



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE **DERECHO**

“EL IMPACTO DEL TRABAJO REMOTO EN EL TRABAJADOR JUDICIAL DEL MODULO
LABORAL I, CON SEDE EN EL EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ, A CONSECUENCIA DEL
COVID-19”

Tesis para optar al título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Bianca Patricia Villar Calderon

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	ANA MARÍA ARAUJO HUERTA	44240694
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS	09458935
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ANA CAROLINA RIVERA GAMARRA	46197232
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Bianca Villar

ORIGINALITY REPORT

1 % <small>EN</small>	0 %	1 %	0 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	" Castillo Páez Peru ", International Law Reports, 2021 Publication	1 %
2	Willy Ramos, Nadia Guerrero, Omar Napanga Saldana, Jose Medina et al. "Hospitalization, death, and probable reinfection in Peruvian healthcare workers infected with SARS-CoV-2: a national retrospective cohort study", Cold Spring Harbor Laboratory, 2022 Publication	<1 %
3	researchspace.ukzn.ac.za Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

DEDICATORIA

A mis padres, a mi esposo Johan Iosif Echegaray Escalante y a mi hijo Gabriel Baruc Echegaray Villar.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, a todos mis
compañeros y amigos del Módulo
Laboral del Edificio Alzamora
Valdez.

Tabla de contenido

Jurado Evaluador	2
Informe de similitud	3
DEDICATORIA	4
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.3. Formulación del problema	15
1.4. Objetivos	16
1.5. Hipótesis	17
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	88
Referencias	95
Anexos	97

Índice de tablas

Tabla. Población y Muestra	19
Tabla. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	20
Tabla. Legislación Nacional	24
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000053-2020-P-CE-PJ	26
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000172-2020-P-CSJLI-PJ	27
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000123-2020-CE-PJ	29
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000060-2020-P-CE-PJ	29
Tabla. Herramientas y aplicaciones virtuales	30
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000133-2020-P-CE-PJ	30
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000173-2020-CE-PJ	31
Tabla. Resolución Administrativa No. 0000124-2020-CE-PJ	31
Tabla. Entrevistas	32
Tabla. Entrevistas	33
Tabla. Entrevistas	34
Tabla. Entrevistas	35
Tabla. Entrevistas	36
Tabla. Entrevistas	37
Tabla. Decreto de Urgencia No. 026-2020	40
Tabla. Decreto Legislativo No. 1505	41
Tabla. Guía para la aplicación del trabajo remoto	42
Tabla. Resolución Administrativa No. 00408-2020-CE-PJ	43
Tabla. Reglamento Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales	44
Tabla. Entrevistas	48
Tabla. Entrevistas	49
Tabla. Entrevistas	50
Tabla. Entrevistas	51
Tabla. Entrevistas	52

Tabla. Entrevistas	53
Tabla. Entrevistas	61
Tabla. Entrevistas	62
Tabla. Entrevistas	63
Tabla. Entrevistas	64
Tabla. Resolución Administrativa No. 000212-2020-CE-PJ.....	65
Tabla. Reglamento Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales	66
Tabla. Decreto de Urgencia No. 00127-2020	71
Tabla. Decreto de Urgencia No. 055-2021	72
Tabla. Entrevistas	75
Tabla. Entrevistas	76
Tabla. Entrevistas	77
Tabla. Entrevistas	78
Tabla. Entrevistas	79
Tabla. Entrevistas	80
Tabla. Entrevistas	81
Tabla. Entrevistas	82
Tabla. Entrevistas	83
Tabla. Entrevistas	84
Tabla. Entrevistas	85
Tabla. Entrevistas	86

Índice de figuras

Figura . Gráfico de reactivación del Poder Judicial	26
Figura . Gráfico indicadores de calidad en calificación	54
Figura . Gráfico indicadores de calidad en primera instancia	56
Figura . Gráfico de ingresos y resueltos	57
Figura . Gráfico de producción 2019.....	58
Figura . Gráfico de producción 2020.....	59
Figura . Gráfico de producción 2021	60
Figura . Gráfico de producción 2022.....	61
Figura . Gráfico de escritos, ingresos, atendidos y pendientes 2020	90
Figura . Gráfico de escritos, ingresos, atendidos y pendientes 2021	91
Figura . Gráfico de escritos, ingresos, atendidos y pendientes 2022.....	91

RESUMEN

El presente trabajo de investigación nos va a permitir conocer el trabajo remoto y el impacto que este tuvo en los trabajadores judiciales del módulo laboral I, conformado por el 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39° Juzgados de Trabajo Permanente de Lima, ubicados en la sede - edificio Alzamora Valdez, pues al ser una nueva modalidad laboral creada por el Gobierno Peruano a consecuencia de la emergencia Sanitaria del COVID-19 su regulación era escasa, lo que origino incertidumbres al momento de su aplicación.

El objetivo principal de la presente investigación es determinar: *¿Cuál fue el impacto del Trabajo Remoto en el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el edificio Alzamora Valdez, a consecuencia del COVID-19?*; teniendo como línea de investigación para el cumplimiento del objetivo el método CUALITATIVO, no experimental. Asimismo, se tiene como población las normativas emitidas durante el estado de emergencia, relacionadas al trabajo remoto y los trabajadores judiciales que conforman el Módulo Laboral I, del Edificio Alzamora Valdez.

Como resultado obtenido, podemos señalar que trabajo remoto fue una oportunidad de desarrollo para el trabajador judicial del Módulo Laboral I, pues le permitió ampliar sus conocimientos en herramientas informáticas, mejorar su producción laboral, economizar en gastos de traslado a la sede laboral, así como gozar de tiempo en familia.

En tal sentido, podemos concluir que el trabajo remoto logro un impacto favorable en el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez; consiguiendo con ello, un sistema jurídico más moderno, más tecnológico que hoy en día necesitamos y con mucha más diligencia en el trabajo de los empleados.

PALABRAS CLAVES: impacto, trabajo remoto, teletrabajo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A principios del año 2020, en el territorio nacional se detectó casos confirmados de COVID-19 y existiendo el riesgo de su alta propagación, el Gobierno del estado peruano mediante Decreto Supremo No. 044-2020-PCM de fecha 15 de marzo de 2020 declaró el Estado de Emergencia Nacional y como consecuencia se dispuso en el aislamiento social obligatorio, ello debido al brote del COVID -19.

Así entonces, en este escenario de aislamiento, el gobierno a fin de salvaguardar el mayor número de empleos y empresas posibles emitió el Decreto Urgencia No. 026-2020-PCM, el mismo que fue publicado en El Peruano el 15 de marzo de 2020, en donde se estableció medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID -19; definiendo en el artículo 16° al TRABAJO REMOTO como: la ejecución de tareas bajo una relación de dependencia, donde los trabajadores llevan a cabo sus labores desde su hogar o un lugar de aislamiento residencial, utilizando cualquier herramienta o método que permita realizar el trabajo fuera de la oficina central, siempre y cuando la naturaleza de las tareas lo permita, precisando además, que su vigencia será por el periodo que dure la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Asimismo, mediante Decreto Supremo No. 010-2020-TR se desarrolló las instrucciones respecto al trabajo remoto en aplicación a los trabajadores, asimismo, las modalidades formativas del sector privado en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID -19; siendo aplicada de manera supletoria a las entidades del sector público en lo que corresponda, de acuerdo con lo regulado en la segunda Disposición Complementaria.

Cabe indicar, que en el Perú ya se venía implementando el TELETRABAJO, la misma que se reguló en el año 2013 con la Ley No. 30036 y se emitió su reglamento y fue aprobado por Decreto Supremo No. 017-2015-TR en el año 2015; sin embargo, su

utilización era poco empleada, debido a la fuerte cultura de trabajo presencial en el País.

Según Carmen Pérez Sánchez (2010.p31) expone, que lo más siniestro del teletrabajo es el peligro de no perder la conectividad, estar a disponibilidad para el trabajo en todo momento, y dejar de lado el tiempo destinado para la casa y la familia. Por lo que se podría considerar que se incrementa el estrés por el trabajo constante y con un sentido de culpa por no cumplir en realizar ninguna de las tareas del todo bien.

Para Wilfredo Sanguinetti Raymond: establece que el teletrabajo se refiere específicamente a aquellos trabajadores que, como resultado de un acuerdo previo de externalización de funciones realizadas de forma presencial, desempeñan su labor en beneficio de uno o más empleadores, ya sea desde su domicilio o desde otro lugar distinto al habitual, utilizando medios informáticos y de telecomunicaciones para llevar a cabo su trabajo y, eventualmente, para conectarse con el destinatario de su actividad.

En el diccionario de la lengua española de RAE, el teletrabajo significa: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.

Por otro lado, la llegada del TRABAJO REMOTO como una nueva modalidad de trabajo a distancia, desarrollada dentro de un vínculo laboral, a diferencia del TELETRABAJO, permitió una forma de implementación más flexible, pues a propia voluntad el empleador podría aplicar esta nueva modalidad; de igual forma, permitió el uso de cualquier mecanismo o herramienta para realizar el trabajo desde casa y en cuanto a la compensación por el uso de las herramientas del trabajador se estableció que no había obligación de compensar por parte del empleador; asimismo, se debe tener en cuenta que esta nueva modalidad laboral fue diseñado para terminar junto con el estado de emergencia.

Según las explicaciones del abogado laboralista German Lora, se destacan las diferencias entre los reglamentos del trabajo remoto y la ley de teletrabajo. Estas diferencias radican en la eliminación del requisito de un acuerdo entre las partes para implementar el trabajo remoto, debido a la situación de emergencia actual. Además, se elimina la obligación de compensación para el trabajador cuando este proporciona los equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo.

Debemos precisar, que para la aplicación de esta nueva modalidad laboral se emitió la Guía para el procedimiento y aplicación de esta modalidad de trabajo, aprobada por Resolución Ministerial No. 72-20220-TR; la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 39-2020-SERVIR-PE; aprobado con Resolución Administrativa No. 69-2020-P-CE-PJ, modificado por Resolución Administrativa No. 000174 y No. 000180-2020-CE-PJ, cuyo objetivo era regular la ejecución del trabajo remoto en el Poder Judicial, entre lo que resalta su regulación es salvaguardar la salud e implementar idóneamente las condiciones de bioseguridad en favor de los magistrados, servidores, como también de las ciudadanía que recurre a su servicio, estableciéndose además las medidas de sanitarias, salubridad, protección y prevención de las sedes Judiciales a nivel nacional con el único propósito de impedir la propagación del COVID-19.

Según el Dr. Cesar Abanto Revilla (2020) señala: En este período de transición, es probable que nos enfrentemos a más desafíos que beneficios en relación con la virtualización. A pesar de estos problemas, sería aún más perjudicial para los derechos de ambas partes detener por completo el proceso legal.

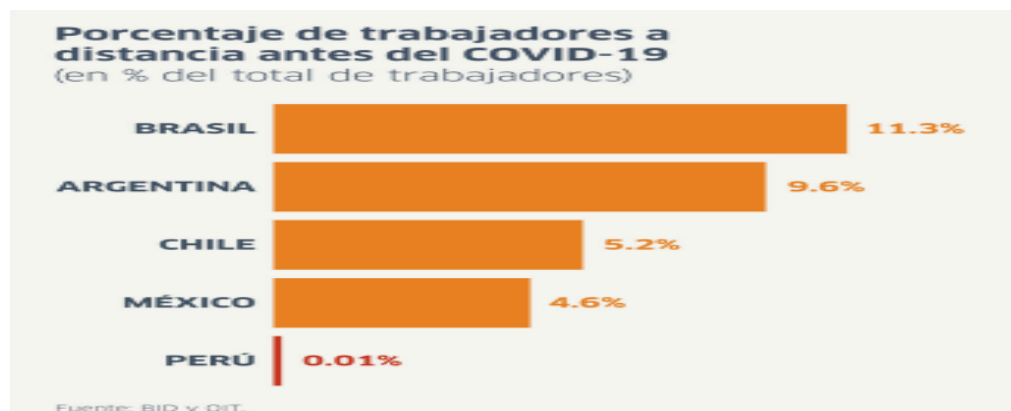
Como he señalado precedentemente el TRABAJO REMOTO, era una modalidad laboral temporal, cuya vigencia se extendió por Decreto de Urgencia No. 115-2021, desde el 30 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022; aplicándose en adelante la modalidad laboral del TELETRABAJO, regulado por Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo, publicada en el diario El Peruano el 11 de setiembre

de 2022, la misma que derogó la antigua Ley de Teletrabajo, Ley N° 30036.

