



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021”

Línea de Investigación: Política Jurisdiccional- Problemas y actualidad de la Justicia Penal

PRESENTADO POR:

Jenifer Judhit Jimenez Vargas

Cód. orcid 0009-0009-5728-4909

Para optar al Título Profesional de

Abogado

Asesor:

Dr. Antonio Salas Callo

Cód. orcid 0000-0003-4413-9007

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	JENIFER JUDHIT JIMENEZ VARGAS
Número de documento de identidad	77098859
URL de Orcid	0009-0009-5728-4909
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	ANTONIO SALAS CALLO
Número de documento de identidad	23829484
URL de Orcid	0000-0003-4413-9007
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	JULIO TRINIDAD RIOS MAYORGA
Número de documento de identidad	23821151
Jurado 2	
Nombres y apellidos	JOSE CHUQUIMIA HURTADO
Número de documento de identidad	23964614
Jurado 3	
Nombres y apellidos	CARLOS EDUARDO JAYO SILVA
Número de documento de identidad	40114932
Jurado 4	
Nombres y apellidos	MILUSKA FLORES MEDINA
Número de documento de identidad	41127193
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	POLITICA JURISDICCIONAL- PROBLEMAS Y ACTUALIDAD DE LA JUSTICIA PENAL



ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021

por Jenifer Judhit Jimenez Vargas


Fecha de entrega: 22-jun-2023 06:55a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2120840835

Nombre del archivo: TESIS-Jenifer_Jimenez_22.6.2023.docx (430.33K)

Total de palabras: 20402

Total de caracteres: 114261



Dr. Antonio Salas Callo
Prof. Asesor. de Tesis.



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021”

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

Bachiller en Derecho:

Jenifer Judhit Jimenez Vargas

Asesor:

Dr. Antonio Salas Callo

Línea de Investigación

Política Jurisdiccional- Problemas y

actualidad de la Justicia Penal

**CUSCO – PERÚ
2023**


Dr. Antonio Salas Callo.
Prof. Asesor de Tesis.



ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
5	roderic.uv.es Fuente de Internet	<1%
6	www.studocu.com Fuente de Internet	<1%
7	prezi.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1%


Dr. Antonio Salas Callo
Prof. Asesor. de Tesis.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Jenifer Judhit Jimenez Vargas
Título del ejercicio:	REVISION DE TESIS
Título de la entrega:	ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y ...
Nombre del archivo:	TESIS-Jenifer_Jimenez_22.6.2023.docx
Tamaño del archivo:	430.33K
Total páginas:	112
Total de palabras:	20,402
Total de caracteres:	114,261
Fecha de entrega:	22-jun.-2023 06:55a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2120840835

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

"ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA
PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE
APELACIONES DE ARANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
APURÍMAC - PERIODO 2021"

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

Recibido en Derecho:

Jenifer Judhit Jimenez Vargas

A cargo:

Dr. Antonio Salas Cello

Línea de Investigación:

Política Interdisciplinaria, Problemática y

Actualidad de la Justicia Penal

CUSCO - PERÚ

2023

Dr. Antonio Salas Cello
Prof. Asesor de Tesis



DEDICATORIA

DEDICO ESTA INVESTIGACION A MIS PADRES, ABUELOS, TIOS, POR SIEMPRE ESTAR CONMIGO, MIS PADRES QUE SIEMPRE ME HAN APOYADO PARA PODER LLEGAR A ESTA INSTANCIA DE ESTUDIOS.

TAMBIEN DEDICO ESTA TESIS A LA PERSONA IMPORTANTE DE MI VIDA QUE ES MI HERMANA, QUIEN LLEGO A DARLE UN MOTIVO DE FELICIDAD A MI VIDA



AGRADECIMIENTO

GRACIAS A DIOS Y A LA VIRGEN ASUNTA POR SIEMPRE ESTAR AHÍ, A MI PADRES QUE NUNCA ME DEJARON SOLA Y LUCHARON SIEMPRE POR MI BIENESTAR, MI FAMILIA POR JUZGARME, Y A TI BERE POR ESTAR SIEMPRE AHÍ Y MIS DOCENTE QUE SIEMPRE EM ACOMPAAÑRPN EN TODA MI TRAYECTORIA ACADEMIACA.ESTE LOGRO ES EN GRAN PARTE GRACIAS A USTEDES EN TODO EL APOYO Y AMOR



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
Capítulo I: Introducción	11
1.1. Planteamiento del Problema	11
1.2. Formulación de Problemas	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	16
1.3. Justificación	16
1.3.1. Conveniencia.....	16
1.3.2. Relevancia social	17
1.3.3. Implicancias prácticas	17
1.3.4. Valor teórico.....	18
1.3.5. Utilidad metodológica.....	18
1.4. Objetivos de investigación.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
1.5. Delimitación del estudio	19
1.5.1. Delimitación espacial.....	19
1.5.2. Delimitación temporal	20
Capítulo II: Marco Teórico	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.1.3. Antecedentes locales	27
2.2. Bases teóricas.....	30



2.1.1.	Trabajo remoto	30
2.1.1.1.	Aspectos conceptuales.....	30
2.1.1.2.	Características.....	31
2.1.1.3.	Ventajas y desventajas del trabajo remoto.....	33
2.1.1.4.	Efectos positivos y negativos del trabajo remoto.....	35
2.1.2.	La Productividad.....	36
2.2.2.1.	Aspectos Conceptuales.....	36
2.2.2.2.	Productividad total de factores y productividad parcial	37
2.2.2.3.	Efectos del trabajo remoto en la productividad.....	38
2.2.2.4.	Trabajo remoto en la Administración Pública	45
2.2.2.5.	Productividad en la administración de justicia	47
2.3.	Marco conceptual.....	50
2.4.	2.4. Hipótesis.	51
2.4.1.	Hipótesis General.....	51
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	51
2.5.	Variables e indicadores.....	52
2.5.1.	Identificación de Variables.....	52
2.5.2.	Operacionalización de Variables	53
Capítulo III:	Método	54
3.1.	Alcance del estudio	55
3.2.	Diseño de investigación.....	55
3.3.	Población	55
3.4.	Muestra.....	55
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.6.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	57
3.7.	Plan de análisis de datos.....	57
Capítulo IV:	Resultados de la investigación.....	59
4.1.	Resultados respecto al objetivo General.....	59
4.2.	Resultados respecto al objetivo General.....	79
Capítulo V:	Discusión.....	87
5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	87
5.2.	Limitaciones del estudio	89
5.3.	Comparación crítica con la literatura existente.....	90
5.4.	Implicancias del estudio	91
CONCLUSIONES	93



RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	104
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	106
ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA	108
ANEXO 4: MATRIZ DEL INSTRUMENTOS	110



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Aspectos del trabajo remoto identificados como recursos y requisitos	43
Tabla 2: Operacionalización de Variables.....	53
Tabla 3: Plan de análisis de datos	58
Tabla 4: Actividades a distancia	59
Tabla 5: Actividades por inmovilidad a centro laboral	60
Tabla 6: Ejecución del trabajo a través de TIC.....	62
Tabla 7: Conocimiento de las TICs	63
Tabla 8: Cumplimiento de plazos.....	64
Tabla 9: Confidencialidad de la información	65
Tabla 10: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	68
Tabla 11: Tecnología	69
Tabla 12: Comunicación	70
Tabla 13: Liderazgo	71
Tabla 14: Extensión del trabajo remoto	74
Tabla 15: Apoyo Social y Organizacional.....	75
Tabla 16: Características individuales del trabajador.....	76
Tabla 17: Requisitos y recursos del trabajo remoto	77
Tabla 18: Políticas de Gestión de Recursos Humanos	79
Tabla 19: Organización y Planificación	80
Tabla 20: Cantidad de audiencias virtuales realizadas	82
Tabla 21: Cantidad de sentencias y autos finales emitidos.....	83
Tabla 22: Cantidad de notificaciones electrónicas.....	84
Tabla 23: Cantidad de procesos ingresos y resueltos	85



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1	59
Figura 2	61
Figura 3	62
Figura 4	63
Figura 5	64
Figura 6	67
Figura 7	68
Figura 8	69
Figura 9	70
Figura 10	73
Figura 11	74
Figura 12	75
Figura 14	78
Figura 15	79
Figura 16	81
Figura 17	82
Figura 18	83
Figura 19	84
Figura 20	86



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar análisis de la implementación del trabajo remoto y la productividad en los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac-periodo 2021. La falta de atención oportuna de casos tramitados, especialmente en materia penal, ha generado un bajo nivel de aprobación ciudadana hacia el Poder Judicial. En respuesta a esta demanda, el Poder Judicial ha adoptado políticas de trabajo remoto como una forma de brindar el servicio judicial desde los hogares a través de la conexión digital con los usuarios judiciales. La pandemia aceleró esta transformación digital, que ya había comenzado con la implementación de un nuevo Código Procesal Penal en 2004. Sin embargo, la promesa de celeridad procesal se vio nuevamente afectada debido a la suspensión de las labores judiciales en su totalidad en 2020, a pesar de que se implementó tecnología de la información para dar continuidad al trabajo de manera remota y virtual. La presente tesis es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, y presenta una muestra de 30 personas encuestadas. Se concluye que la implementación del trabajo remoto ha generado una mayor celeridad procesal en la medida en que ha permitido que los usuarios judiciales presenten sus demandas de manera digital, pero aún quedan problemas por resolver, como la falta de capacitación en el uso de las tecnologías y la necesidad de adecuar los sistemas de gestión de casos a la nueva realidad del trabajo remoto.

Palabras claves: Trabajo remoto, productividad, administración de justicia, celeridad procesal.



ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the implementation of remote work and productivity in criminal proceedings in the Criminal Chamber of Appeals of Abancay of the Superior Court of Justice of Apurímac in the period 2021. The lack of timely attention to processed cases, especially in criminal matters, has generated a low level of citizen approval towards the Judiciary. In response to this demand, the Judiciary has adopted remote work policies as a way of providing judicial service from homes through digital connection with judicial users. The pandemic accelerated this digital transformation, which had already begun with the implementation of a new Criminal Procedure Code in 2004. However, the promise of procedural speed was again affected due to the suspension of judicial activities in their entirety in 2020, despite the implementation of information technology to continue work remotely and virtually. This thesis is quantitative, descriptive, and correlational in nature, and presents a sample of 30 respondents. It is concluded that the implementation of remote work has generated greater procedural speed to the extent that it has allowed judicial users to present their demands digitally, but there are still problems to be solved, such as the lack of training in the use of technologies and the need to adapt case management systems to the new reality of remote work.

Keywords: Remote work, productivity, administration of justice, procedural speed.



Capítulo I: Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

En nuestro país, un problema grave del Poder Judicial que incluye a la Corte Superior de Justicia de Apurímac es la falta de atención oportuna de casos tramitados especialmente aquellos en materia penal, produciendo un efecto de bajo nivel de aprobación ciudadana. Los justiciables demandan una solución celer a sus problemas, acuñado con la experiencia aquello mencionado por el filósofo griego Séneca “nada se parece tanto a la injusticia como la justicia tardía”. Esto motiva satisfacer la demanda del usuario judicial, resolviendo los procesos de manera celer, transparente y con independencia judicial como tarea prioritaria del Poder Judicial.

En esa línea, una de las causas históricas que impide la administración de justicia oportuna es la gran carga procesal que ingresa diariamente a las distintas sedes del Poder Judicial a la CSJAP nivel nacional, la misma que cada año se incrementa porcentualmente en aproximadamente 11% (CSJAP 2020, p. 17).

La pandemia del SARS-COV-2 (Covid-19), declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, movilizó a gobiernos, instituciones privadas, comunidades científicas y sociedad civil en torno a medidas de prevención y control de enfermedades (Minsa, 2021). Con esta emergencia, las organizaciones adoptaron políticas de distanciamiento social y actividades según las exigencias de esta nueva realidad. De esta forma, el trabajo remoto se convirtió en urgencia para



todos, alcanzando a una cantidad considerable de la fuerza laboral en nuestro país (Toyama y Yomond, 2020). Este suceso generó una transformación digital e innovaciones tecnológicas en las instituciones de justicia como es el caso del trabajo remoto: una forma de brindar el servicio judicial desde los hogares a través de la conexión digital con los usuarios judiciales.

En el año 2004 se implantó una reforma en el proceso penal con un nuevo Código Procesal Penal, que tuvo como objetivo eliminar la prolongada e indeterminada duración de los procesos penales estableciendo procedimientos ágiles y dotando de las garantías de celeridad, inmediación, separación de funciones, transparencia y respeto al debido proceso.

En el transcurso de diecisiete años desde la implementación del nuevo modelo procesal penal, observamos que la promesa de celeridad procesal se vio nuevamente afectada generando retrasos procesales en la tramitación de los expedientes penales, situación que se ha visto agravado en el año 2020 con motivo de la pandemia se produjo una suspensión de las labores judiciales en su totalidad por el tema de confinamiento absoluto y cierre casi total de todos los servicios públicos, aun cuando esa situación generó que inmediatamente se implemente tecnología de la información para poder dar continuidad al trabajo vía remoto y virtual.

La integración del trabajo remoto como rutina dentro de las organizaciones, se da en un contexto más amplio, marcado por las transformaciones derivadas de la denominada tercera revolución industrial o revolución de la Información iniciada en la



década de 1960 dando inicio diversas formas de comunicación. La incorporación de las TIC en las relaciones laborales ha roto las barreras espaciales entre el trabajador y su entorno laboral que hasta entonces reservaba la organización para el ejercicio de sus actividades, posibilitando la realización del trabajo en casa, oficinas, habitaciones compartidas y en cualquier otro lugar que ofrezca acceso a los medios de telecomunicación.

Otro efecto importante relacionado con el uso de las TIC está asociado a la productividad, es decir, en la relación entre bienes y servicios generados a través del proceso de producción e insumos utilizados en esta conversión (Ronquillo et al., 2021). Estudios de Arévalo et al., (2018) demuestran que las organizaciones que utilizan continuamente tecnologías de información, además de destinar crecientes inversiones a esta área, tienen retornos positivos sobre su productividad.

El Consejo Ejecutivo como máxima instancia del Poder Judicial, mediante Resolución Administrativa No 115-202-CE-PJ del 16 de marzo del 2020 suspendió las labores en el Poder Judicial y los plazos procesales o administrativos por 15 días, medida que se prorrogó mediante siguientes resoluciones, hasta el 30 de junio del 2020, atendiendo durante este periodo órganos de emergencia en tanto que el personal jurisdiccional confinado se llevaba algún tipo de trabajo físico a sus domicilios, cuando era posible realizarlo. Es necesario destacar también, el estudio contenido en el informe elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE) para la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas del Perú y la Oficina de la OIT, titulado “Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de



política”, realizado con base en datos hasta el mes de noviembre del 2021, cuyos resultados permitieron monitorear la evolución del trabajo remoto en el mercado laboral del país durante la crisis generada por la pandemia del nuevo coronavirus, demostrando que a la fecha cerca de 28.2% de los servidores públicos en el país se encontraba realizando sus actividades a distancia, mientras que en el sector privado el porcentaje de trabajadores en esta misma condición era solo del 18%. (IPE, 2021). Según el estudio, esta disparidad se explica por las diferencias significativas entre el mercado laboral público y privado, como educación, remuneración, infraestructura, condiciones de trabajo, seguridad jurídica, entre otros.

En el 2021, la segunda ola del COVID 19 fue muy agresiva en el distrito judicial de Apurímac, declarándose por este motivo zona de emergencia sanitaria extrema, lo que significó priorizar el trabajo remoto en las instituciones públicas, estableciendo mediante R.A. 0007-2021-CE-PJ jornadas laborales judiciales de manera interdiaria con trabajo remoto de ocho horas durante casi todo el año, situación que obligó a los magistrados y personal jurisdiccional el trabajo de forma remota.

En esa medida durante el año 2021, se pudo apreciar el aumento en el nivel de productividad de los jueces, habiendo resuelto un mayor número de sentencias, autos finales, actos de improcedencia, superando la producción jurisdiccional en comparación del año 2019, mejorando la celeridad procesal y calidad de las decisiones judiciales.



Se puede concluir, por tanto, que las peculiaridades del sector público en comparación con el sector privado lo convierten en un terreno fértil para el desarrollo de la práctica del trabajo remoto, lo que se evidencia a partir de medidas de emergencia adoptadas en el escenario de la pandemia.

Ante el escenario presentado, donde las instituciones buscan adaptarse a los requerimientos tecnológicos para cumplir de mejor manera sus objetivos especialmente ante las transformaciones derivadas de la pandemia del Covid-19, la pregunta planteada es: ¿Cómo el trabajo remoto influye en la productividad de la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac?

El análisis integrado de los contenidos obtenidos permite identificar las principales categorías y subcategorías que engloban las demandas del trabajo remoto y su productividad. La propuesta formativa elaborada ofrece un valioso aporte al trasladar los principios teóricos alcanzados en la investigación a un contexto práctico.

1.2. Formulación de Problemas

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el impacto de la implementación del trabajo remoto en la productividad de los procesos judiciales penales de la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?



1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de impacto del trabajo remoto en la producción de resoluciones judiciales en procesos penales de la Sala Penal de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?
- b) ¿Cuáles son los efectos del trabajo remoto en la celeridad procesal, en la tramitación de los procesos penales de Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?
- c) ¿De qué manera la implementación del trabajo remoto mejora la calidad de las decisiones judiciales penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

Luego de realizar un estudio preliminar de los antecedentes teóricos sobre el trabajo remoto, se encontró que esta modalidad ya era ampliamente debatida en el ámbito de entidades y organizaciones, siendo un elemento importante para inducir mejoras en la calidad de vida de los empleados, propiciando la entrega de mejores resultados en su productividad.

