23	4	1	5	3	13	1	1	3	1	1	20	1	3	1	1	6
24	2	4	3	2	11	3	4	2	3	4	27	4	2	3	4	13
25	3	4	3	2	12	3	5	2	3	5	30	5	2	3	5	15
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20

27	2	3	5	3	13	3	4	3	3	4	30	4	3	3	4	14
28	3	4	3	4	14	4	3	4	4	3	32	3	4	4	3	14
29	1	3	3	3	10	3	5	3	3	5	29	5	3	3	5	16
30	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	12
31	2	5	1	4	12	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
32	1	1	1	1	4	3	5	1	3	5	21	5	1	3	5	14
33	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
34	2	2	5	2	11	1	2	2	1	2	19	2	2	1	2	7
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16
36	5	4	3	3	15	3	4	3	3	4	32	4	3	3	4	14
37	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
38	4	4	2	3	13	3	4	3	3	4	30	4	3	3	4	14
39	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	40	4	5	4	4	17
40	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	9
41	4	3	3	4	14	2	3	4	2	3	28	3	4	2	3	12
42	3	3	3	3	12	3	5	3	3	5	31	5	3	3	5	16
43	2	3	2	1	8	3	3	1	3	3	21	3	1	3	3	10
44	5	4	2	4	15	3	3	4	3	3	31	3	4	3	3	13
45	3	4	3	3	13	3	4	4	4	3	31	4	4	4	3	15
46	1	3	3	3	10	5	4	5	4	4	32	4	5	4	4	17
47	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	42	5	4	5	5	14
48	3	3	3	3	12	3	5	3	3	5	31	5	3	3	5	11
49	2	3	2	1	8	3	3	1	3	3	21	3	1	3	3	10
50	5	4	2	4	15	3	3	4	3	3	31	3	4	3	3	13
51	3	4	3	3	13	3	4	4	4	3	31	4	4	4	3	15
52	1	3	3	3	10	5	4	5	4	4	32	4	5	4	4	17

Figura 1

Niveles de gestión del trabajo remoto.

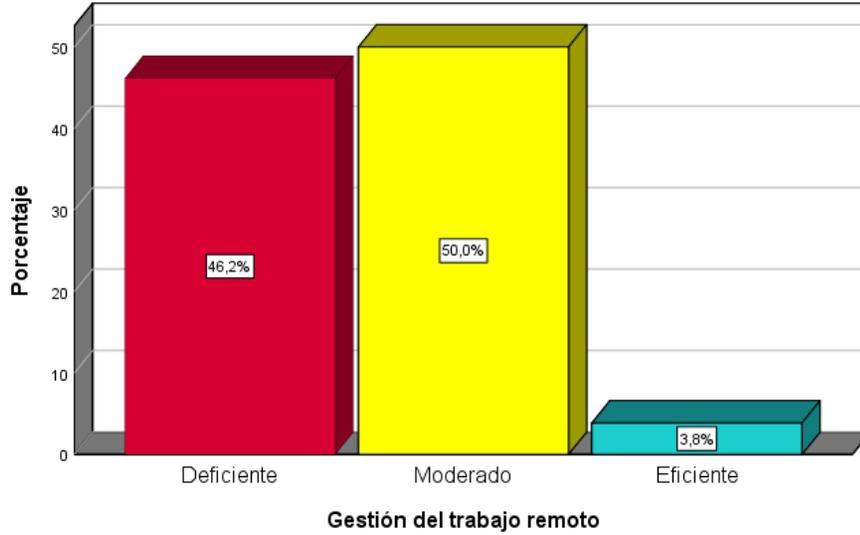


Figura 2

Percepción de dimensiones de la variable de gestión del trabajo remoto.