Podemos advertir que con la emisión de la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo y su reglamento se ha presentado un panorama mucho más claro respecto a los derechos y obligaciones que tiene el empleador, así como los trabajadores para el desarrollo de esta modalidad laboral; pues si bien es cierto, durante la emergencia sanitaria a consecuencia del COVID -19 el Poder Judicial procedió mediante resoluciones administrativas a reglamentar la ejecución del trabajo remoto en los órganos Jurisdiccionales; sin embargo, en el desarrollo del mismo se advirtió que existía vacíos en su reglamentación y/o ambigüedad en la interpretación de la norma, en cuanto a los aspectos como la jornada laboral, el control de asistencia, supervisión de las labores, la seguridad y salud en el trabajo, la compensación de los gastos adicionales en los que incurrió el trabajador al usar sus propias herramientas de trabajo, entre otros.

En el presente trabajo, se pretende conocer la repercusión que ha tenido esta nueva modalidad laborar en los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I con sede en el Edificio Alzamora Valdez, a consecuencia del COVID-19; pues si bien, implicó que el trabajador enfrente nuevos retos; por otro lado, no podemos negar que esta nueva modalidad laboral logro un sistema jurídico moderno, con más tecnología que hoy en día necesitamos, permitiendo al trabajador judicial desarrollar un trabajo más diligente, por lo que resulta importante desarrollar recomendaciones y conclusiones de acuerdo con el análisis.

Podemos comparar por porcentajes de trabajadores a distancia datos de IPE (2021).



1.2. El Teletrabajo

La Ley N° 31572 -Ley del Teletrabajo, tiene como objeto aprobar la figura del teletrabajo, en las entidades públicas establecida en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, entre ellas el PODER JUDICIAL, así como a los servidores de las distintas instituciones públicas como también privadas que se encuentren sujetos a cualquier modalidad contractual y/o régimen laboral.

El 26 de febrero de 2023 se publicó el Decreto Supremo N° 002-2023-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572- Ley del Teletrabajo, el objetivo de este reglamento es adaptar la regulación del teletrabajo a las necesidades de los empleadores tanto del sector público como privado, dentro del marco del trabajo decente y la búsqueda de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Además, se busca impulsar políticas públicas que aseguren el desarrollo adecuado de esta modalidad laboral, asimismo, el presente reglamento dispuso la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR a fin de adecuar sus disposiciones a la Ley 31572.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál fue el impacto del Trabajo Remoto en el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el edificio Alzamora Valdez, a consecuencia del COVID-19?

Formular las preguntas de investigación.

- a) ¿El Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió que los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez retomen sus actividades laborales?
- b) ¿El trabajador judicial del Módulo Laboral I, fue capacitado en el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo del Trabajo remoto?

- c) ¿El trabajo remoto logro mejorar el desempeño laboral de los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, así como la Producción Laboral de los Juzgados Laborales, con sede en el Edificio Alzamora Valdez?
- d) ¿El trabajo remoto permitió al trabajador judicial del Módulo Laboral I la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar?
- e) ¿Que, tan viable sería para el trabajador judicial del Módulo Laboral I, continuar con la modalidad de trabajo a distancia?

1.4. Objetivos

El objetivo de la investigación a desarrollar se encuentra dirigido: Determinar la repercusión del Trabajo Remoto en el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez, a consecuencia del COVID-19.

1.4.1. Objetivos Específicos

- a) Determinar si el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez, logro retomar sus actividades laborales a través del Trabajo Remoto.
- b) Determinar si el trabajador judicial del Módulo Laboral I fue capacitado por el empleador para desarrollar el trabajo remoto.
- c) Determinar si el trabajo remoto realizado durante el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria, a consecuencia de COVID- 19, mejoro el desempeño laboral de los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, y por ende, se mejoró la producción de los Juzgados Laborales con sede en el Edificio Alzamora Valdez.
- d) Determinar si durante el desarrollo del Trabajo Remoto el trabajador judicial logró una conciliación entre su vida personal- laboral –familiar.
- e) Determinar qué tan viable seria para el trabajador judicial del Módulo Laboral

I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez continuar desarrollando sus actividades bajo esta modalidad de trabajo a distancia.

1.5. Hipótesis

El trabajo remoto permitió al Trabajador Judicial del Módulo Laboral I, mejorar su desempeño Laboral y su calidad de vida.

1.5.1. Hipótesis Específicas

- a) Las capacitaciones en temas y usos tecnológicos dictadas por el empleador, permitió que los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I fortalezcan sus capacidades en el uso de las herramientas tecnológicas para desarrollar el trabajo remoto, facilitando con ello el retorno a sus actividades laborales en forma virtual.
- b) El trabajo remoto permitió la modernización del sistema jurídico, mejorando con ello, el desempeño laboral de los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, y la Producción Laboral de los Juzgados Laborales con sede en el Edificio Alzamora Valdez.
- c) El Trabajo remoto permitió al trabajador judicial del Módulo Laboral I, laborar desde la comodidad de su domicilio, pasando mucho más tiempo en familia, además le permitió contar con tiempo para estudiar de manera virtual y/o realizar otras actividades.
- d) Habiendo el trabajo remoto modernizado de gran manera el sistema y el acceso a la justicia, evitando la paralización de los procesos laborales durante la declaratoria de emergencia a consecuencia del COVID -19, sería viable que este tipo de modalidad de trabajo a distancia, hoy en día el Teletrabajo, sea aplicable de manera permanente a los trabajadores del módulo laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

II.1. Tipo de investigación

Según Maya (2014), la investigación presentada es de naturaleza básica y tiene como objetivo principal el avance científico, es decir, busca generar nuevos conocimientos.

El diseño de investigación utilizado es fenomenológico, ya que se fundamentó en las experiencias de los trabajadores judiciales, del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez, a consecuencia del COVID-19. Estos trabajadores participaron en entrevistas personales con el fin de expresar sus vivencias en relación con esta nueva modalidad de trabajo remoto, tal como menciona, Katayama (2014).

El propósito en este trabajo es evaluar la repercusión del Trabajo Remoto en los trabajadores judiciales, del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez, a consecuencia del COVID-19; por lo que, la línea de investigación para el cumplimiento de los objetivos se aplicará el método CUALITATIVO, no experimental.

II.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

II.2.1. Población

Población 1

Se trata de un grupo de personas con características similares que pertenecen a un contexto específico (León y Montero, 2020). En este caso, la población investigada se limitó al personal que trabaja en la entidad y valora su labor. Por lo tanto, el número total de trabajadores en Módulo Laboral I es de 65 colaboradores.

Los criterios de inclusión para este estudio fueron: ser Asistentes de Juez, secretarios judiciales, asistentes judiciales - notificadores, secretarios de Audiencias del módulo laboral, ser mayor de edad y aceptar dar su consentimiento informado. Estos requisitos eran fundamentales para que los participantes fueran considerados en el estudio y para asegurar que todos tuvieran características similares.

Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: personal que no se encontraba desempeñando funciones y administrativos, aquellos que no aceptaron dar su consentimiento informado. Estos criterios se utilizaron para limitar la clasificación de los participantes y garantizar que todos tuvieran tipologías similares.

Población 2

Resoluciones Administrativas y comunicaciones oficiales formuladas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y Corte Superior de Justicia de Lima, Decretos Supremos y Decretos de Urgencia formulados por el Gobierno Central y Legislación Laboral Peruana y comparada.

II.2.2 Muestra

Muestra 1

No probabilística.

Es un grupo de participantes que comparten características similares a la población en general, representando así un modelo representativo (León y Montero, 2020). Basándose en esta definición, la muestra consistió en participantes que se encontraban integrados como trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, y que sus edades oscilan entre los 22 a 69 años, con diferentes funciones como son: Asistentes de Juez, secretarios judiciales, asistentes judiciales - notificadores, secretarios de Audiencias, con el objetivo de obtener resultados teóricamente coherentes y adecuados. Por lo tanto, se utilizó una fórmula de cálculo muestral para

determinar el tamaño de la muestra, donde se obtuvo una muestra de 33 participantes.

Muestra 2

No probabilística.

Se recogerá una muestra por conveniencia, se ha considerado recopilar todos la Resoluciones Administrativas y comunicaciones oficiales emitidas instituciones del estado como el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Lima, Decretos Supremos y Decretos de Urgencia emitidos por el Gobierno Central y Legislación Laboral Peruana, comparada y además todas las disposiciones, guías y lineamientos vinculados al desarrollo de la nueva modalidad laboral “trabajo remoto” durante el fase que duró la emergencia causada por la COVID-19.

POBLACIÓN	MUESTRA (No probabilística y por conveniencia)
Trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez.	33
Resoluciones Administrativas emitidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y Corte Superior de Justicia de Lima respecto al Estado de Emergencia por Covid19.	130
Decretos Supremos y de Urgencia emitidos por el Gobierno Central respecto al Estado de Emergencia por Covid19.	15
Legislación Laboral Peruana	3

II. 3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

TECNICA	INSTRUMENTO	JUSTIFICACIÓN
Entrevista	Guía de Preguntas	Se elaboró la guía de entrevista. Siendo los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, los protagonistas de la presente investigación, la entrevista a cada uno de ellos, permitirá conocer de manera directa los desafíos que tuvieron que enfrentar bajo esta nueva modalidad laboral, teniendo como guía de temas: Aspectos generales del trabajo remoto, capacitaciones, medios tecnológicos empleados, adaptación al trabajo remoto, la desconexión digital, la relación familiar – trabajo remoto, la Covid-19, la compensación por el uso de herramientas a cargo del empleador y la viabilidad de continuar realizando el trabajo a distancia.

Análisis documental	Fichas Computadora	Se elaboro una ficha de trabajo con la finalidad de organizar la búsqueda, recopilación, y valoración de las Resoluciones Administrativas y comunicaciones oficiales emitidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y de la Corte Superior de Justicia de Lima, Decreto Supremos y Decretos de Urgencia emitidos por el Gobierno Central, Legislación Laboral Peruana y comparada; así como, otras disposiciones, Guías Lineamientos, Reglamentos y Directivas emitidas por el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL para la aplicación del Trabajo Remoto.
---------------------	-----------------------	---

II.3.1. Procedimiento de recolección de datos.

Entrevista.

El contacto con los entrevistados fue de manera personal, al conversar de manera individual con ellos, proponiéndole el tema a tratar y recibiendo su consentimiento para absolver el cuestionario de preguntas elaborado para la presente investigación, se procedió a consignar sus respuestas en Excel, siendo analizadas posteriormente.

Análisis documental

Se procedió a recopilar todas las normas legales, Resoluciones Administrativas y comunicaciones oficiales publicadas en el Portal web del Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Lima, Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, en el diario oficial El Peruano, en el Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ), la legislación comparada (ensayos, revistas etc), cuyo contenido contengan disposiciones y/o lineamientos sobre el tema en investigación. Luego, se procedió a elaborar una ficha de trabajo en donde se ordenó los documentos por autor, título, tema y resumen, siendo analizados posteriormente.

II.3.2. Análisis de datos

Entrevista

Luego de obtener las respuestas de los trabajadores, se procedió analizar las mismas de acuerdo con las preguntas de investigación, siendo redactado en Excel ordenadamente.

Análisis Documental.

Después de recopilar, en una ficha de trabajo, toda la normativa jurídica y lineamientos sobre el trabajo remoto durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, la misma fue analizada y clasificada por temas, teniendo en cuenta que su contenido se encuentre vinculado y permita profundizar en el conocimiento sobre el tema de la presente investigación.