Por tanto, esta investigación se encuentra realizada en función al déficit de estudios que existen sobre trabajo remoto y productividad, específicamente en procesos penales de nuestro país; por cuanto se implementó el trabajo remoto sobre la marcha de la emergencia sanitaria no prevista dentro de algún plan institucional, sólo por la coyuntura provocada por Covid-19 hizo que se ejecuta sin que se cuente



con el componente tecnológico de la conectividad integrada ni con personal capacitado como jueces y servidores jurisdiccionales o administrativos.

1.3.2. Relevancia social

La motivación para realizar esta investigación surge en el contexto de profundas transformaciones provocadas por la pandemia del Covid-19 en nuestro país y el mundo debido a las medidas de distanciamiento necesarias durante este período, un gran contingente de trabajadores del sector privado y servidores públicos comenzaron a ejercer sus actividades bajo un régimen de trabajo remoto, lo que naturalmente se tradujo en cambios en la contexto organizacional con impactos en la productividad de cada institución.

En el caso de la Administración Pública, el trabajo remoto es aún un fenómeno reciente, con el fin de verificar la producción académica nacional sobre esta modalidad de trabajo y sus reflejos en la productividad institucional de la Corte Superior de Justicia de Apurímac. El estudio demuestra la importancia de contar con información respecto al trabajo remoto y la productividad laboral de los juzgados penales de la Corte Superior de Justicia de Apurímac la cual permitirá mejorar la administración de justicia en el distrito judicial de Apurímac, permitiendo que la gran demanda judicial sea satisfecha optimizando el tiempo de respuesta, con decisiones judiciales debidamente motivadas.

1.3.3. Implicancias prácticas

La investigación permite brindar información estadística importante que sirve de complemento a estudios previos y posteriores respecto a la productividad jurisdiccional



y el trabajo remoto. De igual manera, brinda un enfoque innovador a fin de mantener esta modalidad de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Apurímac después de superada la emergencia sanitaria de la COVID 19.

Por lo tanto, la principal contribución de esta investigación es la profundización del estudio sobre trabajo remoto en el sector público, considerado dentro del sistema judicial de Apurímac con énfasis en los procesos penales, señalando los principales efectos de esta modalidad, especialmente en lo referido a la productividad institucional. Con ello, se pretendía comprender si esta modalidad de trabajo puede contribuir a la prestación de servicios públicos eficientes, haciéndola viable para una amplia adopción en el período postpandemia.

1.3.4. Valor teórico

Esta investigación puede hacer una importante contribución al conocimiento existente sobre el trabajo remoto y su efecto en la productividad de los sistemas judiciales. Además, identificados los factores que influyen en la eficiencia del sistema judicial en el contexto del trabajo remoto, se aplicarían estos conocimientos en otros sistemas judiciales y en otros sectores.

1.3.5. Utilidad metodológica

La investigación es útil metodológicamente al utilizar herramientas de análisis estadístico para evaluar la relación entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del sistema judicial. También puede ser útil al identificar factores que afectan la eficiencia del sistema y al proponer medidas para mejorar la eficiencia y la productividad en el contexto del trabajo remoto.



1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar el impacto del trabajo remoto en la productividad de los procesos judiciales penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer el nivel de rendimiento del trabajo remoto en la emisión de resoluciones judiciales en los procesos penales de la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.
- b) Demostrar la efectividad del trabajo remoto en el cumplimiento de los plazos procesales en la tramitación de los procesos penales de la Sala Penal de Apelaciones en Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.
- c) Verificar el nivel de impacto del trabajo remoto en la calidad de las decisiones judiciales penales emitidas en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El ámbito de la investigación es el distrito judicial de Apurímac, que comprende la región Apurímac y las siete provincias Abancay, Grau, Antabamba, Aymaraes,



Andahuaylas, Chincheros y Cotabambas, cada una de estas provincias cuenta con juzgados corporativos penales, que tramitan procesos penales.

1.5.2. Delimitación temporal

Se desarrolla en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo del 2021, cuenta con 3 jueces Superiores en la especialidad penal, así mismo contamos con 119 trabajadores jurisdiccionales y 28 de trabajadores administrativos teniendo: una Sala Penal de Apelaciones de exclusividad en Abancay.



Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Dentro de los antecedentes a nivel internacional que se encontraron en el desarrollo de la presente investigación:

En el libro “*Remote: Office not required*” cuyos autores son Jason Fried y David Heinemeier Hansson (2013) donde expresan como el trabajo remoto se está convirtiendo en una modalidad laboral cada vez más popular en el sector privado y tiene numerosos beneficios tanto para los empleados como para los empleadores. Aunque su investigación se enfoca en la administración de la empresa privada, sus lecciones y recomendaciones también pueden aplicarse a los organismos públicos. A medida que la pandemia de SAR-COVID-19 ha llevado a un aumento del trabajo remoto en todo el mundo, el libro es particularmente relevante para comprender los desafíos y oportunidades que presenta esta modalidad de trabajo. La investigación sugiere que el trabajo remoto puede ser una solución viable y eficaz para muchas empresas y organizaciones, y que es importante considerar sus beneficios y desventajas a medida que se planifica el futuro del trabajo.

El “Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia”, el “Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España” (2021) y “Teletrabajo en Argentina: primer librolibro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado” (2019). Estas guías, de entre muchas otras elaboradas tanto por



gobiernos, entidades privadas o mediante el conjunto esfuerzo de ambas constituyenelementos de valor trascendente para nuestro estudio pues en ellas existe un desarrollo detallado de las diversas problemáticas, retos y oportunidades que la implementación de nuevas modalidades de trabajo a distancia presenta en las realidades de cada país. Además, el estudio conjunto de las guías permite un análisiscomparado que nos permite establecer oportunidades y límites tangibles en el futuro cercano para la realidad de nuestra propia nación. Es de notar además que las guías funcionan a su vez como manuales referenciales sobre la adaptación de entidades, tanto del sector privado como público a las modalidades de trabajo remoto.

En el ensayo “*En Época de Pandemia: ¿Trabajo en Oficina o en Casa?*”, presentado por Gutiérrez (2021) afirma al teletrabajo como una modalidad laboral que trae consigo grandes beneficios, especialmente en épocas extraordinarias como una pandemia, minimizando riesgo de contagio de quienes lo ejercen y generando productividad aún mayor que la del trabajo físico en oficina, todo esto con base en las facilidades ofrecidas por las tecnologías de la información y comunicaciones a través de las cuales se superan las barreras de tiempo y espacio. Para concebir positivamente el teletrabajo, los dirigentes deben cambiar su manera de medir la productividad de sus colaboradores, de tal forma que se pueda realizar por resultados y no por tiempo físico en oficina, que a la larga no da garantía en este aspecto, haciendo uso de la tecnología se pueden establecer métodos de control basados en indicadores de gestión medibles que den visibilidad al cumplimiento de las tareas encomendadas. Se hace necesario crear un fundamento legal que regule las actividades de trabajo remoto para establecer entre otros aspectos, límites a la jornada



laboral con el propósito de ofrecer bienestar a los teletrabajadores y oportunidad de equilibrar sus tiempos productivos, personales, familiares y de ocio.

En la tesis titulada *“El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo. El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital”*, presentado por Sabadell (2020), muestra al teletrabajo como una forma novedosa de comprender el trabajo, desplegada con el avance de dos fenómenos motores, digitalización y globalización, ya tratado de poner de relieve cómo el contexto normativo aplicable actúa como determinante en su desarrollo. Explica al teletrabajo como una forma de descentralización, al alejar el trabajo de la empresa con el uso de las TIC, careciendo de un marco jurídico específico, lo que admite tratarlo como trabajo autónomo o trabajo a domicilio. La definición de teletrabajo incorporada en la Ley 28/2020 carece de la elasticidad necesaria para responder al objetivo de “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada” de esta nueva realidad económica y social. Su identificación con el trabajo a distancia, cuando se lleve a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de TIC, deja fuera de su ámbito el teletrabajo que no se desarrolle con carácter regular. En consecuencia, la protección pretendida por la norma para equilibrar su uso con el reconocimiento de derechos del trabajador no alcanza de forma indiferenciada a las distintas intensidades de teletrabajo.

En la tesis de maestría, *“El teletrabajo en Ecuador: Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos”*, presentado por Sánchez (2022), quien compara el teletrabajo y el trabajo a domicilio, resaltando la necesidad de tecnología para el primero. Aunque hay beneficios en el teletrabajo, como la inclusión de personas con



discapacidad, hay preocupaciones, como la falta de regulación y el capitalismo de vigilancia. El Estado debe invertir en tecnología y capacitación, asegurando la igualdad de acceso a las TIC y examinando si la falta de políticas públicas ha dañado a los trabajadores. Se propone una propuesta en tres fases para mejorar el teletrabajo en Ecuador, incluyendo adquisición de equipos, capacitación y control. Para combatir la brecha digital, se proponen talleres y la formación de inspectores de trabajo. Se busca diálogo social para la expedición de normas y reformas, y se planifican reuniones con otros países. La investigación destaca la falta de investigación académica sobre el tema del teletrabajo en Ecuador y proporciona un conocimiento analítico, crítico e interdisciplinario sobre el tema.

2.1.2. Antecedentes nacionales

La tesis cuyo título es *“Análisis en la eficiencia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial”*, presentada por Arriola y Neyra (2020), plantean como problema analizar los aspectos positivos que ha traído el trabajo remoto al Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de la zona 01 de Lima Este, y evaluar si ha habido aprendizajes que pueden ser replicados a otros juzgados”. Se ha optado por una metodología cualitativa basada en entrevistas y sondeo, habiendo arribado a las conclusiones siguientes: La implementación del trabajo remoto en el estado de emergencia sanitaria, ha obligado a los operadores judiciales a innovar sus actividades realizadas en el trabajo presencial, y habiendo superado algunos paradigmas se han incorporado y desarrollado buenas prácticas laborales en beneficio del proceso judicial; Respecto a la evaluación de producción se puede concluir que ha sido beneficioso para el sistema judicial, porque ha permitido la descarga procesal a pesar de la declaratoria del estado



de emergencia sanitaria. Es preciso señalar finalmente, que de lo expresado en las entrevistas se advierte que uno de los temas críticos era la falta de regulación de la desconexión digital; siendo superado este problema con la dación del Decreto de Urgencia N° 127-2020 que lo regula el derecho al descanso de los trabajadores, pandemia.

La tesis de maestría titulada *“El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”* elaborado por Lino (2022) cuyo objetivo fue determinar la relación entre trabajo remoto con el compromiso institucional, conocimiento del trabajo, productividad el desempeño laboral del colaborador administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, llegando a las conclusiones conforme a los resultados obtenidos por la prueba inferencial de hipótesis, el estudio permitió demostrar las hipótesis específicas, las cuales señalan la existencia de una correlación entre la aplicación del trabajo remoto y las tres dimensiones del desempeño laboral planteadas. Recomendando finalmente a las autoridades de la Escuela realizar una evaluación integral e individual de los casos de sus colaboradores en trabajo remoto a fin de determinar si es positiva o negativa su aplicación de acuerdo a las características personales de cada uno de ellos en el desempeño laboral.

En la tesis de maestría *“La implementación del trabajo remoto y la protección del principio de economía y celeridad procesal en los juzgados del Valle Chicama”*, presentada por Salaverry (2022), permitido mejorar la eficiencia y rapidez en el proceso de atención de casos judiciales. Los jueces y personal administrativo pueden



realizar sus labores desde cualquier lugar, lo que les permite ahorrar tiempo y reducir los costos de traslado. Asimismo, se han reducido los costos asociados a los traslados del personal y de los litigantes, así como el consumo de papel y otros recursos en el proceso de atención de los casos judiciales. Finalmente, ha permitido proteger el principio de celeridad procesal, ya que se ha reducido el tiempo de espera para la atención de los casos judiciales y se ha mejorado la eficiencia en la gestión y resolución de los mismos. Además, se ha logrado una mayor accesibilidad a la justicia para la población, al permitir la presentación de documentos y la atención de casos a través de medios electrónicos.

En la tesis de maestría titulada *“Trabajo remoto del personal jurisdiccional en el poder judicial de la Corte Lima Este, año 2020”* elaborado por Santos (2021), resalta al trabajo remoto es una herramienta eficaz para impartir justicia en medio de la crisis sanitaria mundial, al proteger la salud de los trabajadores judiciales y permitir una mayor celeridad procesal. Al evaluar el impacto del trabajo remoto en los trabajadores judiciales del Valle Chicama, se encontró que éstos pudieron mantener sus actividades y brindar accesibilidad a la justicia para los usuarios. Además, se identificó la necesidad de establecer actos procesales digitales que favorezcan la celeridad y economía procesal. Por lo tanto, se concluyó que el trabajo remoto puede proteger el principio de economía y celeridad procesal en los juzgados del Valle Chicama durante el año 2020. Finalmente, sugiere fomentar la investigación sobre las ventajas del trabajo remoto en la celeridad del aparato judicial y la carga de trabajo. También es importante investigar los principios procesales como garantía de accesibilidad y seguridad jurídica en los procesos judiciales. Además, se recomienda un plan de



acción que combine servicios remotos y presenciales para reducir la carga judicial y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios.

Aguinaga, en su obra titulada “Teletrabajo y Trabajo Remoto”, del año (2020), explica como el trabajo remoto ha sido una necesidad en el Perú debido a la pandemia del COVID-19, que ha obligado a muchas empresas a adaptarse a esta modalidad para poder seguir operando y mantener la continuidad de sus negocios. En los últimos años, la implementación de políticas de trabajo remoto en el país ha sido limitada debido a la falta de infraestructura tecnológica y la resistencia cultural de los empleadores. Sin embargo, desde el año 2020, la situación ha cambiado drásticamente, y cada vez más empresas están adoptando políticas de trabajo remoto, incluso después de la pandemia. Esto ha llevado a un cambio en la cultura laboral y una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, lo que ha mejorado la calidad de vida de muchos trabajadores. Concluye, como el teletrabajo y trabajo remoto han demostrado ser una modalidad laboral efectiva y beneficiosa para muchas empresas y trabajadores en el Perú. Sin embargo, es necesario seguir trabajando en la regulación y protección de los derechos de los trabajadores remotos para asegurar que se implementen políticas que permitan una transición adecuada a esta nueva modalidad de trabajo y se protejan los derechos laborales de los trabajadores.

2.1.3. Antecedentes locales

Solís (2022), en su tesis “Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores”, para optar el título de abogado por la



Universidad Andina del Cusco, llega a las conclusiones siguientes: La falta de regulación en la legislación peruana sobre el teletrabajo vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores. El derecho a una jornada laboral máxima y al descanso, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la remuneración y el derecho a la intimidad en el trabajo son algunos de los derechos afectados. Se requiere introducir en la ley, medidas específicas para garantizar una adecuada regulación del teletrabajo, como la desconexión del teletrabajador, la protección de su seguridad y salud y la compensación por los costos adicionales. Además, la regulación debe limitar la instalación de aplicaciones o dispositivos de monitoreo por parte del empleador.

Carrasco y Yakazu (2022), en su tesis “Eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Sunafil y la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, 2021-2022”, para optar el título de abogado por la Universidad Andina del Cusco, llegan a las conclusiones siguientes: Se determinó que Sunafil no ha sido efectiva en la implementación de la R.M. 072-2020-TR debido a que no ha adecuado su instrumento técnico de fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto ha dejado desprotegidos los derechos en seguridad y salud en el trabajo remoto de los trabajadores. SUNAFIL debió fiscalizar que el empleador actualice su formato IPER y que haya capacitado oportunamente al trabajador remoto. La nueva normalidad ha generado cambios en el desarrollo de la vida del ser humano y en el Derecho Laboral, y la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental que se debe proteger en cualquier modalidad de trabajo.



Mora y Puma (2022), en su tesis “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú”, para optar el título de abogado por la Universidad Andina del Cusco, concluyen lo siguiente: Es necesario establecer una regulación adecuada al Derecho a la Desconexión Digital en el Ordenamiento Jurídico Peruano, mediante una ley específica que defina el derecho, la conducta trasgresora y la sanción correspondiente. Esta regulación protegerá eficazmente los derechos laborales y fundamentales del trabajador, especialmente en el contexto de la pandemia del Covid-19. La falta de regulación puede afectar la dignidad, intimidad, salud, descanso, jornada laboral y el libre desarrollo personal y familiar del trabajador. Una adecuada regulación traerá innumerables beneficios en el fortalecimiento de la legislación laboral y mayor protección de los derechos de los trabajadores.

Bayona (2021), en su tesis “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú”, para optar el título de Licenciado en Administración por la Universidad Andina del Cusco, concluye lo siguiente: El estudio se realizó en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y evaluó la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo. La muestra comprendió 80 trabajadores administrativos y se utilizó un cuestionario de 55 preguntas. Los resultados indican que existe una relación positiva entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, así como entre la identificación de equipos de trabajo, la metodología para el trabajo remoto, las reuniones de organización y el seguimiento del desempeño. Los grados de correlación van desde 15.1% a 35.1%.



2.2. Bases teóricas.

2.1.1. Trabajo remoto

2.1.1.1. Aspectos conceptuales

Según Uribe et. al. (2021), la cantidad de variables (como ubicación, tiempo de trabajo, tipo de contrato incluyendo habilidades requeridas) y las posibles combinaciones entre ellas, hacen que el concepto de trabajo remoto sufra numerosas variaciones, lo que dificulta la construcción de un concepto unívoco. Así, dependiendo de la definición utilizada, el trabajo remoto puede cubrir una categoría más grande o más pequeña de trabajadores.

Siguiendo una definición más amplia, el trabajo remoto puede entenderse como el trabajo realizado por un trabajador con subordinación y con labores fuera de las instalaciones de la empresa, organización o entidad (Chuco et.al., 2002). En esta línea, Azuara (2021) la define como el proceso de llevar las actividades laborales al empleado, en lugar de que el empleado vaya al lugar de trabajo a realizarlas. Se puede apreciar que, bajo esta concepción, el trabajo remoto se equipara a cualquier forma de trabajo a distancia, ya que el elemento definitorio de esta modalidad sería únicamente el hecho de que el trabajador realiza sus actividades fuera de los dominios físicos de la organización.