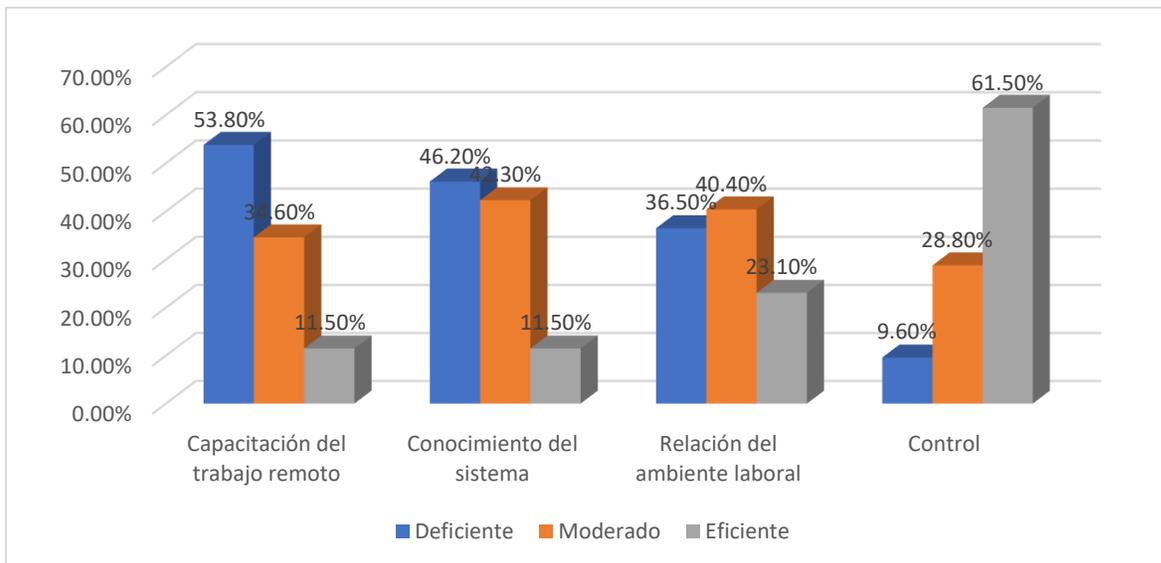


Figura 3

Niveles de productividad laboral.

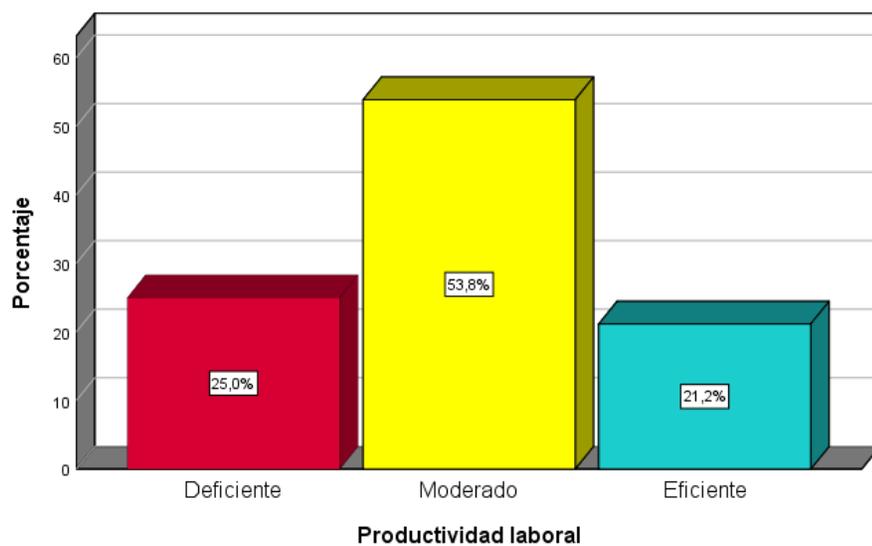


Figura 4

Percepción de dimensiones de la variable de productividad laboral.