II.4 Aspectos Éticos

De acuerdo con (Noreña et al., 2012), los criterios éticos en una investigación cualitativa deben reflejar la reflexión que el investigador debe hacer en relación a los alcances, efectos y consecuencias en todo el proceso de investigación, así también se puntualiza que en el presente trabajo de investigación se respeta las autorías de los artículos consultados y que encuentran debidamente citados conforme al formato de la American Psychological Association (APA), exigidos por la Universidad Privada del Norte.

Por último, se aplicaron los principios de beneficencia según los códigos deontológicos, lo que implica que se garantizó la protección de la salud general de los participantes, asegurándose de que ningún aspecto del estudio representara un riesgo para ellos. Además, se aplicó el principio de justicia al tratar a todos los participantes de manera equitativa, sin importar su género, raza o condición económica.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo se va a analizar los resultados de las entrevistas a los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, así como el análisis documental de las diferentes normativas emitidas por el Gobierno Central y Poder Judicial para el desarrollo y aplicación del trabajo remoto en las sedes judiciales.

III.1 Resultado 1 (respecto del OE 1)

- A. Este primer resultado es relativo al siguiente objetivo específico:**
determinar si el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez, logro retomar sus actividades laborales a través del Trabajo Remoto. Para ello se empleó las Resoluciones Administrativas, comunicaciones oficiales emitidas por el Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Lima. De igual modo se utilizó las entrevistas a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, que desempeñan diferentes funciones.

III.1.1. Legislación Nacional

Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial	RESUELVE
Artículo 82°, numeral 26	Se establece que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial tiene la facultad de emitir acuerdos y tomar todas las medidas necesarias para asegurar que las dependencias del Poder Judicial operen de manera rápida y eficiente.

Reactivación del Poder Judicial



Fuente: Página web del Poder Judicial (2022)

Resolución Administrativa No. 0000053-2020-P-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
06 de abril 2020	<u>Artículo Primero:</u> Se otorga autorización a los presidentes de Corte a nivel nacional donde se utilizan los procesos con el Expediente Judicial Electrónico (EJE) para que tomen las disposiciones necesarias y tramiten bajo la nueva modalidad los expedientes que sean factibles durante el período de emergencia nacional. Esto se hace con el objetivo de garantizar el cumplimiento del principio del debido proceso y el servicio de administración de justicia.

Resolución Administrativa No. 0000172-2020-P-CSJLI-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
06 de mayo 2020	<p><u>Artículo 1.</u> Considera y establecer como prioridad fundamental la adopción del trabajo remoto en todas las áreas administrativas y jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima. Con este fin, todos los órganos de apoyo administrativo y los órganos jurisdiccionales destinarán los esfuerzos y recursos disponibles para adaptar, en el menor tiempo posible, la organización y el funcionamiento de la institución con el fin de brindar el servicio de justicia mediante esta nueva modalidad de trabajo.</p>

	<p>Artículo 2.- APROBAR el Lineamiento No. 002-2020 - Lineamiento General para la Gestión del Trabajo Remoto en la Corte Superior de Justicia de Lima.</p>
	<p>Entre los Lineamientos Generales, se señaló como Característica esenciales para el Trabajo remoto:</p> <p>8.2. Se realiza a través de medios tecnológicos que lo permitan laborar al magistrado o trabajador.</p> <p>a) Una computadora personal o laptop que cuente con: - Sistema Operativo Windows 7 o Mac OS.</p> <ul style="list-style-type: none">- Procesador de 2 núcleos con 1.2 gigahercio (GHz) como mínimo.- 1 GB de RAM (32bits) como mínimo.- Programa antivirus actualizado <p>b) Conexión a internet.</p> <p>c) Certificado digital siempre y cuando el acceso a los sistemas informáticos institucionales sea mediante servicio web y ya no requiera conexión VPN.</p>

Resolución Administrativa N.º 0000123-2020-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
24 de abril 2020	Autorizar el uso de “Google Hangouts Meet” para las audiencias y como también para la comunicación de los abogados y litigantes con los Jueces y/o administradores de los módulos básicos como corporativos.

Resolución Administrativa N.º 060-2020-P-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
20 de abril 2020	Aprobar el Proyecto denominado “Plan de Capacitación y Difusión en forma virtual, dirigido a los Operadores de Justicia que viene aplicando el Expediente Judicial Electrónico (EJE)

Herramientas y aplicaciones virtuales

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA	<ul style="list-style-type: none">- Mesa de Partes Electrónica.- Módulo de Atención al Usuario.- Módulo de Sentido de decisiones Judiciales.- Sistema de Notificaciones Electrónicas.- Mesa de Partes ONLINE del Archivo Central.- Canales de Atención de las Oficinas de Servicios Judiciales y Recaudación- El Juez te Escucha – Programa tu cita.- Aló – Consultas- WhatsApp Consultas <p>Citas Electrónicas para la Legalización de Firmas.</p>
---	---

Resolución Administrativa N° 0133-2020-P-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
07 de mayo 2020	Artículo Primero. Aprobar la propuesta denominada “Proyecto de Mes de Partes Electrónica y Digitalización de Expedientes Físicos”.

Resolución Administrativa 173-2020-CE-PJ

FECHA	RESUELVE
25 de junio de 2020	<u>Artículo Primero.</u> - Aprobar el “Protocolo Temporal para Audiencias judiciales Virtuales durante el Periodo de Emergencia Sanitaria”, que en anexo forma parte de la presente resolución.

	<p>PROTOCOLO TEMPORAL PARA AUDIENCIAS JUDICIALES VIRTUALES DURANTE EL PERIODO DE EMERGENCIA SANITARIA.</p> <p><u>Objetivo</u></p> <p>El objetivo de este Protocolo es proporcionar instrucciones y orientación sobre cómo llevar a cabo audiencias judiciales de forma virtual utilizando herramientas tecnológicas. Su propósito es garantizar la continuidad de los procesos judiciales y cumplir con las medidas de distanciamiento social establecidas debido a la emergencia sanitaria causada por el brote de COVID-19.</p>
--	---

Resolución Administrativa N° 0124-2020-P-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
24 de abril 2020	Artículo Primero. Se aprueba la implementación generalizada de la Solución de Conexión VPN para los usuarios jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial. La Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial deberá tomar las medidas de seguridad necesarias para su aplicación.

III.1.2 Entrevistas

Entrevista al secretario judicial Moises Cusicuallpa Condori

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretario judicial Edad: 52 Estado Civil: casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Claro que sí, todas vez que cuando se declaró la pandemia por la grave enfermedad COVID-19, inmediatamente se declaró también el estado de emergencia sanitaria, con lo que entre otros se limitó o impidió el libre tránsito de las personas impidiéndome movilizarme a mi centro de trabajo en forma física por un periodo de aproximado de 6 meses, por lo que al decretar la posibilidad de poder realizar el trabajo remoto me permitió también retomar mis actividades laborales que se habían visto suspendidas.	

Entrevista a la secretaria judicial Delia de la Rosa

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 35 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia: ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
El trabajo remoto con todos los implementos es de gran ayuda y nos permite Volver a la actividad laboral; mas aun que nos encontramos en la era digital.	

Entrevista a la secretaria judicial Mariella Huanquis Huayllani

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 36 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Si, ya que las labores se continúan llevando de manera normal y progresiva.	

Entrevista a la Asistente de Juez Irina Escate Castillo

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de Juez Edad: 32 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Si, después de pasar de las restricciones de no salir y no trabajar por los primeros meses del COVID-19, comencé a trabajar dándome satisfacción.	

Entrevista a la Asistente de Audio Clara Millones

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de Audio y Video de Sala de Audiencia Edad: 38 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Si permitió, con la precaución sanitaria debida y el ánimo de socializar con los compañeros de trabajo.	

Entrevista a la secretaria judicial Ingrid Nuñero Rodriguez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 45 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Si, debido a que el avance de la tecnología la mayor Fuente de los documentos en que se trabaja se encontraba en internet o medios digitales, lo que permitió realizar las labores.	

Entrevista a la asistente judicial Nancy Quispe Condori

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Notificadora Edad: 43 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Si, permitió el avance los procesos a través de la documentación digitalizada.	

Entrevista a la Asistente de Juez Deys Arango Hantay

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de Juez Edad: 38 Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Si, toda vez que nos permite el acceso a nuestras computadoras de trabajo desde un lugar distinto.	

Entrevista al secretario judicial Luis Varas

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretario judicial Edad: 55 Estado Civil: casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el Trabajo Remoto establecido a consecuencia de la emergencia sanitaria por el COVID-19, permitió retomar sus actividades laborales?	
Claro que si, sin embargo solo permite realizar labores con expedientes electrónicos.	

III.2. Resultado 2 (respecto del OE 2).

A. Este segundo resultado es relativo al siguiente objetivo específico:

Determinar si el trabajador judicial del Módulo Laboral I, fue capacitado por el empleador para desarrollar el trabajo remoto. Para ello se empleó las Resoluciones Administrativas formuladas por el Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Lima, Decretos de Urgencia y Decretos Legislativos, Reglamento: Trabajo remoto en los distintas dependencias tanto jurisdiccionales y administrativas del poder judicial, Guía para la aplicación del trabajo remoto expedida por el Ministerio de Trabajo. De igual modo se utilizó las entrevistas a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, que desempeñan diferentes funciones.

III.2.1. Legislación Nacional

Decreto de Urgencia N° 026-2020

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
15 DE MARZO 2020	<p data-bbox="778 674 1225 707">TITULO II – TRABAJO REMOTO</p> <p data-bbox="778 808 1406 909">Artículo 19.- Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto.</p> <p data-bbox="778 943 1406 1245">Tanto el empleador como el trabajador pueden facilitar los medios y dispositivos informáticos, de telecomunicaciones y similares (como internet, telefonía u otros) necesarios para llevar a cabo los servicios.</p>

Decreto Legislativo N.° 1505

FECHA	RESUELVE
10 DE MAYO DE 2020	<p>Artículo 2. Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas</p> <p>2.1 Durante un período excepcional hasta el 31 de diciembre de 2020, se permite la implementación de medidas transitorias excepcionales que sean relevantes para prevenir el riesgo de contagio de COVID-19 y proteger a su personal. Estas medidas pueden abarcar diversas acciones y no están limitadas a ninguna en particular, siempre y cuando no contravengan el propósito establecido en el presente decreto legislativo.</p> <p>Artículo 5. Del financiamiento</p> <p>La ejecución de lo establecido en este Decreto Legislativo se financia utilizando los recursos del presupuesto de las entidades involucradas, sin requerir fondos adicionales del Tesoro Público.</p>

Ministerio De Trabajo - Guia Para La Aplicación Del Trabajo Remoto

OBJETIVO	RESUELVE
<p>El objetivo de la presente guía es facilitar información importante para los/as trabajadores/as del sector privado y puedan aplicar las disposiciones relativas al trabajo remoto, regulado en los artículos 16 al 23 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas disposiciones excepcionales para prevenir la difusión del (COVID-19) en el territorio nacional, así como en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR.</p>	<p>11. ¿Quién debe proporcionar los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto?</p> <p>Tanto el empleador como el trabajador pueden proveer los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones u otros similares (como internet, telefonía, entre otros), así como cualquier otro recurso necesario para llevar a cabo los servicios a través del trabajo remoto.</p> <p>12. ¿Se debe compensar los gastos en los que incurre el/la trabajador/a?</p> <p>Considera que si el/la trabajador/a proporciona los medios o dispositivos necesarios para el trabajo remoto, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales incurridos por el uso de dichos medios o dispositivos.</p>

Resolución Administrativa N° 408-2020-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
30 DE DICIEMBRE DE 2020	Artículo Primero. Aprobar la Versión N.º 4 del Reglamento “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial” forma parte integrante de la presente resolución, con las atingencias señaladas en la sesión de Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