Por otro lado, se diferencia del teletrabajo en cuanto se considera “aquel que se realiza a distancia, sin necesidad de estar permanentemente presente en los dominios de la empresa para realizar sus actividades laborales, lo cual es posible gracias al uso de las tecnologías de la información y otros instrumentos interiorizados” (Delgado,



2020). Se excluyen a las personas que poseen negocios domésticos y realizan sus actividades en el hogar, o incluso trabajadores móviles, como vendedores o consultores (Azuara, 2021).

A partir de esta definición se desarrollaron varias categorías de teletrabajo, entre las que se destaca el trabajo desde casa o home office; trabajar en “oficinas satélite”, que son unidades de pequeñas empresas separadas de la oficina central; telecentros tipos de establecimientos que ofrecen puestos de trabajo compartidos a empleados de diferentes empresas; trabajo móvil, como el que realizan los ejecutivos en viajes de negocios; empresas remotas u off-shore, es decir, empresas que ofrecen teleservicios a otras empresas, como los llamados call centers; y el teletrabajo informal, caracterizado por el simple acuerdo entre el empleador y el trabajador para que este último realice sus tareas fuera de la empresa (Mendoza, 2022).

Para fines del presente trabajo, quedará restringido únicamente a la primera categoría de teletrabajo, denominado trabajo remoto donde el trabajador realiza sus actividades en su propia residencia o en otro lugar de su domicilio a elección, manteniéndose conectado con el empleador a través del uso de las TIC (Ricaldi et.al., 2021).

2.1.1.2. Características

Las principales características del trabajo remoto como modalidad pueden enumerarse como: a) realización de actividades a distancia; b) dirección de actividades



por incapacidad de ejercer las labores in situ; y c) la ejecución de tareas a través de las TIC (Gorokhova et.al., 2021).

Esta es incluso la definición utilizada por la Organización Internacional del Trabajo-OIT y que sirvió de referencia para esta investigación, según la cual el trabajo remoto es una forma de teletrabajo realizada en un lugar alejado de las oficinas o instalaciones, separando el contacto personal con compañeros de trabajo sustituyendo por el uso de las TIC (OIT, 2021).

Para Ricaldi et.al. (2021), la comunicación entre directivo o gerente (según sea el caso) y administrado cuando se realiza a distancia, debe ser proporcionada por el uso de herramientas tecnológicas que apoyen y garanticen un flujo de información tanto como sea posible, el contacto sea cara a cara. Sin embargo, aún con el uso de tecnologías de punta, la comunicación a distancia es señalada como un gran desafío en la gestión de equipos virtuales, una vez que predispone a malas interpretaciones, producto de la falta de interacción personal, además de toparse con la dificultad en contactar a una persona de inmediato, lo que hace necesaria para mantener la sincronización de una determinada actividad.

Para Ascencios y Velarde (2021), la empatía es una competencia esencial que debe desarrollar el gerente para la efectividad de su trabajo remoto, es decir, le corresponde al superior jerárquico mostrar comprensión frente a las situaciones que se presenten en el entorno laboral del trabajador remoto, como los impactos



psicológicos o la falta de adaptación en relación a las tareas asignadas bajo esterégimen.

2.1.1.3. Ventajas y desventajas del trabajo remoto

Inicialmente, es necesario considerar que las ventajas y desventajas del trabajoremoto variarán de acuerdo a cada organización y la forma en que realiza esta modalidad, la infraestructura tecnológica que ofrece y los beneficios que ofrece al trabajador, entre otros factores que deben ser evaluados.

Al respecto Ascencios y Velarde (2021) afirman, que, dependiendo de elementos como el nivel de calificación de los trabajadores y el grado de desarrollo, eltrabajo remoto puede actuar como un inductor de flexibilidad real y mejoras en la calidad de vida, movilidad y productividad. Sin embargo, en contextos precarios, el trabajo remoto puede traducirse en otra forma de control debido a la automatización. A pesar de esta imposibilidad de generalización, según investigaciones previas, se analizan ventajas y desventajas en tres niveles diferentes: personal/profesional; organizativo; y sociales.

A nivel personal

Entre las principales ventajas relacionadas con el trabajo remoto se encuentran:la ausencia de desplazamientos entre domicilio del empleado y el lugar de trabajo, flexibilidad de la jornada laboral y la mejora en la calidad de vida del trabajador. La presencia en el hogar brinda un mayor contacto con la familia. Esta falta de rigidez también es vista como un desafío que requiere ejercicios diarios de disciplina y



autogestión del tiempo, para que ambas dimensiones, la personal y la profesional, no acaben perjudicándose mutuamente (Oszlak, 2020). Además, el aumento de la productividad y calidad de vida también puede estar relacionado con una mayor concentración en la ejecución de tareas, debido a la ausencia de interrupciones que son comunes en el ambiente de trabajo.

Los desplazamientos entre el hogar y el trabajo exponen al trabajador a situaciones estresantes como el tráfico intenso, contaminación acústica y visual, así como variaciones climáticas, circunstancias que pueden mitigarse realizando trabajo remoto (García, 2020). Reducir los desplazamientos al centro laboral también ahorra recursos relacionados con el transporte y del tiempo que se gastaría en el trayecto de casa al trabajo, ya sea en vehículo propio o en transporte público, debido a la intensidad del tráfico en horario comercial.

En cuanto a las organizaciones, las principales ventajas que se obtienen con la implementación del trabajo remoto son la reducción de costos administrativos, relacionados con espacio físico, equipamiento y mantenimiento; aumento de la productividad; baja rotación de personal y retención de talento; disminución del nivel de retrasos y ausentismo; además de reducir el riesgo de accidentes de tránsito en el trayecto entre la residencia del trabajador y las instalaciones del empleador (Ascenciosy Velarde, 2021).

A nivel organizacional



La adopción del trabajo remoto también tiene el potencial de generar beneficios no solo para las organizaciones y sus respectivos trabajadores, sino también para la sociedad en su conjunto, pudiendo propiciar el desarrollo de las zonas menos favorecidas, descongestión del tráfico urbano, reducción de la contaminación, integración al mercado laboral (Marsollier, y Expósito, 2022).

Además, la flexibilidad puede generar un aumento de la jornada laboral, donde el trabajador tiene libertad para realizar tareas por partes a lo largo de la jornada, intercalándolas con otras actividades personales, que puedan requerir más horas de trabajo para cumplir con los requisitos de horarios establecidos.

2.1.1.4. Efectos positivos y negativos del trabajo remoto

Paralelamente a la necesidad de contar con el apoyo regular de la entidad del trabajador, el trabajo remoto reúne una serie de desafíos relacionados con la comunicación, gestión, transparencia, tecnologías, seguridad y mantenimiento de la cohesión del equipo (Panduro y Casas, 2022).

El trabajo remoto comprende varios desafíos para trabajadores y empresas, fundamentalmente durante el período de transición, donde las prácticas y procesos implementados por el modelo presencial necesitan cambios y adaptaciones. Sin embargo, en el trabajo remoto en un contexto de pandemia, las adversidades se sumaron, donde la vida personal de los trabajadores cambió puesto que las empresas no contaron con el tiempo necesario en la preparación e implementación gradual de esta forma de trabajo (Panduro y Casas, 2022).



El necesario cambio a una forma de trabajo remoto de alta intensidad llevó a un aumento gradual de la demanda y al cambio abrupto en los recursos donde llevaron a cabo las tareas.

2.1.2. La Productividad

2.2.2.1. Aspectos Conceptuales.

Según Rodríguez et.al., (2011), hasta la Segunda Guerra Mundial, la idea de productividad se restringía a la relación entre el producto final y la hora trabajada. A partir de la década de 1930, el capital ya se consideraba un elemento de esta relación, pero fue recién a partir de la década de 1950 que se profundizaron los estudios sobre la denominada productividad global de los factores.

En el mismo sentido, Oszlak, (2020) entiende que, si bien puede haber controversias en cuanto a las medidas de productividad, todas parten de un concepto simple y amplio, según el cual la productividad es la relación entre los productos generados a través de un proceso e insumos que se utilizan en esta conversión.

La corriente conocida como “enfoque de recursos humanos”, analiza la productividad a través del prisma del trabajo y sus relaciones humanas. De esta forma, factores como la motivación, incentivos y el grado de participación de los empleados, cultura organizacional, liderazgo, entre otros, se consideran fundamentales para mejorar la productividad. Este aspecto difiere del anterior en cuanto al enfoque de los estudios, ya que el “enfoque en los recursos humanos” destaca la importancia del



hombre, y no de la tarea en sí misma, excepto cuando funciona como un factor capaz de estimular o inhibir motivación.

2.2.2.2. Productividad total de factores y productividad parcial

Productividad Total de los Factores (PTF)

Es entendida como la medida de la productividad multifactorial, utilizada cuando se consideran simultáneamente factores como mano de obra, materias primas y servicios de capital (Lagos, 2019).

Gordillo (2020) destaca que la PTF es la medida más adecuada para obtener indicadores de eficiencia en el uso de los recursos y comprender la dinámica entre los factores que inducen la productividad, ya que tiene en cuenta dos de los insumos más relevantes en el proceso de producción, es decir, capital y trabajo.

Productividad Parcial

Relaciona la productividad con algún factor específico considerado aisladamente, que puede ser trabajo, capital, energía o cualquier otro recurso utilizado durante la producción de un determinado bien o servicio, siendo por tanto considerada una medida monofactorial. Para Lagos (2019), la productividad del trabajo ha sido el factor ampliamente utilizado en los estudios sobre el tema, principalmente por la facilidad y disponibilidad con que se encuentra en agregados económicos o en cualquier empresa de manera individual.



Las variaciones de este índice reflejan la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo, así como la cantidad y calidad del capital puesto a disposición de cada trabajador, como, por ejemplo, el grado de tecnología incorporada a las actividades, además del nivel de efectividad en combinación de estos factores.

En el mismo sentido, Franco et. al., (2021), destacan que la productividad laboral, cuando se utiliza como variable de interés, tiene un papel estratégico en la economía, ya que puede indicar tanto el desempeño económico, midiendo, porejemplo, el nivel de competitividad, como el bienestar de las mismas, a través de la generación de ingresos o la reducción de precios para los consumidores, además de estar directamente relacionados con temas como la inversión en capital humano y tecnología. Además, los autores asocian el nivel de productividad laboral con tres elementos distintos: la calificación de la mano de obra, la calidad de los puestos de trabajo y el contexto institucional.

2.2.2.3. Efectos del trabajo remoto en la productividad

La integración de mediadores en la relación entre trabajo remoto, bienestar y productividad explica los efectos existentes en los resultados. Según Ripani, (2020) identifica la autonomía percibida, el conflicto trabajo-familia y la relación compañeros y jefe como efectos de la relación entre trabajo remoto y satisfacción con desempeño laboral. También existen aspectos como las características del trabajo y la adecuación de las tecnologías de la información y la comunicación como principales efectos de esta relación. Sin embargo, se definen como aspectos clave en el estudio de la factibilidad de implementar el entorno del trabajo remoto (Álvaro, 2022).



Tecnología

En el trabajo remoto, las tecnologías de la información y la comunicación juegan un papel clave en la creación del entorno de trabajo, las características y el tipo de tecnologías utilizadas definen el contexto en el que los individuos realizan sus tareas y, por tanto, influyen en su desempeño (Camacho, 2021). Además de definir el entorno de trabajo remoto, las TIC tienen un impacto en la forma donde los directivos diseñan funciones y la forma en que apoyan a sus equipos. Las funciones y la forma en que se soportan deben planificarse con antelación para que el trabajo se pueda realizar desde casa. El uso adecuado de las TIC puede reducir algunos de los aspectos negativos del trabajo remoto, ya que tienen la capacidad de reducir la percepción de distancia y aumentar la interacción, contribuyendo a la reducción del aislamiento social y profesional.

El entorno de trabajo de la oficina se reemplaza por un entorno de trabajo virtual, ya que la comunicación, el intercambio de información con la gestión del trabajo y otros aspectos ahora se llevan a cabo a través de tecnologías. La transformación digital se acelera con la implementación del trabajo remoto, y la adaptación de recursos humanos de las organizaciones a requisitos digitales actuales se vuelve más apremiante. La integración transversal de las TIC en el día a día implica una adaptación de la Gerencia de Recursos Humanos en cuanto a la formación de los empleados para el desarrollo de competencias digitales, planificando el buen uso de estos medios y su combinación con los medios tradicionales, garantizando la seguridad de los trabajadores en el uso de nuevas tecnologías.



Comunicación

El enriquecimiento de las comunicaciones a distancia y apoyo profesional diario se puede realizar a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Mediante el uso de tecnologías apropiadas, los directivos pueden establecer comunicaciones personalizadas, planificar periodos de comunicación formal e informal, evitando interacciones excesivas e interrupciones, brindar un contacto con características más cercanas al presencial, asegurar el apoyo que las personas necesitan y su participación en las decisiones (Camacho, 2021).

Liderazgo

Las diferentes características del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial traen nuevos desafíos a los líderes relacionados con la gestión de las tareas de sus equipos, el seguimiento del trabajo y el mantenimiento de las relaciones con y entre los trabajadores.

Extensión del trabajo remoto

La cantidad de días que las personas pasan en el trabajo remoto influye en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores y en consecuencia, define el éxito de esta modalidad, existiendo una relación positiva entre el aumento del tiempo de trabajo y el rendimiento, es decir, cuanto mayor sea la porción de trabajo realizado de forma remota, mejor será el rendimiento del individuo (Camacho, 2021). Sin embargo, el aumento de la satisfacción laboral no es uniforme a medida que aumentan las horas



fuera de la oficina. El crecimiento marginal disminuye hasta llegar al punto de máxima satisfacción y luego la satisfacción disminuye, pero no significativamente.

Esto quiere decir que el régimen de trabajo remoto total genera mayor satisfacción que el régimen totalmente presencial, sin embargo, la opción que más satisface a los trabajadores es el régimen mixto, con 2 a 3 días de trabajo remoto a la semana.

Apoyo Social y Organizacional

Según Gordillo (2020), el enfoque del teletrabajo debe ser multifactorial, lo que incluye factores relacionados con el individuo, factores relacionados con las características del trabajo y factores relacionados con la organización. Estos factores organizacionales están relacionados con el apoyo brindado por la organización y los directivos de la entidad.

El apoyo social y organizacional juega un papel esencial en la reducción de los aspectos negativos del trabajo remoto, al reducir el estrés psicológico y aumentar la satisfacción, causados por la reducción del aislamiento y el aumento de la confianza. Además, el apoyo social ayuda a las personas con tareas altamente interdependientes y de baja complejidad a reducir el impacto de realizar tareas a distancia (Camacho, 2021). El desarrollo tecnológico ha permitido mejorar el trabajo a distancia, ya que nuevas herramientas permiten crear interacciones similares a las interacciones presenciales, mitigando el aislamiento social y profesional.



Características individuales del trabajador

Las características personales, sociales y culturales de los individuos son determinantes para la adecuación al trabajo remoto porque impactan en varios elementos del trabajo, como la comunicación, gestión del tiempo y la conciliación trabajo-familia, rendimiento y aislamiento. Las habilidades de autorregulación y autodisciplina se distinguen como las principales características del individuo para el éxito en el trabajo desde casa, dado que los trabajadores con menores niveles de procrastinación necesitan menos seguimiento en la gestión de sus tareas.

Requisitos y recursos del trabajo remoto

El trabajo remoto trae una nueva perspectiva sobre las diversas dimensiones del trabajo, con nuevas demandas y cambios en la naturaleza de las existentes, así como en los recursos. Para reducir el agotamiento y aumentar la motivación y a su vez promover el bienestar y el desempeño. Las organizaciones deben adaptar la combinación de requisitos y recursos necesarios. Reducir los requisitos, es decir, ambigüedad de roles y conflictos, aumentando recursos, revisando el ambiente de trabajo y brindar un apoyo adecuado, permitiendo obtener mejores resultados en términos de bienestar y desempeño.

Los principales requisitos asociados al trabajo remoto frente al trabajo presencial son el aumento de carga laboral, diferentes infraestructuras necesarias, cambio en las prácticas de gestión, aislamiento social, interdependencia de tareas y la interferencia de la vida personal con trabajo y viceversa. Por otro lado, se identifican los recursos necesarios para la transformación del entorno laboral, como son el apoyo



tecnológico, recursos de comunicación e intercambio de información, nuevo diseño de tareas, apoyo social y profesional, formación, autonomía y alineamiento de gestión con políticas de recompensas.

Tabla 1:

Aspectos del trabajo remoto identificados como recursos y requisitos

Requisitos	Recursos
Carga de trabajo	Soporte tecnológico
Infraestructura necesaria	Recursos de comunicación e intercambio de información
Cambio en las prácticas de gestión	Apoyo social y profesional
Aislamiento social	Autonomía
Interdependencia de tareas	Capacitación
Interferencia del trabajo en la vida personal y la vida personal en el trabajo	Políticas y prácticas de administración, seguridad y recompensas

Algunos de los requisitos y recursos asociados al trabajo remoto se identifican simultáneamente como los más prevalentes en los dos procesos del modelo. El apoyo social es uno de los recursos destacados, ya que ayuda a las personas a lograr sus objetivos al reducir el estrés que sienten. Además, la retroalimentación del superior jerárquico es otro recurso con alta influencia, ya que impacta en la eficiencia de los trabajadores siendo crucial en la mejora de la comunicación, así como la autonomía, la cual juega un papel fundamental en la posibilidad de manejar situaciones estresantes (Camacho, 2021). Además de los recursos y requerimientos



organizacionales, los recursos personales también se destacan tanto en el modelo de requerimientos y recursos como en las necesidades del trabajo a distancia, ya que existe una relación recíproca entre estos y los recursos laborales, cuando las personas tienen los recursos disponibles tienden a sentirse más capaces y cuando los individuos tienen altos niveles de autoeficacia tienden a mejorar sus recursos laborales.