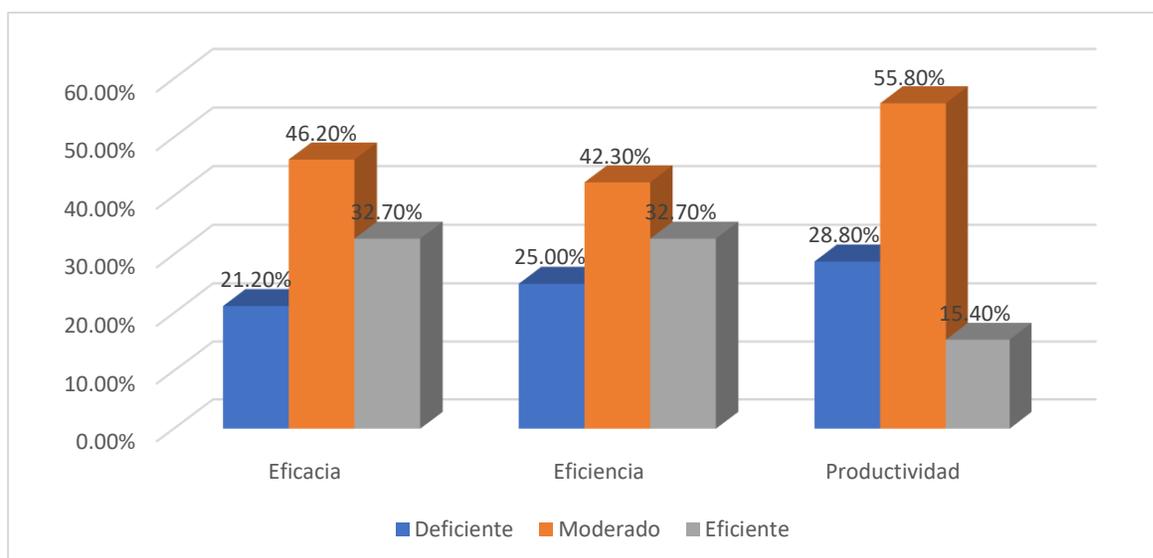


Figura 5
Gestión del trabajo remoto vs. Productividad laboral

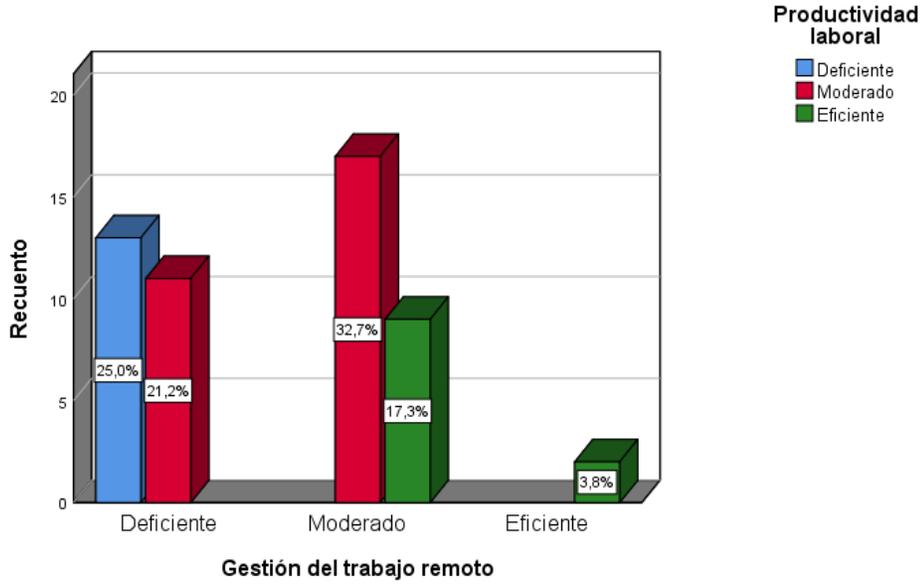


Figura 6
Capacitación del trabajo remoto vs. Productividad laboral

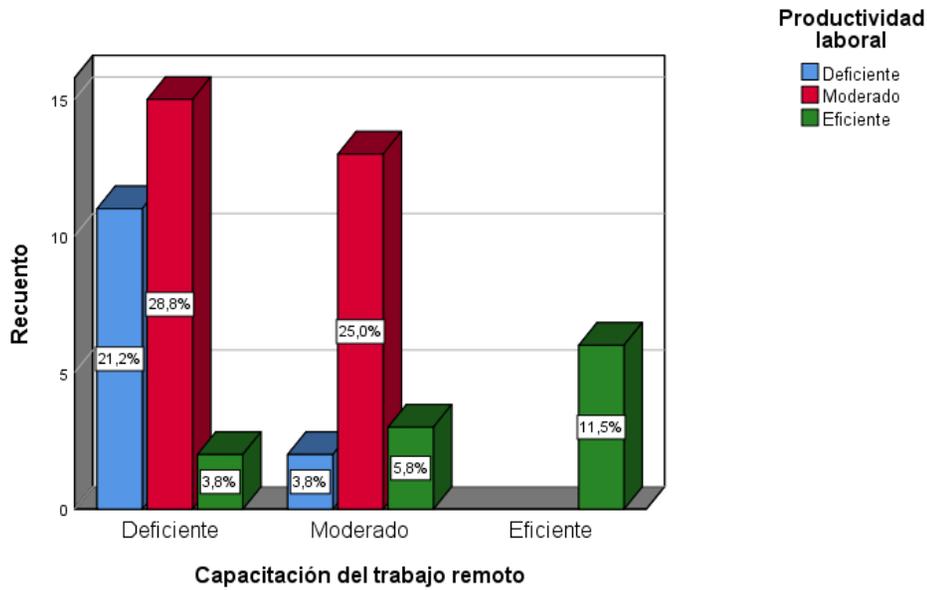