**Reglamento: Trabajo Remoto en los Órganos Jurisdiccionales y
Administrativos del Poder Judicial**

OBJETIVO	RESUELVE
<p>El propósito de este reglamento es establecer las pautas para la implementación del trabajo remoto en el Poder Judicial, con el objetivo de proteger la salud y garantizar condiciones adecuadas de bioseguridad tanto para los jueces y trabajadores como para la ciudadanía que utiliza sus servicios. Se establecerán medidas preventivas, de protección y salubridad en todas las sedes del Poder Judicial a nivel nacional para prevenir la propagación del COVID-19.</p>	<p>Artículo 7°. Formas de prestación laboral</p> <p>Durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, la prestación de servicios en el Poder Judicial podrá desarrollarse de la siguiente manera:</p> <p>a) Trabajo remoto:</p> <p><u>Requerimientos Tecnológicos</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Una PC (computadora) o laptop personal con las características siguientes:• Sistema Operativo.• Procesador adecuados,• 1GB de RAM (32bits) como mínimo.• Programa actualizado• Conexión a internet para sistemas web de al menos 15Mbps.• Se recomienda que las conexiones a internet sean por medio físico (ADSL, HFC)

- Los jueces funcionarios y auxiliares jurisdiccionales y administrativos deben contar con los equipos de cómputo necesarios en sus hogares para establecer la VPN. Es fundamental que instalen y configuren el software de Red Privada Virtual (VPN) en dichos equipos.
- Los equipos de cómputo asignados al personal deben permanecer encendidos en sus respectivas áreas o sedes de trabajo físico dentro del Poder Judicial a nivel nacional, después de haberse revisado las medidas de seguridad establecidas por las Administraciones o Gerencias de la Corte Superior de Justicia de la República.
- Se requiere que los sistemas informáticos del Poder Judicial funcionen plenamente, para un buen desarrollo del Sistema Integrado Judicial y el Expediente Judicial Electrónico, entre otros. Además, se debe contar con un sistema para llevar a cabo reuniones y audiencias virtuales, configurado en base a Google Hangouts u otra aplicación proporcionada por la Gerencia de Informática con ese propósito.

Artículo 11°. Uso y custodia de los recursos.

El trabajo remoto conforme a la naturaleza de la labora, factibilidad técnica y recursos (software).

El uso de equipos informáticos en el contexto judicial puede ser provisto por el Poder Judicial, el trabajador judicial y/o el juez. Si los equipos informáticos son proporcionados en calidad de préstamo por el Poder Judicial, el trabajador judicial o juez asumen la responsabilidad por cualquier pérdida o deterioro. Además, se espera que el equipo sea utilizado exclusivamente para las tareas asignadas. A cambio, el trabajador judicial o juez se hace cargo de los costos de electricidad y/o internet necesarios para el funcionamiento del equipo proporcionado.

En el caso de que se realice el préstamo del equipo, se deben seguir las condiciones o protocolos aprobados por el área de Control Patrimonial de la Gerencia de Administración y Finanzas, así como por la Gerencia de Informática

Artículo 13°. Derechos del trabajador en forma remota

- d) Disponer de los recursos necesarios de conectividad y equipos para la realización del trabajo remoto.

Artículo 17°. Planificación

De los recursos:

Se requiere identificar los recursos con que cuentan los trabajadores y la entidad, que posibilite el trabajo remoto; considerando al menos: conectividad servicio de internet, telefonía fija /móvil, según corresponda; equipos computadora de escritorio o portátil correo electrónico, correo corporativo y/o personal; aplicaciones herramientas de ofimática y/u otras aplicaciones de acuerdo con las actividades.

III.2.2. Entrevistas

Entrevista a la Asistente judicial Kimberly Diego Carhuarupay

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de Audio y Video de Sala de Audiencia Edad: 27 años Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, con el informático respectivo asignado por el Poder Judicial.	

Entrevista al secretario judicial Edgar Barreto Nolazo

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: secretario judicial Edad: 36 Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, ya que se nos capacitó de como poder ingresar a nuestra computadoras del trabajo desde nuestras casas, sin necesidad de ir a la sede laboral.	

Entrevista a la Asistente de Juez Freddy Vásquez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de juez Edad: 42 Estado Civil: casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si hubo capacitaciones virtuales para el uso de las herramientas tecnológicas.	

Entrevista a la secretario judicial Jonh Rodriguez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretario judicial Edad: 43 Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, se aplicó nuevas tecnologías.	

Entrevista a la Asistente judicial Rosario Siluce

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Notificadora Edad: 27 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, con dificultades al inicio hasta ir aprendiendo el funcionamiento.	

Entrevista a la secretario judicial Diego Vilcapoma Camarena

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretario judicial Edad: 33 Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Sí, pero de forma abreviada.	

Entrevista a la Secretaria Judicial Rosa Maria Arias Caycho

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 40 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, solo necesitaba el descargo de la aplicación VPN para conectare remotamente.	

Entrevista al secretario judicial Luis Caqueo Miranda

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretario judicial Edad: 46 Estado Civil: casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, asimismo nos enviaron cartillas y ayuda memorias separatas.	

Entrevista a la Secretaria Judicial Cecibel Lopez Salcedo

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria Judicial Edad: 39 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si estamos capacitados.	

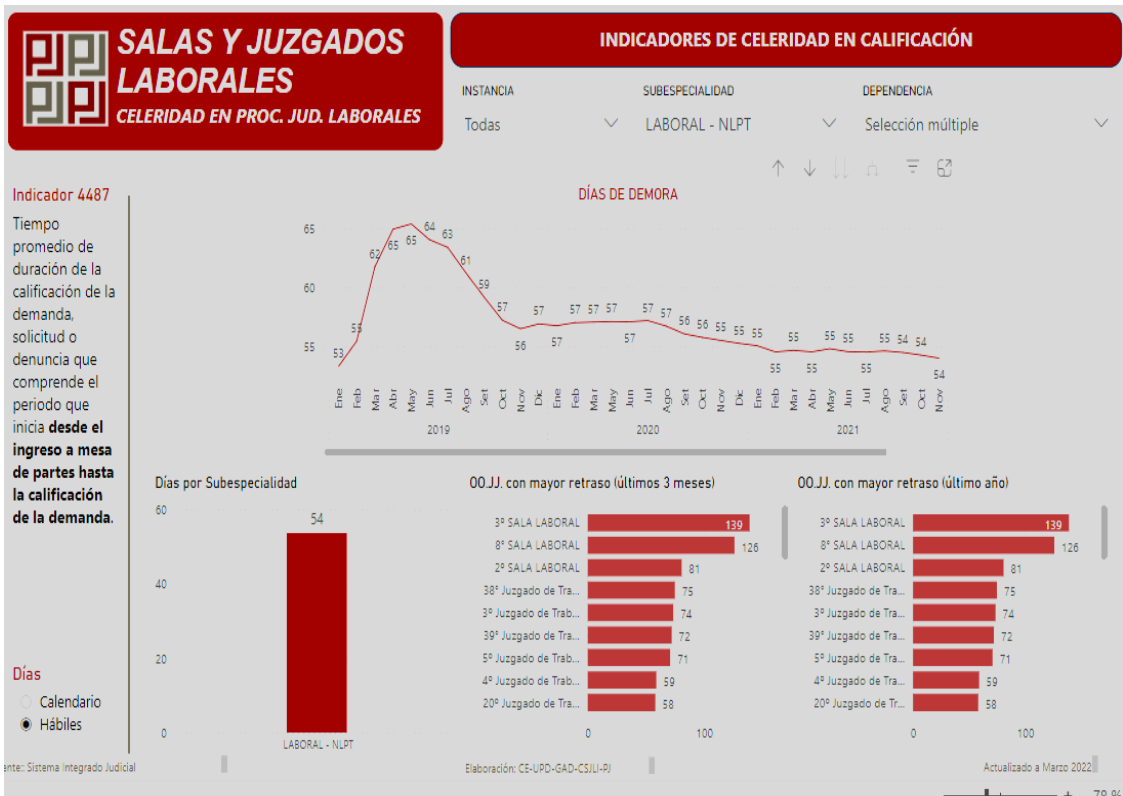
Entrevista a la secretaria judicial Isabel Sifuentes Sichi

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria judicial Edad: 62 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si fue capacitado por parte de su empleador en el uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo del trabajo remoto?	
Si, fuimos capacitados por cada área calificaciones, tramite y ejecución, etc	

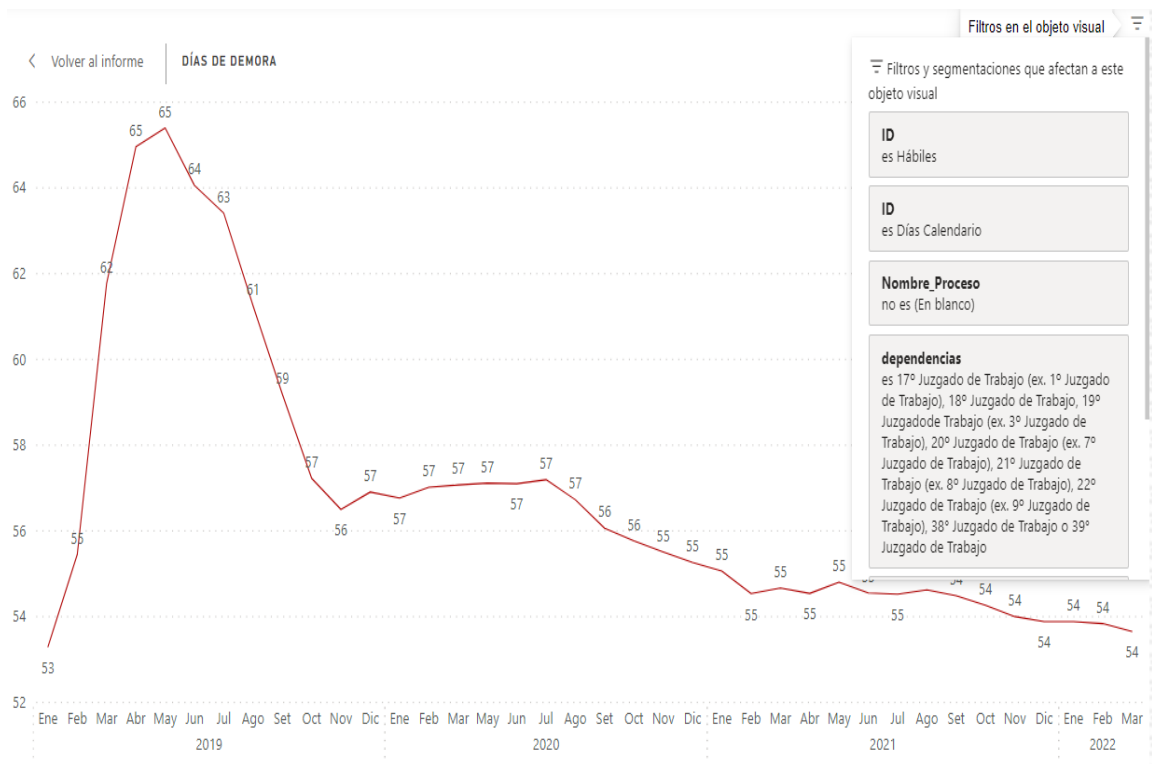
III.3 Resultado 3 (respecto del OE 3)

A. Este Tercer resultado es relativo al siguiente objetivo específico:

Determinar si el trabajo remoto realizado durante el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria, a consecuencia de COVID 19, mejoro el desempeño laboral de los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I y por ende, se mejoró la producción de los juzgados laboral con sede en el Edificio Alzamora Valdez. Para ello se empleó los cuadros estadísticos brindados por la administración del Módulo Laboral de los años 2020, 2021, 2022 y 2023. De igual modo se utilizó las entrevistas a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, que desempeñan diferentes funciones.



Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)



Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)



**SALAS Y JUZGADOS
LABORALES**
CELERIDAD EN PROC. JUD. LABORALES

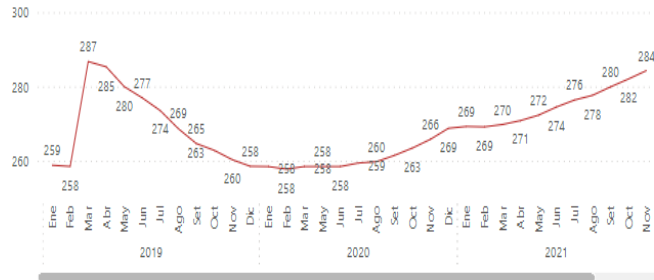
INDICADORES DE CELERIDAD EN PRIMERA INSTANCIA

INSTANCIA: JUZGADOS ESPECI...
 SUBESPECIALIDAD: LABORAL - NLPT
 DEPENDENCIA: Selección múltiple

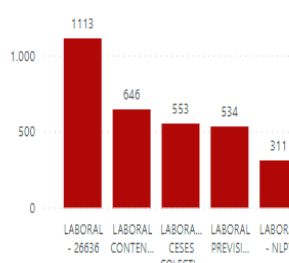
Indicador 4483

Tiempo promedio de duración en días de los procesos judiciales laborales en trámite en primera instancia, que comprende el periodo que inicia desde la admisión de la demanda hasta el auto definitivo o sentencia mediante el cual el juez se pronuncia sobre la demanda, solicitud o denuncia de las partes.

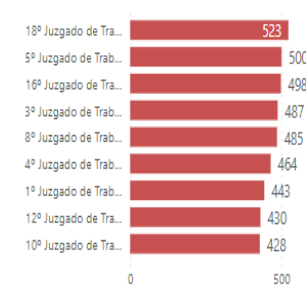
DÍAS DE DEMORA



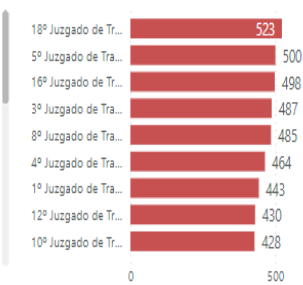
Días por Subespecialidad



00.JJ. con mayor retraso (últimos 3 meses)



00.JJ. con mayor retraso (último año)

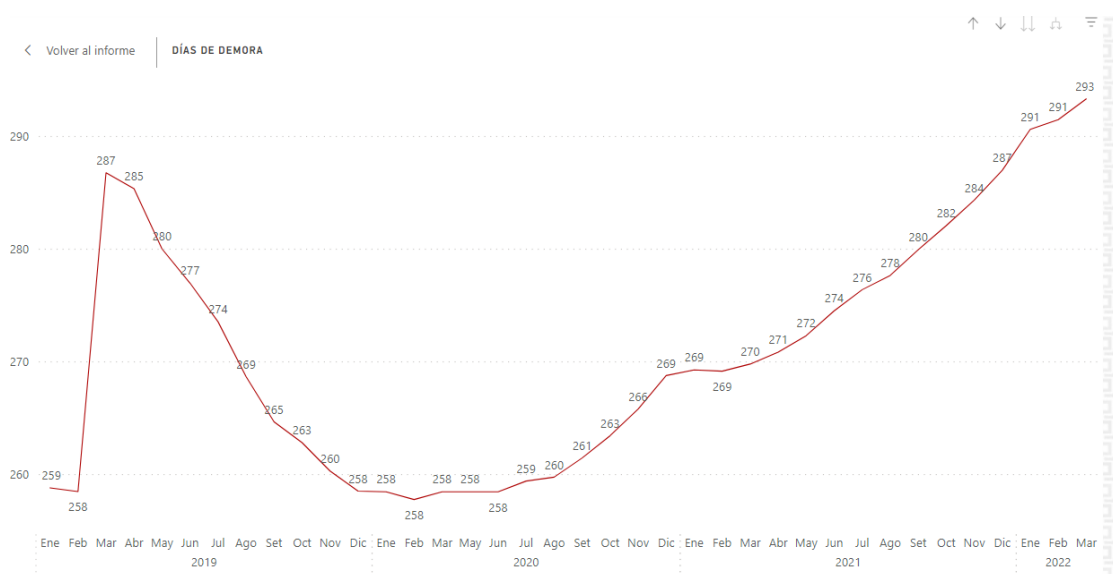


ente: Sistema Integrado Judicial

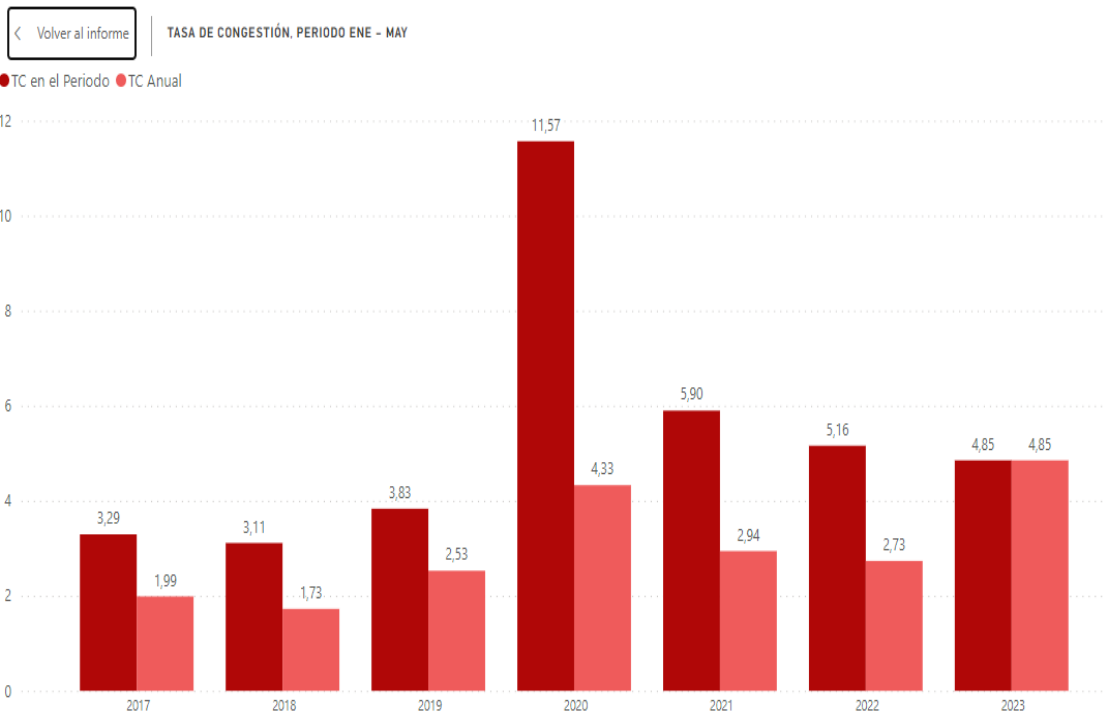
Elaboración: CE-UIPD-GAD-CSJ/J-PJ

Actualizado a Marzo 2022

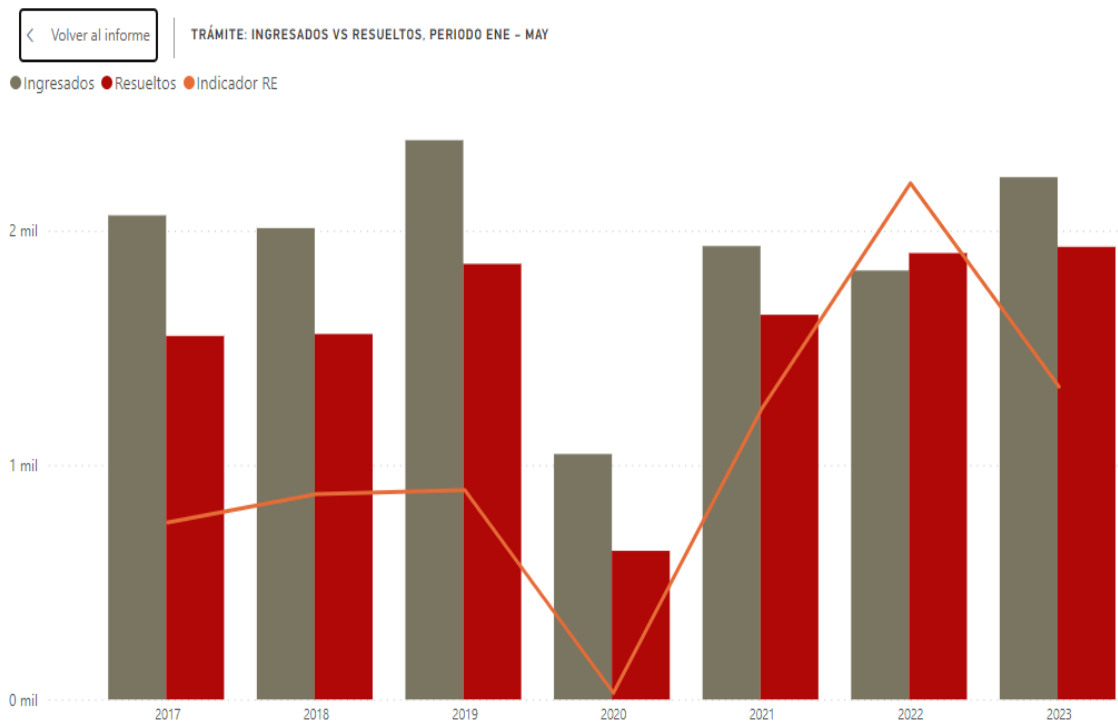
Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)



Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)



Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)



Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)

3.1.4. CSJ LIMA: EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE, JUZGADOS ESPECIALIZADOS / ESP. LABORAL / SUBESP. LABORAL - NLPT, SEGÚN DEPENDENCIA, ENE - DIC 2019

DEPENDENCIAS	TOTAL	EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE												ORDEN 1/
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
TOTAL	13 603	1 355	185	1 319	1 314	1 464	1 319	1 410	1 083	1 133	1 101	783	1 137	
1º Juzgado de Trabajo (ex. 17º Juzgado de Trabajo)	544	47	-	43	43	48	46	50	58	51	58	44	56	12º
2º Juzgado de Trabajo (ex. 19º Juzgado de Trabajo)	450	30	-	48	53	49	27	35	50	46	47	39	26	23º
3º Juzgado de Trabajo (ex. 20º Juzgado de Trabajo)	403	27	8	25	30	42	37	49	26	37	48	25	49	26º
4º Juzgado de Trabajo (ex. 21º Juzgado de Trabajo)	675	60	-	68	65	75	51	64	51	70	65	42	64	3º
5º Juzgado de Trabajo	424	56	-	33	37	43	27	58	35	26	33	21	55	25º
6º Juzgado de Trabajo (ex. 22º Juzgado de Trabajo)	490	33	10	30	36	47	57	54	49	39	45	38	52	19º
7º Juzgado de Trabajo (ex. 23º Juzgado de Trabajo)	432	36	1	38	30	42	38	47	39	21	43	43	54	24º
8º Juzgado de Trabajo (ex. 24º Juzgado de Trabajo)	515	48	-	46	39	65	35	54	36	55	50	42	45	15º
9º Juzgado de Trabajo (ex. 26º Juzgado de Trabajo)	467	47	-	41	46	45	52	42	44	40	41	28	41	21º
10º Juzgado de Trabajo	513	58	-	52	37	43	53	45	47	49	48	36	45	16º
11º Juzgado de Trabajo	586	64	-	53	50	72	62	64	42	58	54	35	32	6º
12º Juzgado de Trabajo	476	47	-	53	45	58	39	48	41	40	35	30	40	20º
13º Juzgado de Trabajo (ex. 27º Juzgado de Trabajo)	534	46	18	41	41	67	44	44	43	51	36	38	65	14º
14º Juzgado de Trabajo (ex. 28º Juzgado de Trabajo)	504	59	-	48	44	50	50	48	43	52	37	37	36	17º
15º Juzgado de Trabajo (ex. 29º Juzgado de Trabajo)	562	48	-	39	54	67	64	45	52	55	50	37	51	10º
16º Juzgado de Trabajo	623	59	-	51	61	50	48	57	65	59	56	44	73	4º
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	619	64	-	59	59	64	75	62	58	49	54	30	45	5º
18º Juzgado de Trabajo	459	55	1	49	44	49	46	48	42	36	33	20	36	22º
19º Juzgado de Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	580	75	-	55	63	55	50	52	37	51	69	25	48	7º
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	570	54	19	61	57	64	51	55	35	56	48	20	50	8º
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	569	56	-	72	64	75	57	62	61	52	20	12	38	9º
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	553	49	-	56	63	53	57	50	40	49	50	28	58	11º
38º Juzgado de Trabajo	495	48	-	55	54	51	50	44	41	38	42	35	37	18º
39º Juzgado de Trabajo	537	50	-	54	58	53	52	62	41	53	39	34	41	13º
1º Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga	506	76	71	74	68	69	68	80	-	-	-	-	-	1º

Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)

3.1.4. CSJ LIMA: EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE, JUZGADOS ESPECIALIZADOS / ESP. LABORAL / SUBESP. LABORAL - NLPT, SEGÚN DEPENDENCIA, ENE - DIC 2020

DEPENDENCIAS	TOTAL	EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE												ORDEN 1/
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
TOTAL	7 961	1 202	156	508	68	98	233	644	957	1 082	1 011	941	1 061	
1º Juzgado de Trabajo (ex. 17º Juzgado de Trabajo)	380	44	-	-	17	41	56	18	41	42	40	39	42	5º
2º Juzgado de Trabajo (ex. 19º Juzgado de Trabajo)	317	35	3	23	-	-	-	32	51	53	46	21	53	17º
3º Juzgado de Trabajo (ex. 20º Juzgado de Trabajo)	358	57	15	26	-	-	-	27	62	42	34	37	58	8º
4º Juzgado de Trabajo (ex. 21º Juzgado de Trabajo)	318	59	-	25	-	-	15	16	39	48	33	36	47	16º
5º Juzgado de Trabajo	202	27	-	13	-	-	-	16	30	34	40	23	19	24º
6º Juzgado de Trabajo (ex. 22º Juzgado de Trabajo)	331	28	18	23	-	-	15	17	30	51	50	41	58	14º
7º Juzgado de Trabajo (ex. 23º Juzgado de Trabajo)	399	74	-	17	-	-	24	26	47	47	51	51	62	3º
8º Juzgado de Trabajo (ex. 24º Juzgado de Trabajo)	326	53	-	19	-	-	1	40	38	49	24	49	53	15º
9º Juzgado de Trabajo (ex. 26º Juzgado de Trabajo)	359	42	-	25	1	2	34	34	44	46	47	44	40	7º
10º Juzgado de Trabajo	276	45	-	32	-	-	3	16	40	40	41	26	33	20º
11º Juzgado de Trabajo	377	63	-	24	10	18	17	7	50	53	55	40	40	6º
12º Juzgado de Trabajo	347	45	-	13	27	16	15	22	40	48	45	42	34	11º
13º Juzgado de Trabajo (ex. 27º Juzgado de Trabajo)	423	71	46	30	3	3	19	13	29	60	61	45	43	1º
14º Juzgado de Trabajo (ex. 28º Juzgado de Trabajo)	344	50	-	26	-	-	1	49	49	50	35	41	43	12º
15º Juzgado de Trabajo (ex. 29º Juzgado de Trabajo)	419	51	-	38	8	15	15	43	47	65	47	45	45	2º
16º Juzgado de Trabajo	393	59	-	13	2	3	-	73	45	50	51	46	51	4º
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	334	59	-	24	-	-	15	20	28	44	44	44	56	13º
18º Juzgado de Trabajo	272	57	-	28	-	-	-	30	27	31	34	32	33	21º
19º Juzgado de Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	357	48	23	33	-	-	3	35	46	48	43	40	38	10º
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	298	81	29	14	-	-	-	33	34	24	23	25	35	19º
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	218	26	-	9	-	-	-	7	24	36	39	38	39	23º
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	253	46	-	7	-	-	-	11	37	30	35	35	52	22º
38º Juzgado de Trabajo	302	40	12	25	-	-	-	30	34	39	39	46	37	18º
39º Juzgado de Trabajo	358	42	10	21	-	-	-	29	45	52	54	55	50	9º

Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)

3.1.4. CSJ LIMA: EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE, JUZGADOS ESPECIALIZADOS / ESP. LABORAL / SUBESP. LABORAL - NLPT, SEGÚN DEPENDENCIA, ENE - DIC 2021

DEPENDENCIAS	TOTAL	EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE												ORDEN 1/
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
TOTAL	11 920	843	856	985	926	1 002	991	924	1 013	1 057	1 040	1 086	1 197	
1º Juzgado de Trabajo (ex. 17º Juzgado de Trabajo)	382	32	41	38	30	30	35	32	30	26	22	35	31	23º
2º Juzgado de Trabajo (ex. 19º Juzgado de Trabajo)	387	23	44	54	25	19	34	29	33	27	34	41	24	22º
3º Juzgado de Trabajo (ex. 20º Juzgado de Trabajo)	458	32	39	37	40	41	40	49	27	45	30	32	46	17º
4º Juzgado de Trabajo (ex. 21º Juzgado de Trabajo)	412	23	19	29	14	34	41	27	40	43	36	56	50	21º
5º Juzgado de Trabajo	301	28	15	20	29	30	19	14	30	25	29	23	39	24º
6º Juzgado de Trabajo (ex. 22º Juzgado de Trabajo)	526	33	41	43	39	39	44	38	44	42	41	57	65	9º
7º Juzgado de Trabajo (ex. 23º Juzgado de Trabajo)	573	41	36	40	37	40	47	49	55	45	50	53	80	4º
8º Juzgado de Trabajo (ex. 24º Juzgado de Trabajo)	512	31	37	44	37	40	45	43	36	44	43	60	52	12º
9º Juzgado de Trabajo (ex. 26º Juzgado de Trabajo)	529	32	36	40	45	44	38	40	51	45	39	54	65	8º
10º Juzgado de Trabajo	480	38	30	36	23	41	23	22	52	45	50	59	61	16º
11º Juzgado de Trabajo	551	45	46	45	48	45	48	40	50	57	50	31	46	6º
12º Juzgado de Trabajo	444	37	34	35	42	35	47	34	34	38	31	34	43	19º
13º Juzgado de Trabajo (ex. 27º Juzgado de Trabajo)	583	51	3	44	80	50	44	20	53	43	77	85	33	3º
14º Juzgado de Trabajo (ex. 28º Juzgado de Trabajo)	526	58	44	53	41	38	52	29	54	34	41	47	35	10º
15º Juzgado de Trabajo (ex. 29º Juzgado de Trabajo)	485	33	34	45	39	34	36	49	44	47	41	37	46	15º
16º Juzgado de Trabajo	543	21	33	46	52	51	55	46	54	28	55	60	42	7º
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	591	35	50	48	44	56	61	53	51	41	57	30	65	2º
18º Juzgado de Trabajo	413	35	33	31	25	34	43	38	38	40	31	35	30	20º
19º Juzgadode Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	523	29	42	34	20	44	40	52	40	79	46	45	52	11º
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	504	23	41	41	47	52	17	46	41	59	45	51	41	14º
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	558	46	43	49	54	48	42	53	39	55	40	47	42	5º
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	454	38	30	34	39	34	36	34	40	51	34	27	57	18º
38º Juzgado de Trabajo	505	39	41	41	35	51	43	42	31	41	35	38	68	13º
39º Juzgado de Trabajo	642	40	44	58	41	72	61	45	46	57	67	49	62	1º
1º Juzgado de Trabajo Transitorio	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	22	25º

Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)

3.1.4. CSJ LIMA: EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE, JUZGADOS ESPECIALIZADOS / ESP. LABORAL / SUBESP. LABORAL - NLPT, SEGÚN DEPENDENCIA, ENE - DIC 2022

DEPENDENCIAS	TOTAL	EXPEDIENTES RESUELTOS EN TRÁMITE												ORDEN 1/
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
TOTAL	13 871	1 085	541	1 159	1 074	1 256	1 230	1 153	1 162	1 363	1 372	1 324	1 152	
1º Juzgado de Trabajo (ex. 17º Juzgado de Trabajo)	557	20	25	46	42	43	35	51	50	60	79	56	50	14º
2º Juzgado de Trabajo (ex. 19º Juzgado de Trabajo)	655	39	39	47	47	51	56	59	54	69	69	57	68	2º
3º Juzgado de Trabajo (ex. 20º Juzgado de Trabajo)	533	47	5	52	39	41	32	33	59	32	50	71	72	18º
4º Juzgado de Trabajo (ex. 21º Juzgado de Trabajo)	527	35	10	57	41	46	44	45	43	37	43	64	62	19º
5º Juzgado de Trabajo	358	21	5	17	22	40	43	21	27	55	29	33	45	24º
6º Juzgado de Trabajo (ex. 22º Juzgado de Trabajo)	581	36	21	51	32	54	67	55	39	61	47	62	56	12º
7º Juzgado de Trabajo (ex. 23º Juzgado de Trabajo)	633	51	41	54	55	55	56	54	57	47	54	57	52	5º
8º Juzgado de Trabajo (ex. 24º Juzgado de Trabajo)	630	52	38	63	27	46	46	50	60	73	60	62	53	6º
9º Juzgado de Trabajo (ex. 26º Juzgado de Trabajo)	582	42	22	40	44	32	42	39	40	54	89	87	51	11º
10º Juzgado de Trabajo	491	41	14	56	51	39	36	24	25	57	67	42	39	21º
11º Juzgado de Trabajo	553	46	15	42	59	45	68	48	46	56	45	45	38	16º
12º Juzgado de Trabajo	641	41	28	48	51	59	53	51	61	69	70	58	52	4º
13º Juzgado de Trabajo (ex. 27º Juzgado de Trabajo)	439	21	19	14	3	57	28	60	33	59	52	58	35	23º
14º Juzgado de Trabajo (ex. 28º Juzgado de Trabajo)	589	48	26	45	52	37	58	66	31	59	65	41	61	10º
15º Juzgado de Trabajo (ex. 29º Juzgado de Trabajo)	510	36	11	44	31	51	54	55	34	46	56	51	41	20º
16º Juzgado de Trabajo	619	46	24	55	60	53	50	58	55	55	53	56	54	7º
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	655	48	29	74	56	69	58	49	58	65	40	65	44	1º
18º Juzgado de Trabajo	541	49	28	45	49	41	39	18	64	43	67	34	64	17º
19º Juzgado de Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	594	50	39	38	43	60	42	42	38	53	82	71	36	9º
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	601	67	6	51	55	68	57	58	43	55	62	36	43	8º
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	562	72	29	47	52	48	48	47	52	59	51	39	18	13º
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	555	56	18	41	44	56	62	60	62	53	21	46	36	15º
38º Juzgado de Trabajo	472	51	10	57	40	42	53	33	29	50	30	41	36	22º
39º Juzgado de Trabajo	649	50	34	51	58	83	60	49	78	58	48	54	26	3º
1º Juzgado de Trabajo Transitorio	344	20	5	24	21	40	43	28	24	38	43	38	20	25º

Fuente: Estadística del Poder Judicial (2023)

Entrevista al Secretario Judicial Edgar Barreto Nolazo

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretario Judicial Edad: 36 Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si, ya que si se pudo producir más resoluciones que lo habitual que hace en el trabajo en forma presencial.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si, se logro llegar a la meta de realizar una cantidad de resoluciones.	

Entrevista al Secretario Judicial Luis Varas Muñoz

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretario Judicial Edad: 55 años Estado Civil: casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Así es, esto debido a que la documentación se encontraba digitalizada y nueva necesaria su ubicación.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Durante el día nos solicitaban una cantidad de producción, el mismo que lo cumplía al término de la jornada.	

Entrevista a la Asistente de Juez Ingrid Nuñuvero Rodriguez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de juez Edad: 55 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si, debido que se redujo el tiempo en el transporte a nuestros domicilios, lo que permitió mayor descanso y efectividad en la producción laboral.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si.	