Políticas de Gestión de Recursos Humanos

A nivel estratégico, las organizaciones enfrentan desafíos relacionados con la implementación de sus prácticas a distancia, debido al cambio en las características laborales y por ende, al cambio en el perfil de competencias técnicas e interpersonales de recursos humanos (Rodríguez et.al., 2011). La integración de nuevos empleados, comunicación de los equipos a través de nuevos medios, seguimiento y retroalimentación de actividades, rediseño del trabajo acorde al nuevo entorno y la evaluación de las competencias necesarias para la innovación tecnológica, son aspectos que necesitan una intervención de los departamentos de recursos humanos, que a su vez necesitan habilidades y recursos en el ámbito de políticas para convertir obstáculos identificados en sistemas de trabajo de alto rendimiento.

Organización y Planificación

La gestión de los compromisos y tareas diarias sufrieron un cambio sustancial, ya que dejó de existir la posibilidad de contacto inmediato con los servidores y en algunos casos, con los justiciables. Dentro de las organizaciones, los líderes necesitan adaptarse para gestionar el trabajo de los equipos a distancia, coordinar actividades



interdependientes y poner a disposición de los trabajadores la planificación de tareas a través de las TIC.

2.2.2.4. Trabajo remoto en la Administración Pública

A finales de la década de 1990 y comienzos del 2000, se inició en el país la reforma de la gestión del Estado peruano, como respuesta al proceso de globalización en curso y a la crisis del propio Estado, que tomó formas definidas en la década de 1990 y alcanzó su apogeo a finales de los 80 con el proceso de hiperinflación. Estas reformas tuvieron como principal objetivo la superación del modelo de administración burocrática vigente hasta entonces, rígido e ineficiente, con nuevos modelos de gestión que brindara mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos con la adopción de estrategias basadas en reducción de costos, delegación de autoridad y control a posteriori de los resultados (Saravia, 2018).

La reforma apuntó a la reorganización de las estructuras de la Administración Pública, con adopción de nuevos formatos organizacionales que favorecieron la descentralización en las decisiones; transferencia de actividades no estatales al sector privado; énfasis en la calidad, productividad y resultados, en sustitución del rígido control de procedimientos administrativos; una gestión enfocada a atender eficazmente las demandas de la sociedad y la consolidación de una cultura gerencial, con miras a cambiar el pensamiento organizacional en el trato de los asuntos públicos, enfocándose en una mayor objetividad, modernidad y profesionalismo (Mejía, 2021).



En este contexto de modernización de la administración pública, con un enfoque en aumentar la eficiencia y reducir costos, las TIC han jugado un papel importante para ofrecer servicios públicos más rápidos y con mejoramiento en calidad (Tapia, 2020). El uso estratégico de las TIC como motor del nuevo modelo de gestión culminó en el llamado gobierno electrónico, visto no sólo como un conjunto de acciones modernizadoras del Estado, sino sobre todo, como una nueva visión sobre el uso de las tecnologías en prestación de servicios públicos, modificando la relación entre el gobierno y los ciudadanos, entre gobierno y empresas en distintas entidades del sector público entre sí (Camacho, 2021).

Según Mejía (2021), la adopción del trabajo remoto aún provoca cierta resistencia por parte de algunas entidades gubernamentales, debido a la repercusión de noticias que lo asocian con privilegios indebidos del servicio público. Sin embargo, este prejuicio ha sido superado gradualmente frente a experiencias que han demostrado ser exitosas, haciendo de esta modalidad una realidad en la administración pública peruana.

Según las experiencias alcanzadas, en un organismo público de jurisdicción estatal, el trabajo remoto proporcionó a los trabajadores las mismas ventajas del sector privado (Lagos, 2019), destacando el aumento de la calidad de vida, con mayor flexibilidad para conciliar la actividad profesional con la privada. La disminución del estrés asociado con los desplazamientos del hogar al lugar de trabajo y aumento de concentración con reflejos directos en la mejora de la productividad individual. Por parte de los gestores públicos, se identificaron ventajas relacionadas con el aumento



de la productividad, menor rotación de personal y reducción de gastos con la infraestructura física de la organización.

La reducción de los costos de transporte y alimentación, mayor interacción con la familia, mayor calidad de vida, reducción de desplazamientos, ganancias en autonomía y productividad, flexibilidad horaria, menos interrupciones y mejoras en la calidad del trabajo son aspectos positivos reconocidos. Por otro lado, se identifican como desafíos de esta modalidad, factores relacionados con la falta de infraestructura adecuada, dificultad en comunicación y aislamiento profesional, a ser superados a través de la creación de mecanismos que apunten a brindar herramientas adecuadas de gestión y control del trabajo remoto, además de apoyo tecnológico y psicológico a los trabajadores.

2.2.2.5. Productividad en la administración de justicia

Los indicadores de productividad y las metas de desempeño son los principales factores utilizados para evaluar los resultados. Para tales efectos, la Resolución Administrativa N° 029-2008-CE-PJ, del treinta de enero de 2008 define qué actividades se considerarán en la producción de trabajadores judiciales, cuál será el peso de cada una de ellas y cómo se computarán (Salinas, 2022). Además, determina cómo se establecen las ausencias, las excepciones y, sobre todo, qué cuantías de productividad esperan los trabajadores en la modalidad presencial y remota, so pena de algún tipo de sanción.



El volumen de expedientes es el indicador utilizado en la medición de producción del sistema judicial nacional, donde la cantidad del expediente principal se promedia en aquellos que se encuentren en trámite, con sentencia, auto final o aquella resolución que ponga fin al proceso por cada instancia (Arriola y Neyra, 2020).

Resoluciones jurisdiccionales

La insuficiencia de equipos y herramientas, así como la falta de costumbre a las audiencias virtuales hicieron que esta modalidad fuera considerada como una novedad a pesar que paulatinamente se iba implementando algunas mejoras tecnológicas en el sistema judicial. Sin embargo, con el inicio de la pandemia y la gran demanda de este tipo de herramientas, pronto se lanzaron varias plataformas que cumplieron este rol (correo electrónico, cuentas Google Meet, mesas de partes virtual, etc.). Por lo tanto, en Junio de 2020, el Poder Judicial publicó la Resolución Administrativa N° 173-2020-CE-PJ, que contempla Protocolo Temporal para Audiencias Judiciales Virtuales durante el Período de Emergencia Sanitaria, en relación con el cumplimiento de los procesos judiciales.

Cabe señalar que la transición del trabajo presencial al trabajo remoto trajo consigo una serie de desafíos a los operadores judiciales. Por un lado, la comodidad del hogar o el afrontar el caótico tráfico, flexibilidad de horario; por otro lado, mantener la disciplina en el cumplimiento de los plazos, falta de interacción social. Como parámetro de adaptación entendemos como positivo el que mantiene las cifras de productividad o las eleva, y como negativo o de falta de adaptación el que disminuye la productividad.



Al analizar el desempeño organizacional del Poder Judicial dentro de casi dos años de trabajo remoto, se posibilita el aumento en la productividad en los actos judiciales. Según el sitio web oficial del Poder Judicial, al comparar el mismo período de 2020 y 2021, hubo un aumento del 6,4% en la cantidad de sentencias y del 3,9% en la cantidad de resoluciones judiciales (Poder Judicial, 2022). Así, se estima que desde la implementación del trabajo remoto pudiera haber contribuido a esta mejora.

Celeridad procesal

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la Resolución Administrativa No115-202-CE-PJ (16 de marzo del 2020) emitió lineamientos específicos el trabajo remoto a nivel del Poder Judicial del todo el país. Entre ellos, determinó que suspendió las labores en el Poder Judicial y los plazos procesales o administrativos; posteriormente definió el contenido mínimo del plan de trabajo, procedimientos sobre las audiencias, establecimiento de un plazo máximo para el trabajo remoto y los criterios para su finalización. (Poder Judicial, 2022)

Las audiencias se realizaron a nivel general bajo el sistema “google meet”, programándose con antelación, remitiéndose a las partes fechas y horarios fijos con la finalidad que no se demoren las causas establecidas previa al Covid-19. Estas acciones permitieron, en muchos casos, adherirse al principio de celeridad solicitado por los justiciables dando valor a los procesos en general y con énfasis a causas penales donde la libertad y salud del imputado era primordial en pandemia.



El principio de celeridad procesal significa ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos dentro del proceso (Polanco, 2021), el aumento de la productividad significa más resoluciones, tanto para el sistema como para los usuarios. Por lo tanto, al aislar los resultados, parece factible que el poder judicial invierta en este tipo de trabajo que ha demostrado ser positivo para el sistema, empleados y justiciables.

2.3. Marco conceptual.

Celeridad procesal: Es una manifestación de los principios de dirección e impulso procesal de oficio a cargo del juez, que implica el impulso procesal sea rápido, eficaz e inmediato.

Proceso Penal: Proceso deriva del latín, en concreto de “processus” que puede traducirse como “avance” o “desarrollo”. Penal, significa “relativo a la multa” y que se halla conformado por dos partes diferenciadas: el sustantivo “poena”, que es sinónimo de “multa”, y el sufijo “-al” que se usa para indicar “relativo a”.

Producción: Es la adición de valor que se da a los bienes y servicios, como consecuencia de su transformación para la satisfacción de las necesidades.

Productividad: Es la medición de cómo los recursos son utilizados por la empresa para obtener los resultados. La productividad es alcanzar el nivel máximo de resultados con el gasto de los mínimos recursos posibles (Todolí, 2014, pp. 106).

Teletrabajo: Es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia” [oremoto], que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. (OIT, 2020, pp. 7).



Trabajo Remoto: Define aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado” (OIT, 2020, pp. 5).

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis General

La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la productividad laboral de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la producción de resoluciones judiciales en materia penal Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.
- b) La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la celeridad procesal en el diligenciamiento judicial de los procesos penales Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.
- c) La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la calidad de las decisiones judiciales penales Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.



2.5. Variables e indicadores.

2.5.1. Identificación de Variables

Variable 1: Trabajo remoto

Trabajo remoto es una forma de teletrabajo realizada en un lugar alejado de las oficinas o instalaciones, separando el contacto personal con compañeros de trabajo sustituyendo por el uso de las TIC (OIT, 2021).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que este tipo de labores es una modalidad de prestación de servicios que ejerce una persona en calidad de trabajador que labora desde su vivienda o en algún espacio de confinamiento establecido a través de medios diversos (MTPE, 2020).

Esta modalidad de trabajo implementado en el Perú, regulado mediante el Decreto de Urgencia No 026-2020 que introduce el artículo 16 como aquel que permite que el trabajador realice actividades laborales en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

Dimensiones:

- Características.
- Ventajas y desventajas.
- Trabajo remoto en Administración Pública.

Variable 2: Productividad



Es la medición de cómo los recursos son utilizados por la empresa para obtener los resultados. La productividad es alcanzar el nivel máximo de resultados con el gasto de los mínimos recursos posibles.

El Poder Judicial cuenta con una Comisión Nacional y Local responsable de controlar la Productividad Judicial de cada uno de los Despachos Judiciales, creada mediante Resolución administrativa N° 029-2008-CE-PJ, del 30 de enero del 2008, que tiene por finalidad conducir el seguimiento y monitoreo del proceso de descarga procesal de los órganos jurisdiccionales a nivel nacional y consolidar mensualmente su información estadística para conocimiento del órgano de gobierno. En ese contexto, en el Juzgado materia de investigación se ha revisado para su evaluación la estadística oficial correspondiente al periodo investigado.

Dimensiones:

- Efectos del trabajo remoto en la productividad.
- Resoluciones jurisdiccionales.
- Celeridad procesal.

2.5.2. Operacionalización de Variables

Tabla 2:

Operacionalización de Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de verificación
----------	------------	-------------	-------------	-------------------------



Trabajo remoto	Trabajo remoto es una forma de teletrabajo realizada en un lugar alejado de las oficinas o instalaciones, separando el contacto personal con compañeros de trabajo sustituyendo por el uso de las TIC (OIT, 2021).	<p>Características</p> <p>Ventajas y</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>Administración Pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades a distancia; - Actividades por laboral - Ejecución del trabajo a través de TIC - Conocimiento de las TICs - Cumplimiento de plazos en - Confidencialidad de la información - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 	<p>Guía de encuesta.</p> <p>Escala de Likert: Siempre, (2) Casi siempre, (3) Algunas veces, (4) Muy pocas veces, (5) Nunca</p>
Productividad procesos penales	Sistema de medición del desempeño judicial, en función a una eficiente asignación de recursos públicos y oportunos de toma de decisiones por parte del órgano del gobierno del Poder Judicial (RA419-2014-CE-PJ).	<p>Efectos del trabajo remoto en la productividad</p> <p>Resoluciones jurisdiccionales</p> <p>Celeridad procesal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnología - Comunicación - Liderazgo - Extensión del trabajo remoto - Apoyo Social y Organizacional - Características individuales del trabajador - Requisitos y recursos del trabajo remoto - Políticas de Gestión de Recursos Humanos y Organización - Cantidad de sentencias y autos finales emitidos - Cantidad de audiencias virtuales realizadas - Cantidad de notificaciones electrónicas - Cantidad de procesos ingresos y resueltos - Duración del proceso común 	<p>Guía de encuesta.</p> <p>Escala de Likert: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) Algunas veces, (4) Muy pocas veces, (5) Nunca</p>



Capítulo III: Método

3.1. Alcance del estudio.

La investigación es descriptiva, ya que analiza el impacto del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Apurímac detallando sus elementos, la modalidad de empleo y las situaciones que conforman sus efectos en el sistema de justicia penal. Será exploratoria, ya que la temática deviene en novedad en los últimos dos años a raíz de la pandemia, forzando el uso del trabajo remoto sin estudios previos para su aplicación, siendo los hallazgos académicos escasos al momento de estudiar el fenómeno.

3.2. Diseño de investigación.

Al no manipular variables, el estudio no es experimental, es transversal ya que se analizarán datos de una población muestral en un período de tiempo determinado, incluyendo expedientes resueltos, encuestas y entrevistas a jueces y personal especializado en materia penal en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el año 2021.

3.3. Población.

Jueces Superiores de juzgados especializados y personal jurisdiccional que laboran en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac.

3.4. Muestra.

De acuerdo con Hernández y otros (2015), la muestra es un sub grupo de la población a estudiar sobre la cual se recopila información, la muestra tiene que especificarse y delimitarse con anticipación y con exactitud, además de que debe ser característico de la



población. La muestra está determinada por 3 Jueces Superiores especializados y 27 trabajadores jurisdiccionales que laboran en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El tipo de muestreo utilizado para este trabajo, es no probabilístico por conveniencia; caracterizado por la elección del investigador. Se utilizó la Encuesta que permitió recolectar información de cómo se llevó a cabo el trabajo remoto, subbondades y deficiencias en el avance procesal. El instrumento que se empleó es el cuestionario para ambas variables con la finalidad de conocer la información estadística.

Se evalúa en avance y desarrollo de los TICs que se implementaron en la Corte para hacer posible la realización del trabajo remoto en esa medida el Poder Judicial innovó la tecnología no solo con equipos informáticos modernos, sino la implementación de aplicativos tecnológicos para una comunicación más fluida.

Serán los informes estadísticos de producción jurisdiccional elaborados por la oficina responsable de estadística conforme a los parámetros establecidos en la Resolución Administrativa N° 419-2014 -Ce- PJ y la Directiva N° 013 -2014-Ce-PJ Lineamientos Integrados y Actualizados para el funcionamiento de las Comisiones Nacional y Distritales de productividad judicial de la oficina de Productividad Judicial.



3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validación

Se presenta el instrumento a tres expertos en el tema para fue evaluado y validado. Se les proporciono una ficha de recolección de datos y una lista de preguntas, además de una solicitud para que estimaran su validez.

Confiabilidad

Para evaluar la consistencia interna de los ítems, se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos, indicaron una buena confiabilidad del instrumento.

3.7. Plan de análisis de datos.

Se realizó la revisión y análisis de respuestas brindadas en la entrevista grupal, posteriormente a ello, se realizó la codificación de las categorías y subcategorías emitidas en las respuestas recabadas a través de las guías de entrevista.

Para el procesamiento de la información recabada de las herramientas cuantitativas como entrevistas, transcripciones, se utilizó el software de análisis de datos SPSS en su versión 25.



Tabla 3:

Plan de análisis de datos

Hipótesis a ser probada	Hipótesis Nula	Nivel de Significancia	Prueba Estadística	Regla de Decisión
La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la productividad laboral de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.	La implementación del trabajo remoto no incide significativamente en la productividad laboral de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.	0.05	Coeficiente de correlación de Pearson	Rechazar H_0 si el valor p es menor que 0,05



Capítulo IV: Resultados de la investigación

4.1. Resultados respecto al objetivo General.

Pregunta 1:

¿Considera usted que la implementación del trabajo remoto ha permitido llevar a cabo actividades a distancia que antes no eran posibles?