Figura 7
Conocimiento del sistema vs. Productividad laboral

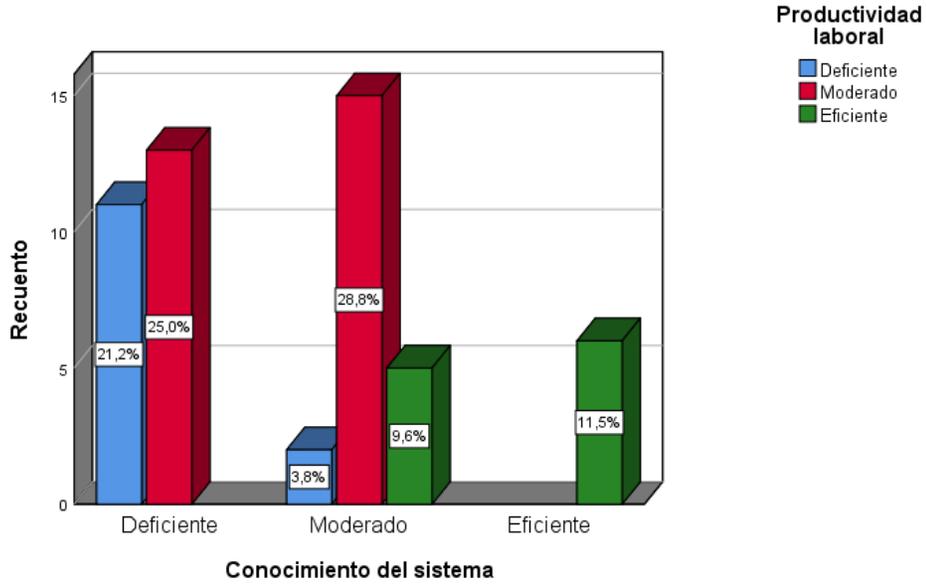


Figura 8
Relación del ambiente laboral vs. Productividad laboral

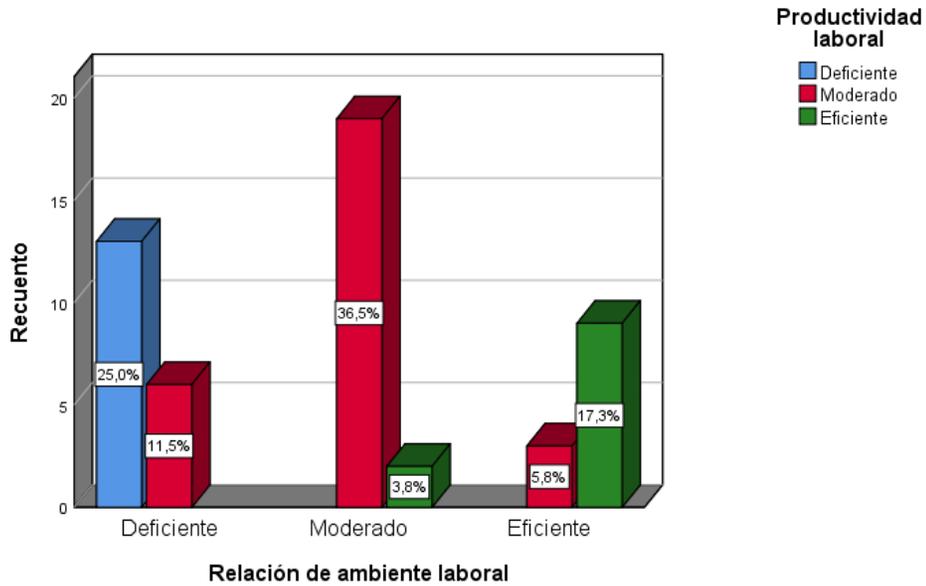


Figura 9
Control vs. Productividad laboral