Entrevista a la secretaria judicial Millones Palacio Clara

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria judicial Edad: 48 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Fue igual y en lagunas veces mejoraba porque tenía la convicción que estaba a buen recaudo en mi hogar.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si, mi producción fue mejorando y al retornar a la presencialidad bajo en algo.	

Entrevista a la asistente de Juez Irina Escate Castillo

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Asistente de Juez Edad: 32 años Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si avanzamos más rápido realizando proyectos.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
No, a veces el Sistema fallaba y no había conexión.	

Entrevista a la secretaria judicial Mariella Huanquis Huayllani

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria Judicial Edad: 36 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si, debido a que cumplo con una buena producción, lo que antes era imposible al laborar de manera presencial.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si, en razón de que la meta diaria es vigilada por el jefe inmediato.	

Entrevista a secretaria judicial Delia de la Rosa

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria judicial Edad: 35 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si mejoro la producción laboral, pues el trabajo remoto redujo costos y tiempo, por lo que el rendimiento es óptimo.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si se cumplieron las metas y las expectativas en el trabajo remoto.	

Entrevista al secretario judicial Luis Caqueo Miranda

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretario Judicial Edad: 46 años Estado Civil: Casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si, porque se realizaron mas audiencias y sentencias.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si, mayor produccion de sentencias.	

Entrevista a la secretaria judicial Rosa Maria Arias Caycho

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria judicial Edad: 40 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si, permitió realizar las actividades de manera normal.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si, el despacho requirió entre 25 a 30 proyectos diarios.	

Entrevista al secretario judicial Diego Vilcapoma Camarena

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretario Judicial Edad: 33 Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud. que el trabajo remoto le permitió mejorar su Producción Laboral?	
Si, por la exclusividad de la modalidad de trabajo.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si durante el Desarrollo del trabajo Remoto logro cumplir con las metas establecida por el empleador?	
Si, toda vez que el personal se avocaba únicamente a las labores propias de redacción de proyectos de resoluciones.	

III.4 Resultado 4 (respecto del OE 4)

A. Este Cuarto resultado es relativo al siguiente objetivo específico:

Determinar si durante el desarrollo del trabajo remoto el trabajador judicial del Modulo Laboral I, logró una conciliación entre su vida personal- laboral - familia. Para ello se empleó las Resoluciones Administrativas emitidas por el Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Lima, Decretos de Urgencia y Decretos Legislativos, legislación nacional como comparada. De igual modo se utilizó las entrevistas a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, que desempeñan diferentes funciones.

III.4.1 Legislación Nacional

Resolución Administrativa N° 000212-2020-CE-PJ

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
15 DE AGOSTO DE 2020	Artículo Primero: Se establece la obligatoriedad de priorizar el trabajo remoto en las áreas jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial, siempre y cuando se cuenten con las capacidades tecnológicas y logísticas necesarias. En los casos en que el trabajo remoto no sea posible, los trabajadores deberán acudir de manera presencial.

Reglamento: Trabajo remoto en los Órganos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial.

<p><u>Artículo 2°.</u> Lugar de trabajo</p> <p>El trabajo remoto puede llevarse a cabo tanto en la residencia habitual del juez o trabajador judicial como en otra ubicación dentro del Distrito Judicial correspondiente, como resultado de las medidas de aislamiento social obligatorio. Sin embargo, en caso de que el juez o trabajador no puedan ingresar al país debido a las regulaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones relacionadas con el COVID-19, podrán realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.</p>	<p><u>Artículo 3.-</u> Naturaleza del trabajo remoto</p> <p>El trabajo remoto no modifica la esencia de la relación laboral, ni tampoco afecta la remuneración y las condiciones económicas de aquellos que lo llevan a cabo.</p> <p><u>Artículo 4°.</u> Horario o jornada laboral</p> <p>El horario de trabajo en el Poder Judicial se establece de lunes a viernes y es determinado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial a través de resoluciones administrativas, tanto para el trabajo presencial como para el trabajo remoto. El horario de atención al público se regirá por las leyes establecidas por el Estado y las disposiciones emitidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, teniendo en cuenta la evolución de la pandemia del Covid-19.</p> <p>Los presidentes de las Cortes a nivel nacional tienen la facultad excepcional de modificar el horario de trabajo cuando sea estrictamente necesario, ya sea por la promulgación de leyes o en situaciones de emergencia sanitaria relacionadas con el COVID-19. Después de tomar esta medida, deberán informar al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, quien decidirá sobre la validez y pertinencia de la medida.</p>
---	--

Los presidentes de las Cortes Superiores de cada Distrito Judicial tienen la autoridad especial para ajustar el horario de trabajo en casos de extrema necesidad, ya sea debido a la promulgación de nuevas leyes o a situaciones de emergencia sanitaria relacionadas con el COVID-19. Después de realizar estos ajustes, deberán informar al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, quien será responsable de evaluar y determinar la validez y pertinencia de la medida

Artículo 5°. Canales de comunicación

El juez, el jefe inmediato y el trabajador judicial deben establecer conjuntamente el momento y el medio de comunicación utilizado para coordinar durante la jornada laboral, excepto en casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades lo impida. Los canales de comunicación disponibles incluyen correo electrónico, llamadas telefónicas, chats o mensajería instantánea. En caso de que no se llegue a un acuerdo, el jefe inmediato tendrá la responsabilidad de elegir entre correo electrónico, llamada telefónica o mensaje de texto

Artículo 12°. Obligaciones del trabajador en forma remota

- a) Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, informada por la entidad.
- b) (...)
- c) Estar disponible durante la jornada laboral vigente en el Poder Judicial de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral necesario de la prestación del servicio.
- d) Mantener abiertos y estable los canales de comunicación acordados durante el horario de la jornada laboral.
- e) (..)

Artículo 13°. Derechos del trabajador en forma remota.

(...)

d) Disponer de los recursos necesarios de conectividad y equipo para la realización del trabajo remoto.

e) Evitar que la prestación del trabajo remoto implique el alterar el cuidado personal, psicológico o entorno familiar con situaciones de hiperconexión.

Artículo 14.- Obligaciones del Poder Judicial
(...).

h) El empleador tiene la obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador, lo que implica no interrumpir su tiempo de desconexión. Esto implica respetar la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias, así como los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral. En el caso de trabajadores que no están sujetos a la jornada máxima de trabajo (como los trabajadores directivos, aquellos que no están sujetos a una supervisión inmediata de la jornada laboral y los que realizan servicios intermitentes), se debe garantizar un tiempo de desconexión digital de al menos doce (12) horas continuas durante los períodos de suspensión de la relación laboral.

Artículo 18° Ejecución

3. Sensibilización, cambio cultural y seguimiento de la Salud

Sensibilización. La Gerencia de Imagen y Comunicaciones, en colaboración con la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, tiene la responsabilidad de implementar un plan de gestión del cambio cultural y diseñar una campaña interna que fomente el compromiso de los trabajadores que están realizando trabajo remoto. Se reconoce que el aislamiento social y el trabajo desde casa implican una rutina y manejo emocional diferentes en comparación con el trabajo físico en la oficina. Para llevar a cabo esta campaña, se utilizarán recursos como Justicia TV y el Aula Virtual de Capacitación.

4. Continuación al cambio cultural y gestión del cambio

✓ Seguimiento de la Salud

Para una adecuada ejecución del trabajo remoto se deberá de establecer las siguientes acciones:

✓ Acciones Preventivas

✓ Acciones de Prevención

✓ Acciones de Evaluación

Decreto de Urgencia N.º 127-2020

OBJETIVO	
<p>El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto promover la recuperación del empleo formal, incentivando la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo, a través del otorgamiento de un subsidio a empleadores del sector privado afectados durante el estado de emergencia nacional declarado a consecuencia de la propagación del brote del COVID-19, y el establecimiento de medidas para garantizar la observancia de la jornada de trabajo y el goce del derecho al descanso; así como establecer medidas para la tención de intervenciones o inversiones prioritarias que contribuyan a la reactivación económica.</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA</p> <p>MODIFICATORIA</p> <p>Única. Modificación del <u>Decreto de Urgencia N° 026-2020</u>, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.</p> <p>Modifícase el numeral 17.1 del artículo 17, incorpórese los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al numeral 18.1 del artículo 18 y modifícase el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, los que quedan redactados en los siguientes términos:</p> <p>“Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto</p> <p>17.1 Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia.</p> <p>(...).</p> <p>Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador</p> <p>18.1. Son obligaciones del empleador:</p> <p>(...).</p>

	<p>18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, En virtud de esto, el trabajador tiene el derecho de desconectarse de los dispositivos informáticos, de telecomunicaciones u otros similares utilizados para realizar sus labores durante los días de descanso, licencias o períodos de suspensión de la relación laboral.</p> <p>8.1.4 En el caso del sector privado, se deben cumplir las regulaciones relacionadas con la jornada laboral máxima de acuerdo con las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede requerir al trabajador realizar tareas o coordinaciones de trabajo durante el tiempo de desconexión digital. En el caso de trabajadores que no estén sujetos a una jornada laboral máxima según la legislación vigente, el período de desconexión debe ser de al menos doce horas consecutivas dentro de un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.</p> <p>18.1.5 Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia.</p>
--	--

Decreto de Urgencia N.º 055-2021

FECHA DE PUBLICACIÓN	RESUELVE
23 de junio 2021	<p>Disposición Complementaria Final</p> <p>ÚNICA. Con el objetivo de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios proporcionados por las entidades públicas que no pertenecen al sector salud, se establece lo siguiente: los servidores civiles, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realicen exclusivamente trabajo remoto o estén en licencia con remuneración sujeta a compensación y hayan sido vacunados con ambas dosis contra la COVID-19, podrán regresar a sus lugares de trabajo para realizar labores de manera presencial o mixta. Sin embargo, esto estará sujeto a una evaluación y aprobación previa por parte del médico ocupacional o su equivalente en la entidad. Las entidades públicas que no pertenecen al sector salud tienen la opción de permitir que los servidores vacunados con ambas dosis contra la COVID-19 continúen realizando trabajo remoto o mixto de acuerdo con las necesidades institucionales. Esta disposición estará vigente hasta que finalice la situación de emergencia sanitaria.</p>

III.2.3. Entrevistas

Entrevista a la Asistente judicial Rosario Siluce Litamo

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: notificadora Edad: 27 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
Si, porque me permitió avanzar en varias actividades.	

Entrevista al secretario judicial Jonh Rodriguez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretario judicial Edad: 43 años Estado Civil: soltero Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿ Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliacion entre su vida personal- laboral - familiar?	
Un poco, permitió estar más con la familia.	

Entrevista al asistente de juez Freddy Vasquez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Asistente de Juez Edad: 42 años Estado Civil: casado Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
Bueno más que conciliación la experiencia de trabajo desde casa lo que conlleva a trabajar como equipo.	

Entrevista a la secretaria judicial Isabel Sifuentes Sichi

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 62 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿ Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
Si por la presencia en casa	

Entrevista a la asistente judicial Carmen Rosa Chicoma

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: notificadora Edad: 58 años Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
Si permitió porque tenía un mayor tiempo de contacto familiar.	

Entrevista a la Asistente judicial Melissa Zevallos Arias

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: notificadora Edad: 47 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
Por supuesto que sí.	

Entrevista a la Asistente de audio y video Rosa Mendieta

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Asistente de audio y video de la Sala de Audiencia. Edad: 52 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
	Si por que todos estamos en casa realizando trabajo remoto de una u otra manera permitió unir más a las familias y en lo laboral aprender nuevas cosas.

Entrevista a la secretaria Judicial Diana Huacachi

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 36 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
	Si, la organización es importante.

Entrevista a la administradora del módulo Yuliana Contreras

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Administradora Edad: 58 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Diga Ud. si el trabajo remoto le permitió una conciliación entre su vida personal- laboral - familiar?	
	Si, porque permitió mayor convivencia con la familia.