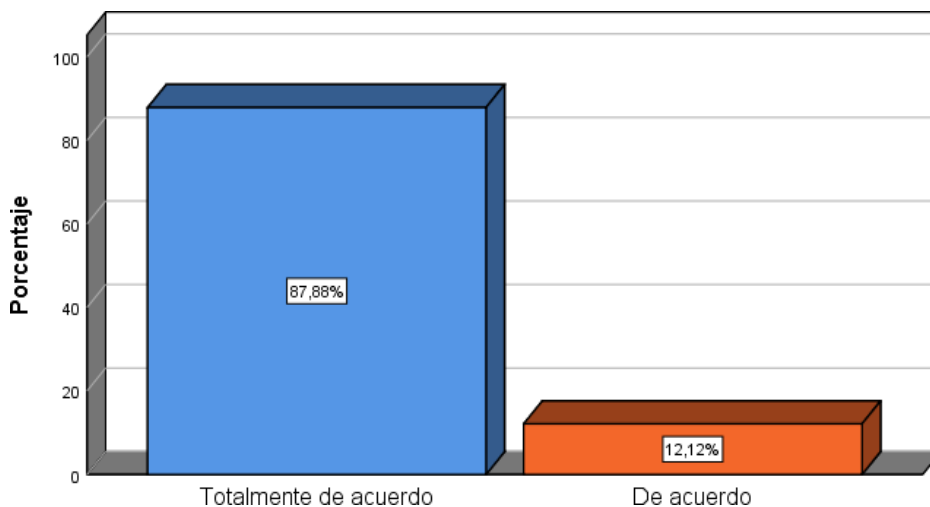
Tabla 4:

Actividades a distancia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	29	87,9	87,9	87,9
Válido De acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 1:

Descripción grafica de la pregunta 1





Análisis e interpretación: El 87,9% de los encuestados respondió que estaba totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que solo el 12,1% estuvo de acuerdo en menor medida. Además, el porcentaje acumulado muestra que el 87,9% de los encuestados están completamente de acuerdo en que el trabajo remoto ha permitido llevar a cabo actividades a distancia que antes no eran posibles. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados han tenido una experiencia positiva con el trabajo remoto y lo ven como una herramienta efectiva para llevar a cabo tareas que antes no podían realizarse a distancia.

Pregunta 2:

¿Cree usted que la opción de trabajar de manera remota ha permitido a los trabajadores continuar sus actividades laborales cuando se enfrentan a situaciones que les impiden movilizarse al centro laboral?

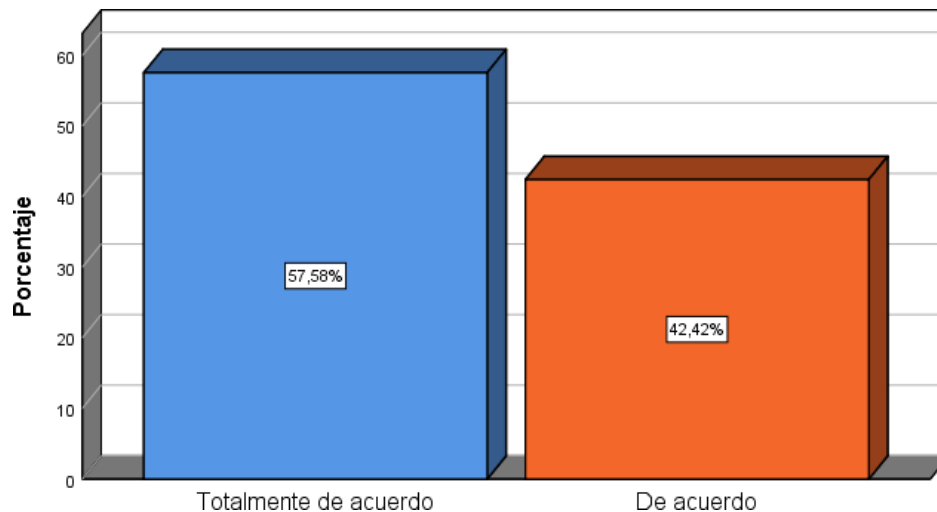
Tabla 5:

Actividades por inmovilidad a centro laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	19	57,6	57,6	57,6
Válido De acuerdo	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 2:

Descripción grafica de la pregunta 2



Análisis e interpretación: De los 33 encuestados, el 57,6% están totalmente de acuerdo con que la opción de trabajo remoto ha permitido continuar sus actividades laborales en situaciones que les impiden movilizarse al centro laboral. Además, el 42,4% está de acuerdo con esta afirmación. En general, el 100% de los encuestados respondió que la opción de trabajo remoto ha permitido continuar sus actividades laborales en situaciones que les impiden movilizarse al centro laboral.

Pregunta 3:

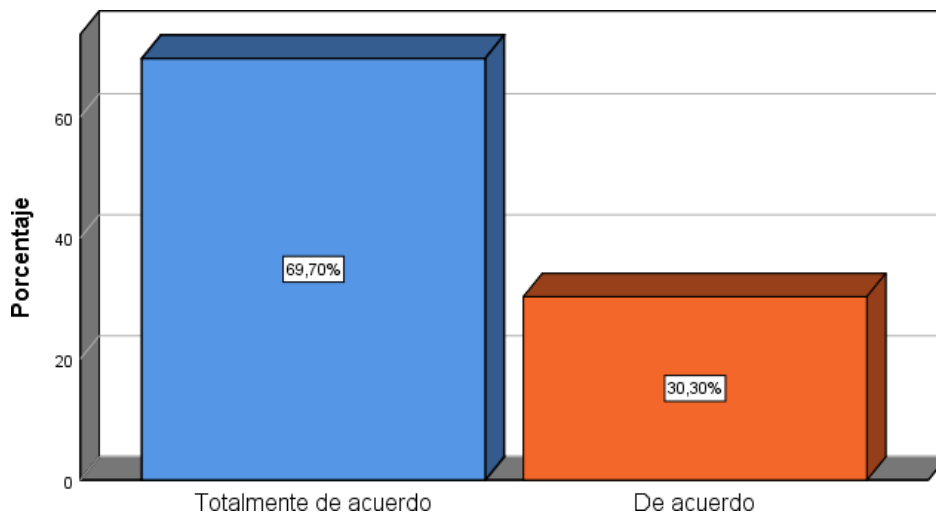
¿Considera usted que la ejecución del trabajo a través de tecnologías de la información y comunicación ha mejorado la eficiencia y productividad en los procesos penales?

Tabla 6:

Ejecución del trabajo a través de TIC

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	23	69,7	69,7	69,7
Válido De acuerdo	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 3: *Descripción grafica de la pregunta 3*



Análisis e interpretación: Se observa que el 69,7% de los encuestados están totalmente de acuerdo con que la ejecución del trabajo a través de las TIC ha mejorado la eficiencia y productividad en los procesos penales, mientras que el 30,3% está de acuerdo en menor medida. No se registraron respuestas en los otros niveles de la escala. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la incorporación de las TIC en los procesos penales ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y la productividad.



Pregunta 4:

¿Cree usted que el nivel de conocimiento en el uso de las TICs del personal jurisdiccional es adecuado para trabajar de manera remota?

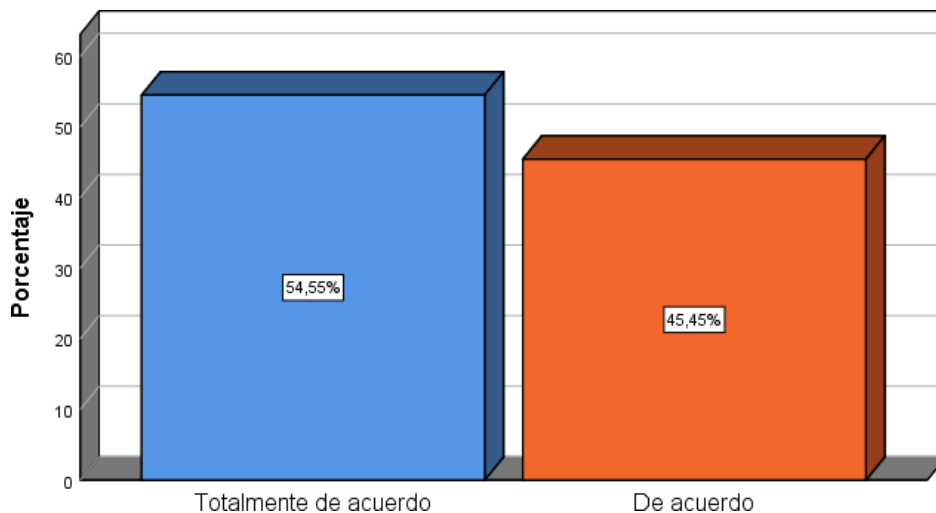
Tabla 7:

Conocimiento de las TICs

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	54,5
Válido De acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 4:

Descripción grafica de la pregunta 4



Análisis e interpretación: De los 33 encuestados, el 54,5% están "totalmente de acuerdo" en que el nivel de conocimiento en el uso de las TICs del personal jurisdiccional es adecuado para trabajar de manera remota, mientras que el 45,5%



están "de acuerdo". Esto sugiere que, en general, la mayoría de los encuestados considera que el nivel de conocimiento en el uso de las TICs del personal jurisdiccionales adecuado para trabajar de manera remota. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún hay una minoría significativa que no está completamente de acuerdo con esta afirmación.

Pregunta 5:

¿Cree usted que ha habido una mayor flexibilidad en cuanto a los plazos durante el trabajo remoto?

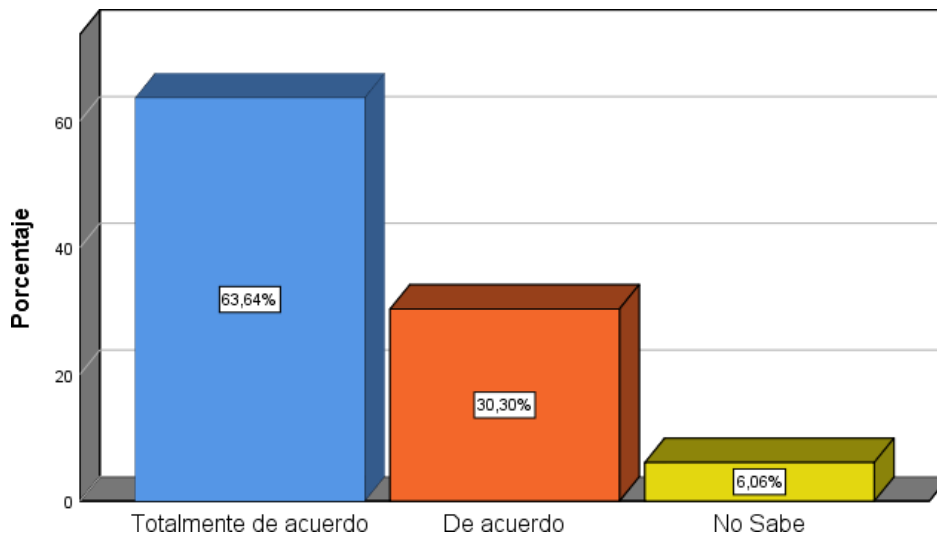
Tabla 8:

Cumplimiento de plazos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	21	63,6	63,6	63,6
De acuerdo	10	30,3	30,3	93,9
No Sabe	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 5:

Descripción grafica de la pregunta 5



Análisis e interpretación: el 63,6% de los participantes están totalmente de acuerdo. El 30,3% de los participantes está de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 6,1% de los participantes no sabe si ha habido una mayor flexibilidad en cuanto a los plazos durante el trabajo remoto. Es importante señalar que una minoría de los participantes no sabe si ha habido una mayor flexibilidad, lo que podría deberse a que no tienen suficiente experiencia trabajando de manera remota o no han tenido la necesidad de trabajar con plazos durante este período.

Pregunta 6:

¿Considera usted que ha habido una adecuada protección de la información confidencial durante el trabajo remoto?

Tabla 9:

Confidencialidad de la información.

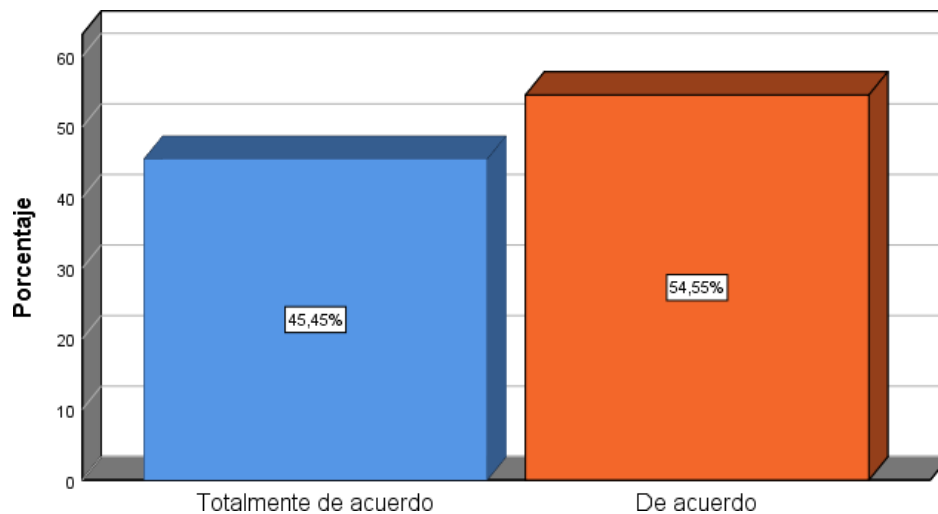
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------



	Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	45,5
Válido	De acuerdo	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 6:

Descripción grafica de la pregunta 6



Análisis e interpretación: Según datos de la tabla, el 45,5% de los encuestados consideran que existe una protección total de la información confidencial durante el trabajo remoto, mientras que el 54,5% están de acuerdo en que ha habido una protección adecuada. En general, la mayoría de los encuestados parecen tener una percepción positiva en cuanto a la protección de la información confidencial durante el trabajo remoto. Es importante destacar que ninguno de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación, lo que sugiere que la protección de la información confidencial es un aspecto importante y valorado por la mayoría de los encuestados en relación con el trabajo remoto.

Pregunta 7:

¿Considera usted que ha habido suficientes medidas implementadas para garantizar las condiciones de seguridad y salud durante el trabajo remoto?

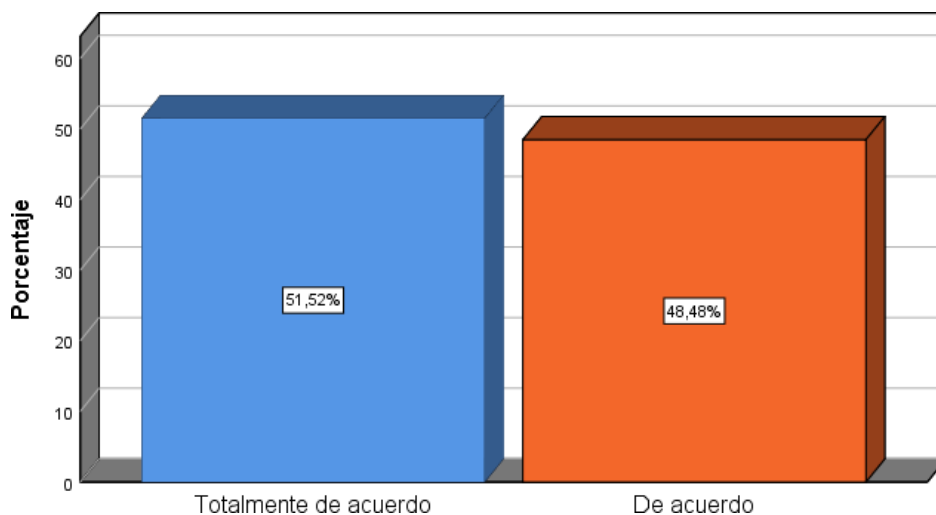
Tabla 10:

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	51,5	51,5	51,5
Válido De acuerdo	16	48,5	48,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 7:

Descripción grafica de la pregunta 7



Análisis e interpretación: De los 33 encuestados, el 51,5% respondieron "totalmente de acuerdo" y el 48,5% respondieron "de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de las personas encuestadas están satisfechas con las medidas implementadas para garantizar la seguridad y salud durante el trabajo remoto. Sin embargo, la diferencia entre los dos grupos no es muy significativa, lo que indica que algunas personas pueden tener dudas o preocupaciones sobre las medidas de seguridad y salud implementadas.

Pregunta 8:

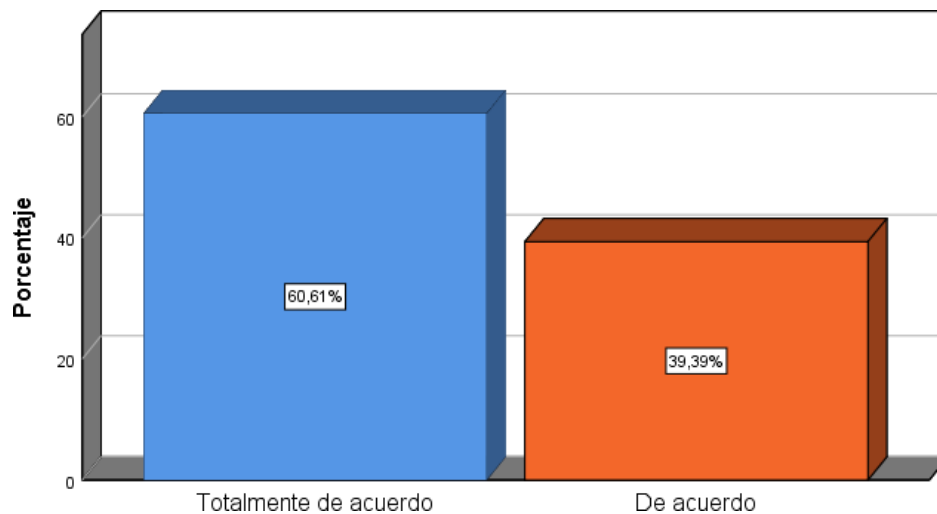
¿Considera usted que la tecnología utilizada en el trabajo remoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia?

Tabla 11: *Tecnología*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	60,6	60,6	60,6
Válido De acuerdo	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 8:

Descripción grafica de la pregunta 8



Análisis e interpretación: De acuerdo a los resultados, el 60,6% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la tecnología utilizada en el trabajo remoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia. Por otro



lado, el 39,4% están de acuerdo. Es importante destacar que ninguna persona se mostró en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados consideran que la tecnología utilizada en el trabajoremoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia.

Pregunta 9:

¿Cree usted que la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central es efectiva y fluida?

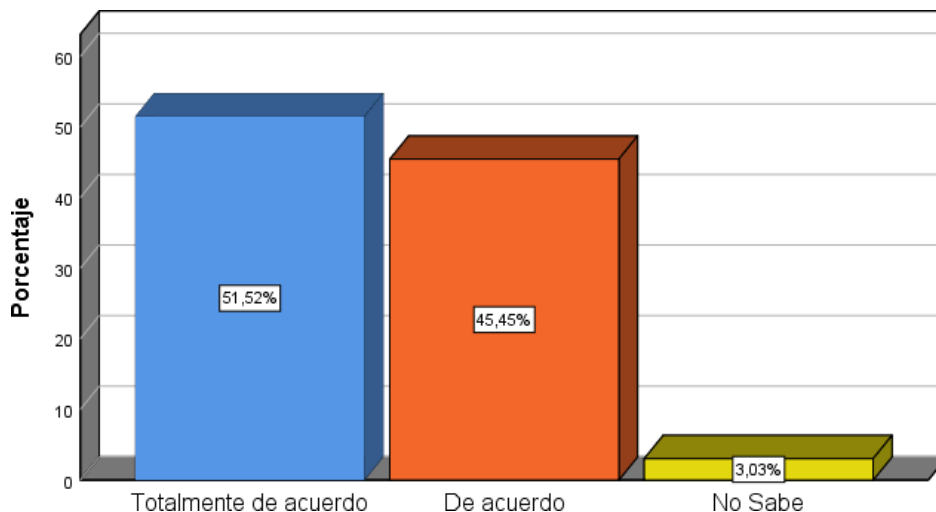
Tabla 12:

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	17	51,5	51,5	51,5
Válido De acuerdo	15	45,5	45,5	97,0
Válido No Sabe	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 9:

Descripción grafica de la pregunta 9



Análisis e interpretación: El 51,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central es efectiva y fluida. Además, el 45,5% está de acuerdo con esta afirmación. Solo el 3% de los encuestados no sabe si la comunicación es efectiva y fluida. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central es adecuada. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el porcentaje de "No Sabe" es bajo, lo que indica que los encuestados tienen una opinión clara sobre este tema.

Pregunta 10:

¿Considera usted que el liderazgo en la implementación del trabajo remoto es efectivo y ha fomentado una cultura de productividad y compromiso?

Tabla 13:

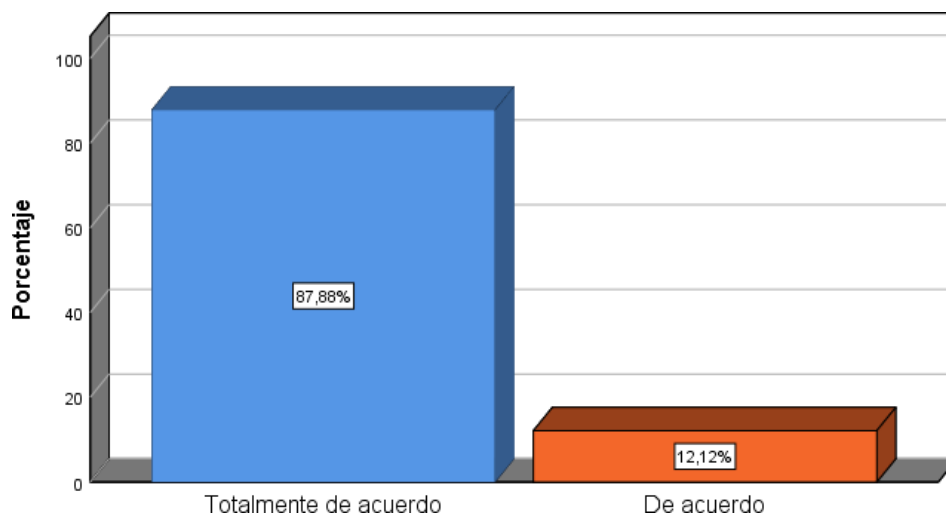
Liderazgo



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	29	87,9	87,9	87,9
Válido De acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 10:

Descripción grafica de la pregunta 10



Análisis e interpretación: De los 33 encuestados, el 87,9% está totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que el 12,1% está de acuerdo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados ven que el liderazgo ha sido efectivo en la implementación del trabajo remoto y que ha fomentado una cultura de productividad y compromiso.

Pregunta 11:

¿Cree usted que la extensión del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos penales?

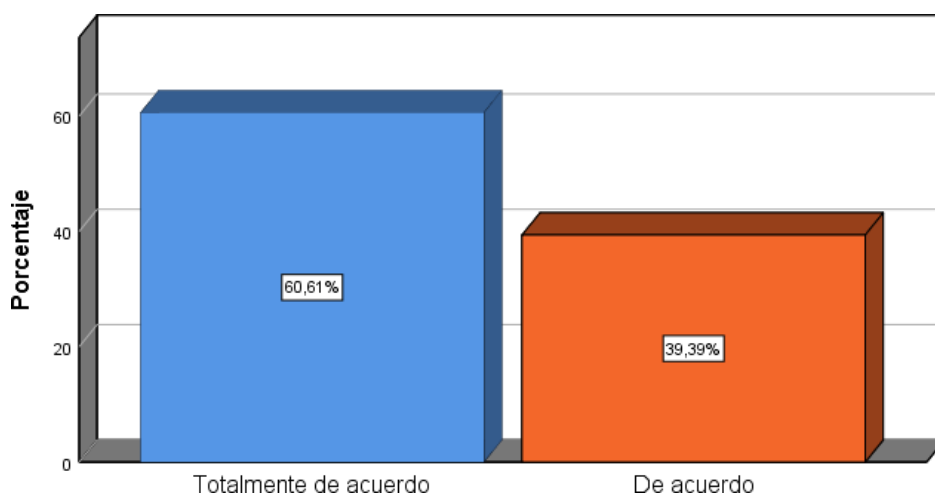
Tabla 14:

Extensión del trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	60,6	60,6	60,6
Válido De acuerdo	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 11:

Descripción grafica de la pregunta 11



Análisis e interpretación: El 60,6% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la extensión del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos penales, mientras que el 39,4% está de acuerdo. No hubo respuestas negativas ni de "no sabe". Esto sugiere que la mayoría de los encuestados perciben que el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos penales. Además, la ausencia de respuestas



negativas sugiere que esta implementación parece haber sido bien recibida por el personal.

Pregunta 12:

¿Considera usted que existe un adecuado apoyo social y organizacional en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay para los trabajadores remotos, incluyendo aspectos como el bienestar emocional, el apoyo técnico y la formación continua?

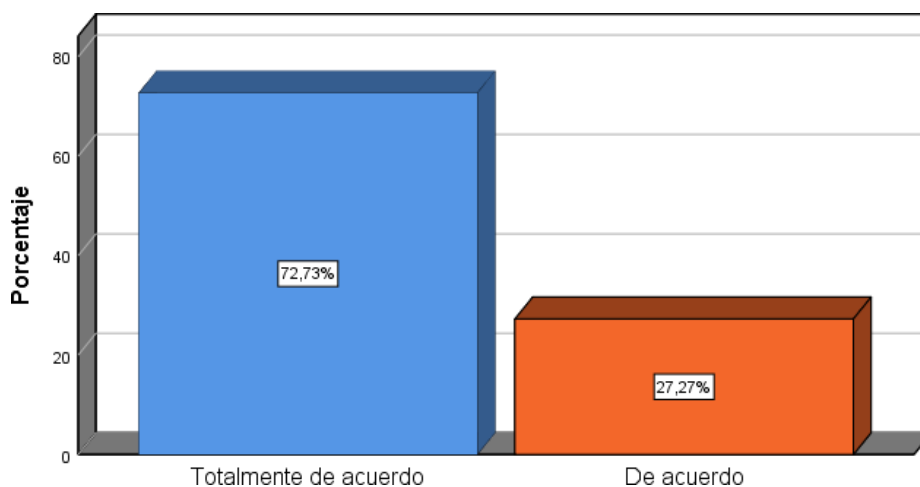
Tabla 15:

Apoyo Social y Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	24	72,7	72,7	72,7
Válido De acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 12:

Descripción grafica de la pregunta 12





Análisis e interpretación: De acuerdo a la tabla presentada, de un total de 33 encuestados, el 72,7% considera que existe un adecuado apoyo social y organizacional para los trabajadores remotos, incluyendo aspectos como el bienestar emocional, el apoyo técnico y la formación continua. Mientras que el 27,3% están de acuerdo en menor medida con esta afirmación. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que existe un adecuado apoyo social y organizacional para los trabajadores remotos en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay. Este apoyo se refiere no solo a aspectos técnicos y de formación continua, sino también a aspectos emocionales y de bienestar.

Pregunta 13:

¿Cree usted que las características individuales de los trabajadores remotos influyen significativamente en su desempeño laboral y productividad?

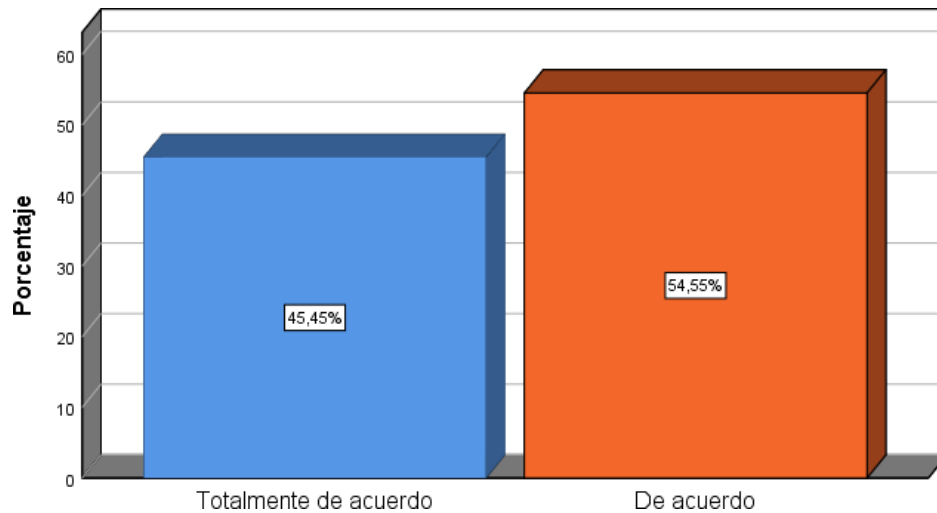
Tabla 16:

Características individuales del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	45,5
Válido De acuerdo	18	54,5	54,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 13:

Descripción grafica de la pregunta 13



Análisis e interpretación: De los 33 encuestados, el 54.5% está de acuerdo con que las características individuales influyen en su desempeño y el 45.5% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados reconocen la importancia de las características individuales en el desempeño de los trabajadores remotos.

Pregunta 14:

¿Considera usted que los requisitos y recursos necesarios para el trabajo remoto son adecuados y suficientes para garantizar la calidad del trabajo realizado?

Tabla 17:

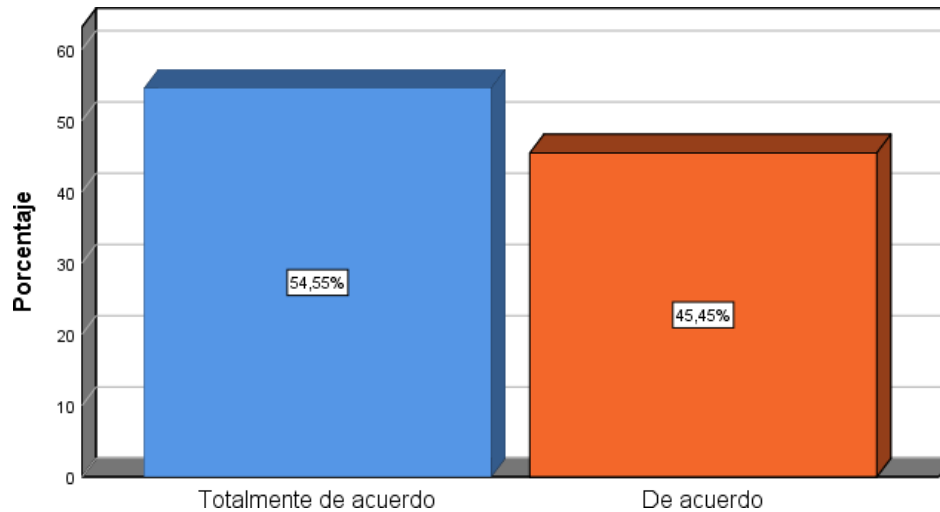
Requisitos y recursos del trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	54,5

De acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 13:

Descripción grafica de la pregunta 14



Análisis e interpretación: Un total de 33 encuestados respondieron a la pregunta, y los resultados indican que el 54,5% de los encuestados están "Totalmente de acuerdo" con que los requisitos y recursos necesarios para el trabajo remoto son adecuados y suficientes para garantizar la calidad del trabajo realizado. Además, el 45,5% de los encuestados están "De acuerdo" con esta afirmación. En resumen, la mayoría de los encuestados están satisfechos con los requisitos y recursos necesarios para el trabajo remoto y creen que son adecuados y suficientes para garantizar la calidad del trabajo realizado.



4.2. Resultados respecto al objetivo General.

Pregunta 15:

¿Cree usted que las políticas de gestión de recursos humanos son efectivas para promover y gestionar el trabajo remoto de manera eficiente y eficaz?

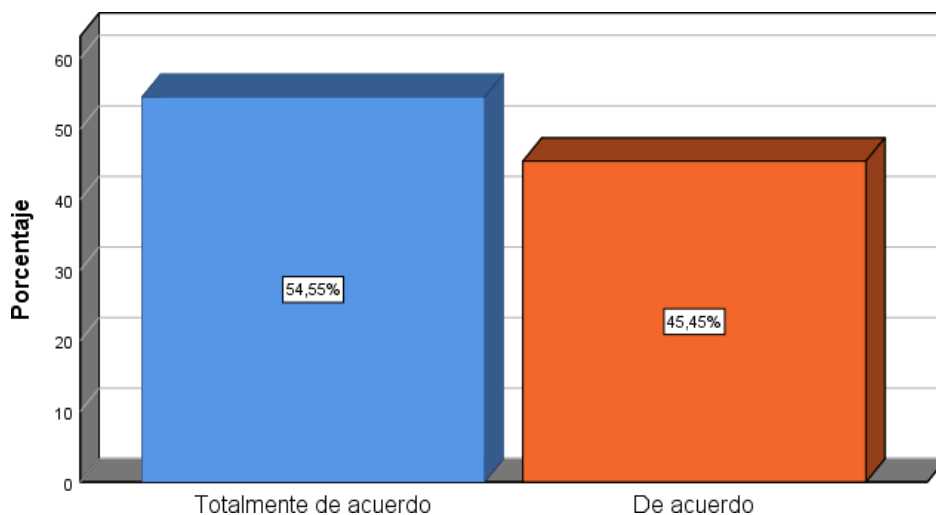
Tabla 18:

Políticas de Gestión de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	54,5
Válido De acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 14:

Descripción grafica de la pregunta 15



Análisis e interpretación: el 54,5% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que las políticas de gestión de recursos humanos son efectivas, mientras que el



45,5% está de acuerdo. Esto indica que la mayoría de los trabajadores remotos creen que las políticas de gestión de recursos humanos son adecuadas y efectivas para apoyar su trabajo remoto. Es importante destacar que no hubo respuestas negativas a esta pregunta, lo que sugiere que los trabajadores remotos están satisfechos con las políticas de gestión de recursos humanos que se aplican en la organización. Esto podría ser un indicador de que la organización ha implementado políticas y prácticas efectivas para gestionar el trabajo remoto y apoyar a sus empleados remotos.

Pregunta 16:

¿Considera usted que la organización y planificación del trabajo remoto es adecuada para garantizar la productividad y calidad en los procesos penales?

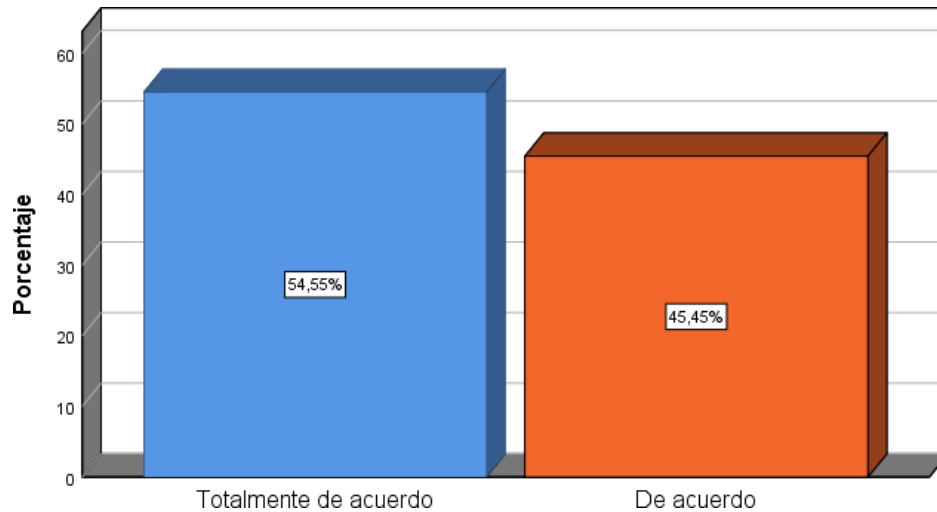
Tabla 19:

Organización y Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	54,5
Válido De acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 15:

Descripción grafica de la pregunta 16



Análisis e interpretación: El 54,5% estuvo totalmente de acuerdo y el 45,5% estuvo de acuerdo en que la organización y planificación del trabajo remoto es adecuada para garantizar la productividad y calidad en los procesos penales. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores remotos de la Sala Penal de Apelaciones de Abancay perciben que la organización y planificación del trabajo remoto es efectiva para garantizar la productividad y calidad en los procesos penales.

Pregunta 17:

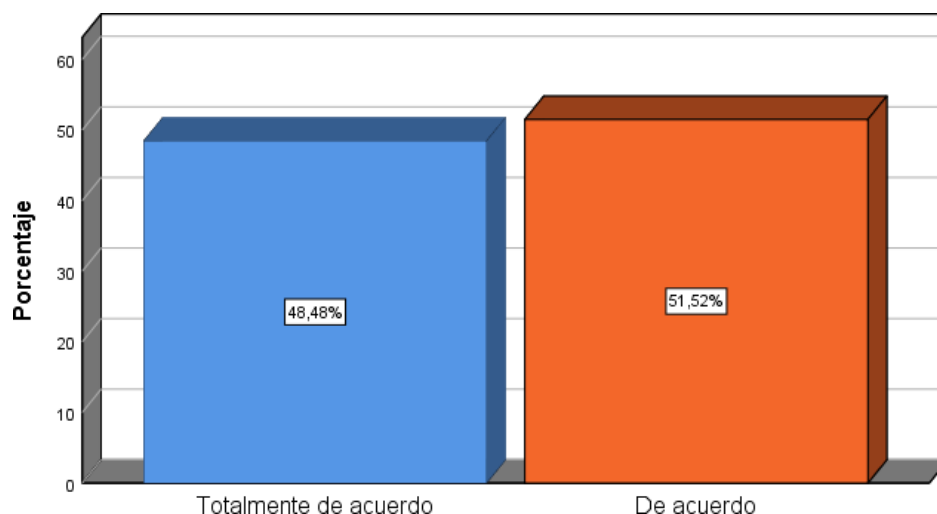
¿Considera usted que la implementación del trabajo remoto ha influido en el aumento de la cantidad de sentencias y autos finales emitidos en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay?

Tabla 20:

Cantidad de audiencias virtuales realizadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	48,5	48,5	48,5
Válido De acuerdo	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 16: *Descripción grafica de la pregunta 17*



Análisis e interpretación: El 48,5% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la implementación del trabajo remoto ha influido en el aumento de la cantidad de sentencias y autos finales emitidos en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay. El 51,5% de los encuestados estuvieron de acuerdo con esta afirmación. Por lo tanto, se puede decir que la mayoría de los encuestados creen que el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo en la cantidad de sentencias y autos finales emitidos.

Pregunta 18:

¿Cree usted que la realización de audiencias virtuales ha sido efectiva en el proceso penal y ha permitido una mayor productividad?

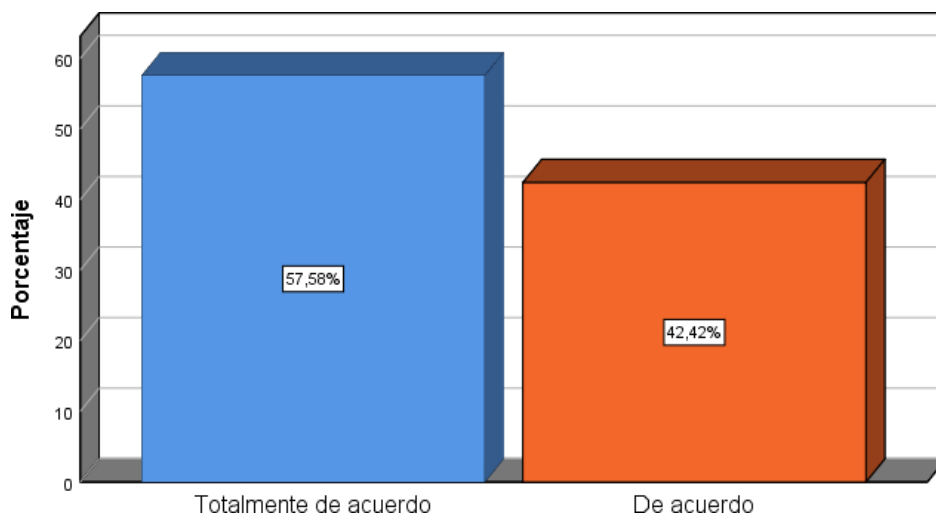
Tabla 21:

Cantidad de sentencias y autos finales emitidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	19	57,6	57,6	57,6
Válido De acuerdo	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 17:

Descripción grafica de la pregunta 18



Análisis e interpretación: Se observa que el 57,6% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que las audiencias virtuales han sido efectivas en el proceso penal y han permitido una mayor productividad. El 42,4% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación. No hay respuestas que estén en desacuerdo con esta afirmación. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados ven las audiencias virtuales como una herramienta efectiva para el proceso penal y para aumentar la productividad. Esto podría deberse a que las audiencias virtuales permiten



una mayor flexibilidad y accesibilidad, lo que puede mejorar la eficiencia del procesopenal.

Pregunta 19:

¿Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha mejorado el flujo detrabajo?

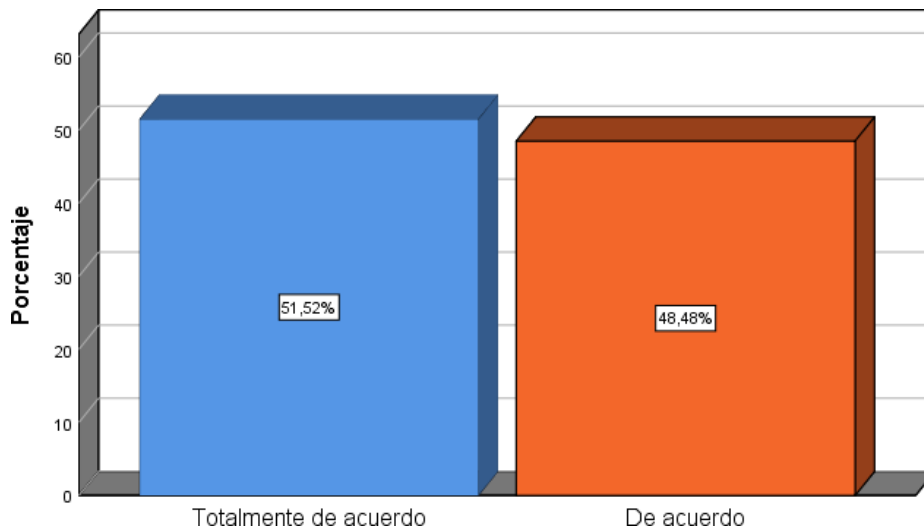
Tabla 22:

Cantidad de notificaciones electrónicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	51,5	51,5	51,5
Válido De acuerdo	16	48,5	48,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 18:

Descripción grafica de la pregunta 19





Análisis e interpretación: La tabla muestra los resultados de una encuesta sobre el uso de notificaciones electrónicas en el flujo de trabajo en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay. El 51,5% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que el uso de notificaciones electrónicas ha mejorado el flujo de trabajo, mientras que el 48,5% estuvo de acuerdo. No hubo respuestas en desacuerdo o en total desacuerdo. En general, los resultados sugieren que el uso de notificaciones electrónicas ha sido bien recibido por los trabajadores remotos de la Sala Penal de Apelaciones de Abancay, y que la mayoría de ellos considera que ha mejorado el flujo de trabajo. Esto puede indicar que el uso de notificaciones electrónicas ha sido efectivo en la mejora de la eficiencia y eficacia de los procesos, al reducir el tiempo necesario para las notificaciones en papel y garantizar una comunicación más rápida y efectiva entre los trabajadores remotos.

Pregunta 20:

¿Cree usted que la implementación del trabajo remoto ha afectado la cantidad de procesos ingresados y resueltos?

Tabla 23:

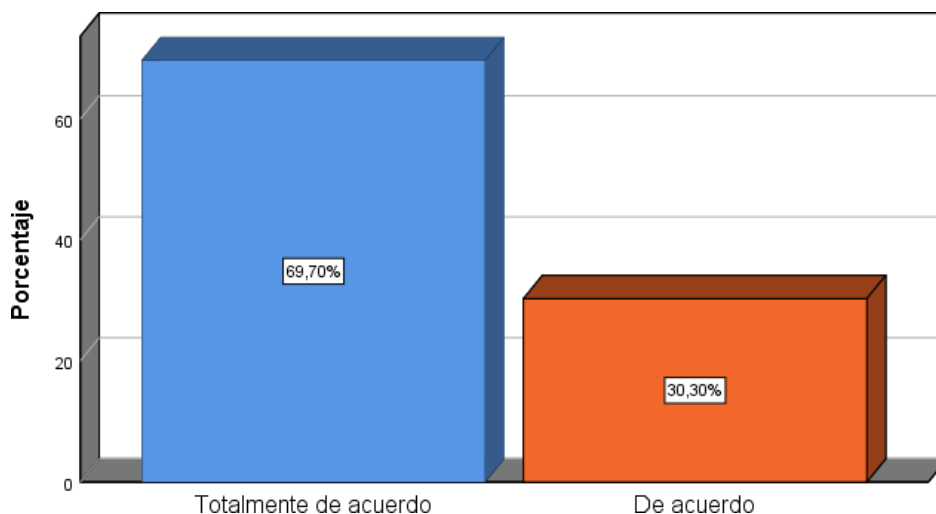
Cantidad de procesos ingresos y resueltos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	23	69,7	69,7	69,7
Válido De acuerdo	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	



Figura 19:

Descripción grafica de la pregunta 20



Análisis e interpretación: el 69,7% están "Totalmente de acuerdo" en que la implementación del trabajo remoto ha afectado la cantidad de procesos ingresados y resueltos, mientras que el 30,3% están "De acuerdo" con esta afirmación. Esto sugiere que la gran mayoría de los encuestados perciben que la implementación del trabajo remoto ha tenido un impacto significativo en la cantidad de procesos ingresados y resueltos. Sería interesante analizar si esta percepción se corresponde con los datos objetivos de la institución y si los cambios en la cantidad de procesos son positivos o negativos.



Capítulo V: Discusión

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

En la primera respuesta, se encontró que la mayoría de los encuestados (87,9%) están completamente de acuerdo en que el trabajo remoto ha permitido realizar tareas que antes no eran posibles a distancia. En la segunda respuesta, el 100% de los encuestados respondió que el trabajo remoto les permitió continuar sus actividades laborales en situaciones que les impedían movilizarse al centro laboral. En la tercera respuesta, el 69,7% de los encuestados considera que la incorporación de las TIC en los procesos penales ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y productividad. En la cuarta respuesta, la mayoría de los encuestados (54,5%) considera que el nivel de conocimiento en el uso de las TIC del personal jurisdiccionales adecuado para trabajar de manera remota. La quinta respuesta, el 63,6% de los participantes están totalmente de acuerdo en que ha habido una mayor flexibilidad en cuanto a los plazos durante el trabajo remoto, aunque una minoría (6,1%) no sabe si ha habido una mayor flexibilidad.

La sexta respuesta, la mayoría de los encuestados (45,5%) creen que hay una protección total de la información confidencial durante el trabajo remoto, y el 54,5% están de acuerdo en que ha habido protección adecuada. En la séptima respuesta, la mayoría de los encuestados (51,5% y 48,5%) están satisfechos con las medidas



implementadas para garantizar la seguridad y salud durante el trabajo remoto. En la octava respuesta, la mayoría de los encuestados (60,6%) consideran que la tecnología utilizada en el trabajo remoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia, el noveno hallazgo, el 51,5% cree que la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central es efectiva y fluida. La décima respuesta, la mayoría de los encuestados (87,9%) ven que el liderazgo ha sido efectivo en la implementación del trabajo remoto y que ha fomentado una cultura de productividad y compromiso.

En la décima primera pregunta, el 60,6% de los encuestados considera que el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos penales, lo que sugiere que esta implementación ha sido bien recibida por el personal. En la décima segunda pregunta, el 72,7% de los encuestados cree que existe un adecuado apoyo social y organizacional para los trabajadores remotos, incluyendo aspectos emocionales y de bienestar, lo que sugiere que la mayoría percibe que este apoyo es suficiente. En la décima tercera pregunta, el 54,5% de los encuestados reconoce la importancia de las características individuales en el desempeño de los trabajadores remotos. En la décima cuarta pregunta, la mayoría de los encuestados (54,5%) está satisfecha con los requisitos y recursos necesarios para el trabajo remoto, considerándolos adecuados y suficientes para garantizar la calidad del trabajo realizado. En la décima quinta pregunta, el 54,5% de los encuestados cree que las políticas de gestión de recursos humanos son efectivas, lo que sugiere que la organización ha implementado políticas y prácticas efectivas para gestionar el trabajo



remoto y apoyar a sus empleados remotos. Además, no hubo respuestas negativas a esta pregunta.

En resumen, la mayoría de los encuestados en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay percibe que la organización y planificación del trabajo remoto es efectiva para garantizar la productividad y calidad en los procesos penales, y que el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo en la cantidad de sentencias y autos finales emitidos. Además, la mayoría de los encuestados considera que las audiencias virtuales son efectivas y han permitido una mayor productividad, y que el uso de notificaciones electrónicas ha mejorado el flujo de trabajo. En cuanto a la cantidad de procesos ingresados y resueltos, la gran mayoría de los encuestados percibe que la implementación del trabajo remoto ha tenido un impacto significativo, pero sería necesario analizar los datos objetivos para determinar si estos cambios son positivos o negativos. En general, los resultados sugieren que el trabajo remoto y las herramientas tecnológicas han sido bien recibidos y han mejorado la eficiencia y eficacia de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay.

5.2. Limitaciones del estudio

Se encontró una limitación importante en el estudio relacionada con el acceso limitado a la información necesaria por parte de la institución. Aunque los casos de trabajo remoto y la información relacionada con cada paciente se registraron adecuadamente, se encontró dificultad para acceder a dicha información. Asimismo,



la ausencia de literatura existente respecto al análisis de procesos con este método de trabajo en diversas Cortes del país en el periodo 2021”

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

En la tesis *“Análisis en la eficiencia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial”*, presentada por Arriola y Neyra (2020), se enfocan en el Poder Judicial de Lima Este, mientras que los hallazgos de nuestra investigación, se enfoca en una encuesta realizada a un grupo de personas que trabajan de forma remota. Arriola y Neyra (2020) concluyen que el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y productividad, se destaca que el trabajo remoto permitió la descarga procesal a pesar de la declaratoria del estado de emergencia sanitaria, lo que fue beneficioso para el sistema judicial. En nuestro estudio, se señala que el trabajo remoto permitió a los encuestados continuar sus actividades laborales en situaciones que les impedían movilizarse al centro laboral y que la incorporación de las TIC en los procesos penales ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y productividad.

Por su parte, en la tesis *“El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”* de Lino (2022) se enfoca en la relación entre el trabajo remoto y las tres dimensiones del desempeño laboral (compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad), mientras que los hallazgos de nuestra investigación se enfocan en aspectos como el nivel de conocimiento en el uso de las TIC, la flexibilidad de los plazos y la protección de la información confidencial durante el trabajo remoto.



Por su parte, Salaverry (2022), en su tesis “La implementación del trabajo remoto y la protección del principio de economía y celeridad procesal en los juzgados del Valle Chicama”, destaca los beneficios del trabajo remoto en términos de eficiencia y reducción de costos, tanto para la institución como para los trabajadores, coincidiendo con nuestros encuestados quienes consideran que la tecnología utilizada en el trabajo remoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia. Respecto a diferencias, Salaverry (2020) analiza la relación entre el trabajo remoto y el compromiso institucional, conocimiento del trabajo, productividad y desempeño laboral, destacando la importancia de realizar una evaluación integral e individual de los casos de los colaboradores en trabajo remoto. En nuestros resultados se hace hincapié en la percepción de los trabajadores judiciales sobre las medidas de seguridad, la tecnología utilizada y la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central.

5.4. Implicancias del estudio

El estudio sobre la implementación del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay ha permitido demostrar que su aplicación ha mejorado la eficiencia y rapidez en el proceso de atención de los casos judiciales, reduciendo los costos asociados a los traslados del personal y de los litigantes, así como el consumo de papel y otros recursos en el proceso de atención de los casos judiciales. Además, ha permitido proteger el principio de celeridad procesal, al reducir el tiempo de espera



para la atención de los casos judiciales y mejorar la eficiencia en la gestión y resolución de los mismos.

Asimismo, se ha logrado una mayor accesibilidad a la justicia para la población, al permitir la presentación de documentos y la atención de casos a través de medios electrónicos. Estos hallazgos sugieren que la implementación del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay podría ser beneficioso para otros tribunales del país en términos de eficiencia y reducción de costos, y por tanto, puede ser una recomendación para su adopción.



CONCLUSIONES

Primera:

La implementación del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay durante el periodo 2021 ha tenido un impacto significativo en la productividad de los procesos judiciales penales. El trabajo remoto ha permitido mayor flexibilidad y agilidad en la gestión de los casos, lo que ha llevado a una mejora en los tiempos de respuesta y resolución de los procesos, contribuyendo a reducir los retrasos y las limitaciones de recursos físicos y logísticos facilitando el acceso y revisión de expedientes de manera remota, optimizando la eficiencia y la eficacia del sistema judicial penal en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay.

Segunda:

Se ha podido establecer como el nivel de rendimiento del trabajo remoto en la emisión de resoluciones judiciales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay ha sido satisfactorio, evidenciando una mejora en la gestión de los procesos en el periodo 2022, permitiendo una mayor agilidad en la emisión de resoluciones, lo que ha contribuido a reducir los tiempos de espera de los casos y a mejorar la eficiencia del sistema judicial facilitando la comunicación y colaboración entre los miembros del tribunal, lo que ha impulsado una toma de decisiones más eficaz teniendo un impacto positivo en la gestión y el rendimiento de la Sala Penal de Apelaciones de Abancay.



Tercera:

Queda demostrado como la efectividad del trabajo remoto en el cumplimiento de los plazos procesales ha sido destacable, logrando mantener la celeridad procesal en la tramitación de los procesos penales de la Sala Penal de Apelaciones en Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021 que permite mantener una gestión eficiente de los casos, evitando retrasos en los plazos legales establecidos. Esto indica que los profesionales judiciales han sido capaces de adaptarse al entorno remoto y mantener el ritmo de trabajo necesario para garantizar la celeridad procesal, donde el uso de tecnología y herramientas digitales ha facilitado la comunicación y el intercambio de información entre los miembros del tribunal, agilizando la toma de decisiones.

Cuarta:

Se verificó como el trabajo remoto ha contribuido a una mejora en la calidad de las decisiones judiciales penales, permitiendo que los magistrados realicen una revisión detallada y minuciosa de los casos emitidos en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021, brindando a los magistrados la posibilidad de realizar una revisión detallada y minuciosa de los casos, permitiendo un análisis más exhaustivo de pruebas, argumentos y fundamentos presentados. Esto ha contribuido a tomar decisiones más sólidas, fundamentadas y de mayor calidad en los casos penales.



RECOMENDACIONES

Primera:

Dado el impacto significativo en la productividad de los procesos judiciales penales durante el periodo 2021, se sugiere mantener esta modalidad de trabajo en el futuro, permitiendo seguir aprovechando los beneficios obtenidos en términos de eficiencia y agilidad en la gestión de los casos. Al continuar con el trabajo remoto, se podrían mantener los niveles de productividad alcanzados, evitando posibles retrocesos en el rendimiento de los procesos judiciales ofreciendo flexibilidad y comodidad para magistrados y personal involucrado, lo que podría traducirse en una mejor calidad de vida laboral y un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional considerando aspectos técnicos y logísticos necesarios para garantizar el adecuado funcionamiento de este sistema y adaptación de los procesos en el entorno digital.

Segunda:

Para garantizar un nivel de rendimiento satisfactorio en la emisión de resoluciones judiciales en el trabajo remoto, es recomendable brindar capacitación continua a los magistrados y personal administrativo en el uso de herramientas y plataformas tecnológicas con un adecuado soporte técnico para resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el proceso. Esta capacitación debe enfocarse en el uso adecuado de las herramientas y plataformas tecnológicas necesarias para llevar a cabo el trabajo remoto de



manera eficiente permitiendo que magistrados y personal administrativo adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para utilizar eficazmente las herramientas tecnológicas disponibles, lo que a su vez mejorará la calidad y la eficiencia del trabajo realizado de forma remota.

Tercera:

Dado que el trabajo remoto ha demostrado ser efectivo en el cumplimiento de los plazos procesales, es fundamental seguir fomentando la agilidad en la tramitación de los procesos penales. Esto implica establecer mecanismos de seguimiento y control para garantizar que los plazos se cumplan de manera oportuna. Para lograrlo, es recomendable establecer un sistema de monitoreo que permita llevar un registro detallado del avance de cada caso, identificando posibles retrasos y tomando las medidas necesarias para subsanarlos, promoviendo una comunicación efectiva entre los diferentes actores involucrados en el proceso, incluyendo a los magistrados, personal administrativo y abogados, para agilizar la toma de decisiones y evitar demoras innecesarias.

Cuarta:

El trabajo remoto ha permitido una revisión detallada y minuciosa de los casos, lo cual ha contribuido a mejorar la calidad de las decisiones judiciales penales. Para mantener este estándar de calidad, se recomienda promover el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los magistrados, así como facilitar el acceso a recursos y herramientas que apoyen el análisis



exhaustivo de los casos, estableciendo espacios de colaboración y aprendizaje entre magistrados, como talleres, seminarios o grupos de estudio, donde puedan compartir experiencias, discutir casos complejos y brindarse mutuo apoyo y retroalimentación. Además de facilitar el acceso a recursos y herramientas tecnológicas que apoyen la revisión detallada de los casos, como bases de datos actualizadas, sistemas de búsqueda de jurisprudencia y software especializado para el análisis legal. Esto permitirá a los magistrados contar con la información necesaria y las herramientas adecuadas para tomar decisiones fundamentadas y de calidad.



BIBLIOGRAFÍA

- Álvaro, A. (2022, febrero 4). Trabajo remoto: Cómo mejorar la productividad en 2022. Sage Advice España; Sage. <https://www.sage.com/es-es/blog/factores-que-mejoraran-la-productividad-del-trabajo-remoto/>
- Aguilar, C., Jumba, S. & Martinez, L. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. Lima: ESAN Business School.
- Aguinaga, J. (2020). Teletrabajo y Trabajo Remoto. Lima: Editorial Instituto Pacífico.
- Arriola M. & Neyra, E. (2020), Análisis en la eficiencia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654024>
- Atoche, M., García, D. & Medina, C. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. Apuntes Universitarios, 13(1), 319-332.
- Azuara, O., Hand, C. Rodríguez, M. Fazio, y Silva, M. (2020). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. BID. <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-la-tecnologia-facilitar-la-0>
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (32), 125-155. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429671777006>
- Chinchano, D. & Oyarce, 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 [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del



Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Perú.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5080>

Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.

Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Reglamento de la Ley de Teletrabajo. Delgado, Á.

(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.

<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

García, E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción entiempos de Covid-19. *Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>

Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A. & Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e441. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>

Gorokhova, A., Eskerkhanova, L. & Shishkin, A. (2021). El efecto del trabajo remoto en el exitoso desarrollo de la empresa de ingeniería. *Nexo Revista Científica*, 34(06), 1720-1729. <https://doi.org/10.5377/nexo.v34i06.13135>

Gutiérrez, N. (2021), *En Época de Pandemia: ¿Trabajo en Oficina o en Casa?* [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional de la Universidad Militar Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38548/GutierrezSua rezNilssenJaneth2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Huamani, M; Mucha, P. & Pimentel, J. (2021), Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil ElCarmen Huancayo en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19[Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11618/1/IV_PG_MGP_TI_Huamani_Mucha_Pimentel_2021.pdf

Lagos, E. (2019). La Motivación Laboral en la Productividad Empresarial. Zootecnista,(4), 28–30.

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/vozzootecnista/article/view/69>

Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

Lino, E. (2022), El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/6113>

Marsollier, R. & Expósito, C. (2022) Impacto del trabajo remoto en docentes mendocinos durante la pandemia por COVID-19. En: Observatorio Laboral, Informe (18), 46-57. <https://bdigital.uncu.edu.ar/17903>.

Mejía, M. (2021, marzo 12). El Estado en casa: Un año de trabajo remoto.

Gobernarte. <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/el-estado-en-casa-un-ano-de-trabajo-remoto/>

Panduro, C. & Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad



pública de Perú. SATHIRI, 17(1), 34–44.

<https://doi.org/10.32645/13906925.1101>

Resolución Administrativa No 115-202-CE-PJ, Lineamientos específicos el trabajoremoto a nivel del Poder Judicial del todo el país.

Resolución Administrativa N° 0007-2021 -CE-PJ, Trabajo presencial interdiario y remoto.

Resolución Administrativa N° 029-2008-CE-PJ, Creación de Salas y Juzgados Especializados y/o Mixtos y Juzgados de Paz Letrado de Descarga Procesal, con carácter transitorio en los Distritos Judiciales.

Resolución Administrativa N° 115-202-CE-PJ, Suspensión de las labores del Poder Judicial por Covid-19.

Resolución Administrativa N° 173-2020-CE-PJ, Protocolo Temporal para Audiencias Judiciales Virtuales durante el Período de Emergencia Sanitaria.

Ricaldi, R., Ruiz, A., Camero, S., Denis, D. & Vértiz, R. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia Covid-19 en la Ciudad de Lima.

Yotantsipanko, 1(1), 02-10. <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i1.2>

Ripani, L. (2020, marzo 24). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Sabadell, M. (2020), El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo. El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital [Tesis doctoral, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio institucional de la Universidad Oberta de Catalunya.

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/672953?locale-attribute=es#page=1>



- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (1998). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Mantaro.
- Tapia, F. (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://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (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. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Val, A. (2021), Teletrabajo: análisis y justificación para el desarrollo de un caso piloto. Implementación en la Administración Pública, Revista CUI NAP Argentina, (55), 51-80.
- Vargas, T. (2021). El Trabajo a Distancia y su Regulación en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.



ANEXOS



ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Título: ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021

Nombre:

Profesión/Oficio:

Trabajo/Institución:

Fecha:

Marque solo una opción dentro del recuadro:

Totalmente de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	No Sabe (3)	En Desacuerdo (4)	Totalmente en desacuerdo (5)
---------------------------	----------------	-------------	-------------------	------------------------------

		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la implementación del trabajo remoto ha permitido llevar a cabo actividades a distancia que antes no eran posibles?					
2	¿Cree usted que la opción de trabajar de manera remota ha permitido a los trabajadores continuar sus actividades laborales cuando se enfrentan a situaciones que les impiden movilizarse al centro laboral?					
3	¿Considera usted que la ejecución del trabajo a través de tecnologías de la información y comunicación ha mejorado la eficiencia y productividad en los procesos penales?					
4	¿Cree usted que el nivel de conocimiento en el uso de las TICs del personal jurisdiccional es adecuado para trabajar de manera remota?					
5	¿Cree usted que ha habido una mayor flexibilidad en cuanto a los plazos durante el trabajo remoto?					
6	¿Considera usted que ha habido una adecuada protección de la información confidencial durante el trabajo remoto?					
7	¿Considera usted que ha habido suficientes medidas implementadas para garantizar las condiciones de seguridad y salud durante el trabajo remoto?					
8	¿Considera usted que la tecnología utilizada en el trabajo remoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia?					
9	¿Cree usted que la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central es efectiva y fluida?					



10	¿Considera usted que el liderazgo en la implementación del trabajo remoto es efectiva y ha fomentado una cultura de productividad y compromiso?					
11	¿Cree usted que la extensión del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac hatenido un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos penales?					
12	¿Considera usted que existe un adecuado apoyo social y organizacional en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay para los trabajadores remotos, incluyendo aspectos como el bienestar emocional, el apoyo técnico y la formación continua?					
13	¿Cree usted que las características individuales de los trabajadores remotos influyen significativamente en su desempeño laboral y productividad?					
14	¿Considera usted que los requisitos y recursos necesarios para el trabajoremoto son adecuados y suficientes para garantizar la calidad del trabajo realizado?					
15	¿Cree usted que las políticas de gestión de recursos humanos son efectivas para promover y gestionar el trabajo remoto de manera eficiente y eficaz?					
16	¿Considera usted que la organización y planificación del trabajo remoto es adecuada para garantizar la productividad y calidad en los procesospenales?					
17	¿Considera usted que la implementación del trabajo remoto ha influido en el aumento de la cantidad de sentencias y autos finales emitidos en la SalaPenal de Apelaciones de Abancay?					
18	¿Cree usted que la realización de audiencias virtuales ha sido efectiva en el proceso penal y ha permitido una mayor productividad?					
19	¿Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha mejorado el flujo de trabajo?					
20	¿Cree usted que la implementación del trabajo remoto ha afectado la cantidad de procesos ingresados y resueltos?					

Gracias por participar.



ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

GUÍA DE ENCUESTA

1.3. INVESTIGADOR:

JENIFER JUDHIT JIMENEZ VARGAS

II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos:

.....

2.2 Especialidad:.....

2.3 Lugar y Fecha.....

2.4 Cargo e Institución donde Labora:.....

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					
	3. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	4. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	5. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	6. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					
	7. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					
Estructura	8. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
	9. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					



10. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
11. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación.

Debe corregirse.

Sello y Firma del Experto.

DNI:



ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el impacto de la implementación del trabajo remoto en la productividad de los procesos judiciales penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de impacto del trabajo remoto en la producción de resoluciones judiciales en procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?</p> <p>2. ¿Cuáles son los efectos del trabajo remoto en la celeridad procesal, en la tramitación de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar el impacto del trabajo remoto en la productividad de los procesos judiciales penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer el nivel de rendimiento del trabajo remoto en la emisión de resoluciones judiciales en los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.</p> <p>2. Demostrar la efectividad del trabajo remoto en el cumplimiento de los plazos procesales en la tramitación de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.</p> <p>3. Verificar el nivel de impacto del trabajo remoto en la calidad</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la productividad laboral de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H₁ La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la producción de resoluciones judiciales en materia penal en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.</p> <p>H₂ La implementación del trabajo remoto incide significativamente en la celeridad procesal en el diligenciamiento judicial de los procesos penales en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2021.</p> <p>H₃ La implementación del trabajo remoto incide significativamente</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características. - Ventajas y desventajas. - Trabajo remoto en Administración Pública. <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efectos del trabajo remoto en la productividad. - Resoluciones jurisdiccionales. - Celeridad procesal. 	<p>Tipo de investigación: Descriptiva y exploratoria</p> <p>Unidad de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas y entrevistas realizadas a jueces y personal CSJA. <p>Población y muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 jueces y 30 trabajadores jurisdiccionales de CSJAP. <p>Técnicas e instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta (Escala de Likert) - Guía de encuesta.



3. ¿De qué manera la implementación del trabajo remoto mejora la calidad de las decisiones judiciales penales de la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2019-2021?	de las decisiones judiciales penales emitidas en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2019-2021.	en la calidad de las decisiones judiciales penales en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en el periodo 2019-2021.		
---	---	--	--	--



ANEXO 4: MATRIZ DEL INSTRUMENTOS

Nombre del instrumento:		ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROCESOS PENALES EN LA SALA PENAL DE APELACIONES DE ABANCAY DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC - PERIODO 2021						
Autor del instrumento:		Bachiller: Jenifer Judhit Jimenez Vargas						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No Sabe	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
				1	2	3	4	5
Trabajo remoto	Características Ventajas y desventajas	I1: Actividades a distancia;	1. ¿Considera usted que la implementación del trabajo remoto ha permitido llevar a cabo actividades a distancia que antes no eran posibles?					
		I2: Actividades por inmovilidad a centro laboral.	2. ¿Cree usted que la opción de trabajar de manera remota ha permitido a los trabajadores continuar sus actividades laborales cuando se enfrentan situaciones que les impiden movilizarse al centro laboral?					
		I3: Ejecución del trabajo a través de TIC	3. ¿Considera usted que la ejecución del trabajo a través de tecnologías de la información y comunicación ha mejorado la eficiencia y productividad en los procesos penales?					
	Trabajo remoto en Administración Pública	I4: Conocimiento de las TICs	4. ¿Cree usted que el nivel de conocimiento en el uso de las TICs del personal jurisdiccionales adecuado para trabajar de manera remota?					
		I5: Cumplimiento de plazos.	5. ¿Cree usted que ha habido una mayor flexibilidad en cuanto a los plazos durante el trabajo remoto?					
		I6: Confidencialidad de la información.	6. ¿Considera usted que ha habido una adecuada protección de la información confidencial durante el trabajo remoto?					



		I7: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	7. ¿Considera usted que ha habido suficientes medidas implementadas para garantizar las condiciones de seguridad y salud durante el trabajo remoto?					
Productividad procesos penales	Efectos del trabajo remoto en la productividad	I8: Tecnología.	8. ¿Considera usted que la tecnología utilizada en el trabajoremoto es adecuada y suficiente para realizar las actividades judiciales con eficiencia?					
		I9: Comunicación.	9. ¿Cree usted que la comunicación entre los trabajadores remotos y el personal de la oficina central es efectiva y fluida?					
		I10: Liderazgo.	10. ¿Considera usted que el liderazgo en la implementación del trabajo remoto es efectiva y ha fomentado una cultura de productividad y compromiso?					
		I11: Extensión del trabajo remoto.	11. ¿Cree usted que la extensión del trabajo remoto en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac ha tenido un impacto positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos penales?					
		I12: Apoyo Social y Organizacional.	12. ¿Considera usted que existe un adecuado apoyo social y organizacional en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay para los trabajadores remotos, incluyendo aspectos como el bienestar emocional, el apoyo técnico y la formación continua?					
		I13: Características individuales del trabajador.	13. ¿Cree usted que las características individuales de los trabajadores remotos influyen significativamente en su desempeño laboral y productividad?					
		I14: Requisitos y recursos del trabajo remoto.	14. ¿Considera usted que los requisitos y recursos necesarios para el trabajo remoto son adecuados y suficientes para garantizar la calidad del trabajo realizado?					
		I15: Políticas de Gestión de Recursos Humanos.	15. ¿Cree usted que las políticas de gestión de recursos humanos son efectivas para promover y gestionar el trabajo remoto de manera eficiente y eficaz?					



		I16: Organización y Planificación.	16.¿Considera usted que la organización y planificación del trabajo remoto es adecuada para garantizar la productividad y calidad en los procesos penales?					
Resoluciones jurisdiccionales		I17: Cantidad de sentencias y autos finales emitidos.	17.¿Considera usted que la implementación del trabajo remoto ha influido en el aumento de la cantidad de sentencias y autos finales emitidos en la Sala Penal de Apelaciones de Abancay?					
		I18: Cantidad de audiencias virtuales realizadas.	18.¿Cree usted que la realización de audiencias virtuales ha sido efectiva en el proceso penal y ha permitido una mayor productividad?					
		I19: Cantidad de notificaciones electrónicas.	19.¿Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha mejorado el flujo de trabajo?					
		I20: Cantidad de procesos ingresados y resueltos.	20.¿Cree usted que la implementación del trabajo remoto ha afectado la cantidad de procesos ingresados y resueltos?					