III.5 Resultado 5 (respecto del OE 5)

A. Este Quinto resultado es relativo al siguiente objetivo específico:

Determinar que tan viable sería para el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez continuar desarrollando sus actividades bajo esta modalidad de trabajo a distancia. Para ello se utilizó las entrevistas a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, que desempeñan diferentes funciones; así como los cuadros de Producción de los Juzgados Laboral con sede en el Edificio Alzamora Valdez.

III. 5. 1 Entrevistas

Entrevista a la Administradora del Módulo Yuliana Contreras

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Administradora Edad: 58 Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
	Muy satisfecha ya que permitió cumplir mis labores como madre y profesional.
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
	Si, siempre y cuando seamos responsables en nuestro desempeño diario.

Entrevista a la secretaria judicial Esther Pacora

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Secretaria Judicial Edad: 36 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
	Muy satisfecha.
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
	Si, pero permitir el ingreso del personal una vez a la semana para trabajar los expedientes físicos.

Entrevista a la asistente de audio y video Kimberly Diego

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: Asistente de audio y video de la sala de audiencia. Edad: 27 años Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
Muy satisfecha.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
Si permanente, es una buena modalidad de trabajo.	

Entrevista a la secretaria judicial Danissa Garcia Gomez

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 42 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
Del 1 al 10, yo diría que un 8	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
En mi caso, yo creo que sí.	

Entrevista a la secretaria judicial Diana Huacachi

DATOS DEL ENTREVISTADO	Cargo que desempeña: secretaria judicial Edad: 36 años Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
Bien satisfecha	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
Particularmente si, pero solo con expediente electrónicos, ya que los expedientes físicos requieren de otros procedimientos más manuales.	

Entrevista a la Asistente de juez Evelyn Valdivia

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de Juez Edad: 42 Estado Civil: soltera Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
Medianamente satisfecha	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
Sí, las funciones de Asistente de Juez – proyección de sentencia pueden realizarse íntegramente de manera remota.	

Entrevista a la Asistente de audio y videos Rosa Mendieta

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Asistente de audio y video de sala de audiencia Edad: 52 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 25.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
	Bien porque nos permitió estar actualizada con la tecnología y aprender nuevas cosas que no se realizaban.
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
	Si al menos dos veces a la semana para no perder lo aprendido y estar siempre actualizado con las nuevas tecnologías.

Entrevista a la Asistente judicial Melissa Zavallos Arias

DATOS DEL ENTREVISTADO	Función que desempeña: Notificadora Edad: 47 años Estado Civil: casada Fecha de entrevista: 23.05.2023
Según su conocimiento y experiencia, ¿Qué tan satisfecho se encontró Ud. con el trabajo remoto?	
Recontra satisfecha, porque manejaba mis horarios.	
Según su conocimiento y experiencia, ¿Cree Ud., de acuerdo con sus funciones, que la modalidad de trabajo a distancia debería ser aplicada en forma permanente?	
Por supuesto.	

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

IV.1. Discusión del resultado 1

El trabajo Remoto logro retornar a sus actividades a los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez. A partir del análisis documental, se obtuvo la siguiente información: Que, la reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial fue en forma progresiva y gradual, garantizándose con el Trabajo Remoto la prestación del servicio de justicia durante el Estado de Emergencia Sanitaria a consecuencia del COVID-19, dando inicio a un proceso de modernización del sistema de justicia basado en el uso intensivo de las modernas tecnologías de la información y telecomunicaciones; como son la notificación electrónica, el Remate Judicial Electrónico- REMJU, el Certificado de Depósito Judicial Electrónico, el embargo electrónico, bancario y fundamentalmente el Expediente Judicial Electrónico. En cuanto al resultado de las entrevistas a los trabajadores judiciales, podemos observar que todos concuerdan en señalar que el Trabajo Remoto le permitió volver a retomar sus labores habituales, pero de manera virtual.

IV.2. Discusión del resultado 2

El trabajador judicial del Módulo Laboral I fue capacitado por el empleador para desarrollar el trabajo remoto, de acuerdo al análisis documental y entrevistas a los trabajadores judiciales del Modulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez, se observa que si fueron capacitados en el uso de los implementos tecnológicos para desarrollar el Trabajo Remoto; si bien es cierto, al comienzo no fueron los más óptimos en su funcionamiento; sin embargo, a lo largo

del proceso estos fueron adaptándose para un mejor desenvolvimiento del trabajador judicial.

IV.3. Discusión del resultado 3

El trabajo remoto realizado durante el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria, a consecuencia del COVID-19, mejoró el desempeño laboral de los trabajadores judiciales del Módulo Laboral I, y por ende, se mejoró la producción de los Juzgados Laborales con sede en el Edificio Alzamora Valdez. De acuerdo con el reporte de estadística proporcionado por la administración del Módulo Laboral, se observa que efectivamente se logró mejorar la producción de los juzgados laboral durante el tiempo que se laboró de manera remota. De igual forma, los entrevistados han indicado que si se cumplió con las metas establecidas por la institución siendo en algunos casos hasta mayor.

Año especialidad	2019			Total		
	Ingresados	Atendidos	Pendientes	Ingresados	Atendidos	Pendientes
LABORAL	41.909	41.778	131	41.909	41.778	131
LABORAL - NLPT	41.909	41.778	131	41.909	41.778	131
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	6.060	6.041	19	6.060	6.041	19
18º Juzgado de Trabajo	5.718	5.699	19	5.718	5.699	19
19º Juzgado de Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	6.437	6.415	22	6.437	6.415	22
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	5.899	5.876	23	5.899	5.876	23
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	5.109	5.093	16	5.109	5.093	16
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	5.186	5.173	13	5.186	5.173	13
38º Juzgado de Trabajo	3.832	3.815	17	3.832	3.815	17
39º Juzgado de Trabajo	3.668	3.666	2	3.668	3.666	2
Total	41.909	41.778	131	41.909	41.778	131

Fuente: estadística de la Corte Superior de Justicia de Lima (2023)

Año especialidad	2021			Total		
	Ingresados	Atendidos	Pendientes	Ingresados	Atendidos	Pendientes
⊖ LABORAL	54.721	54.463	258	54.721	54.463	258
⊖ LABORAL - NLPT	54.721	54.463	258	54.721	54.463	258
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	7.465	7.424	41	7.465	7.424	41
18º Juzgado de Trabajo	6.949	6.894	55	6.949	6.894	55
19º Juzgado de Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	7.551	7.512	39	7.551	7.512	39
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	6.973	6.933	40	6.973	6.933	40
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	6.831	6.815	16	6.831	6.815	16
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	6.447	6.419	28	6.447	6.419	28
38º Juzgado de Trabajo	5.686	5.659	27	5.686	5.659	27
39º Juzgado de Trabajo	6.819	6.807	12	6.819	6.807	12
Total	54.721	54.463	258	54.721	54.463	258

Fuente: estadística de la Corte Superior de Justicia de Lima (2023)

Año especialidad	2022			Total		
	Ingresados	Atendidos	Pendientes	Ingresados	Atendidos	Pendientes
⊖ LABORAL	63.994	60.411	3583	63.994	60.411	3583
⊖ LABORAL - NLPT	63.994	60.411	3583	63.994	60.411	3583
17º Juzgado de Trabajo (ex. 1º Juzgado de Trabajo)	9.352	8.786	566	9.352	8.786	566
18º Juzgado de Trabajo	7.733	7.296	437	7.733	7.296	437
19º Juzgado de Trabajo (ex. 3º Juzgado de Trabajo)	8.827	7.835	992	8.827	7.835	992
20º Juzgado de Trabajo (ex. 7º Juzgado de Trabajo)	8.997	8.020	977	8.997	8.020	977
21º Juzgado de Trabajo (ex. 8º Juzgado de Trabajo)	8.910	8.845	65	8.910	8.845	65
22º Juzgado de Trabajo (ex. 9º Juzgado de Trabajo)	7.147	7.021	126	7.147	7.021	126
38º Juzgado de Trabajo	6.048	5.881	167	6.048	5.881	167
39º Juzgado de Trabajo	6.980	6.727	253	6.980	6.727	253
Total	63.994	60.411	3583	63.994	60.411	3583

Fuente: estadística de la Corte Superior de Justicia de Lima (2023)

IV.4. Discusión del resultado 4

Durante el desarrollo del trabajo remoto el trabajador judicial logro una conciliación entre su vida personal – laboral -familiar. De acuerdo con el análisis de la información recabada podemos advertir, que se dispuso la obligatoriedad y priorización del trabajo remoto en el Poder Judicial, realizando esta nueva modalidad laboral en la residencia habitual u otro en que se encuentre el trabajador judicial como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio; de igual manera se precisó como derechos del trabajador, evitar que la prestación del trabajo remoto implique el alterar el cuidado personal, psicológico o entorno familiar con situaciones de hiper conexión y en cuanto a las obligaciones del empleador se estableció, respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, entendiéndose que no se debería interrumpir el tiempo de la desconexión, respetando la jornada máxima de trabajo ocho (8) horas diarias. De las entrevistas realizadas podemos señalar que el trabajador judicial del Módulo Laboral I, si logro conciliar su tiempo entre la familia- trabajo y tiempo personal, pues al desarrollar el trabajo en casa le permitió compartir más tiempo en familia, así como realizar otras actividades.

V.5. Discusión del resultado 5

Que, tan viable seria para el trabajador judicial del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez continuar desarrollando sus actividades bajo esta modalidad de trabajo a distancia. Del análisis de las entrevistas podemos advertir que todos concuerdan en señalar que si se debería continuar con el trabajo a distancia post emergencia sanitaria, siendo en su totalidad respuestas afirmativas, precisando además que ello le permitiría fortalecer lo aprendido y estar siempre actualizados con las nuevas tecnologías.

CONCLUSIONES

V.1. Conclusión respecto del OE. 1. y OE. 2.

Es importante tener en cuenta que antes del brote de la COVID-19, la Corte Superior de Justicia de Lima inició un proceso de modernización de las actividades en los órganos jurisdiccionales. Esto se logró mediante la implementación de herramientas de gestión de los procesos judiciales que hacen uso intensivo de tecnologías de la información y las comunicaciones de vanguardia, así como la promoción de la interoperabilidad entre dichas herramientas; sin embargo, no se encontraba del todo preparada tecnológicamente para el trabajo remoto, pues estas nuevas tecnologías que se mencionan recién se venían implementando dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima como planes pilotos por especialidades.

A fin de garantizar la prestación del servicio de justicia a la ciudadanía durante el periodo de la emergencia sanitaria, el proceso de modernización tuvo que acelerar y con ello la capacitación de los trabajadores para el buen manejo y uso de los implementos tecnológicos para el trabajo remoto, lo cual permitió fortalecer las capacidades de los trabajadores judiciales, facilitando con ello el retorno a sus actividades laborales en forma virtual.

V.2. Conclusión respecto al OE.3.

De acuerdo al análisis de la investigación, podemos observar que los Trabajadores Judiciales entrevistados señalan que efectivamente mejoraron su desempeño laboral durante el tiempo que vinieron realizando trabajo remoto, lo cual se encuentra corroborado con el Reporte de Estadística de Producción del 17°, 18°,

19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39° Juzgados de Trabajo Permanente de Lima, en donde se puede apreciar que en el año 2019 (antes de comenzar la emergencia sanitaria), el total de escritos ingresado por los litigantes a los procesos judiciales fueron de 41, 909 siendo atendidos 41,778; en el año 2021 (trabajo remoto), la carga de escritos presentados por los litigantes aumento a 54, 721 siendo atendidos 54,463 escritos, en el año 2022 (trabajo remoto), los escritos ingresados fueron de 63,994, siendo atendidos 60,411 escritos; siendo ello así, se acredita que efectivamente el trabajo remoto mejoro el desempeño laboral de los trabajadores judiciales así como la producción de los Juzgados Laboral del Módulo Laboral I, con sede en el Edificio Alzamora Valdez.

V.3. Conclusión respecto al OE. 4.

Conforme a la investigación realizada, podemos advertir que los trabajadores judiciales tuvieron que adaptarse a nuevos hábitos y rutinas a fin de ajustarse al cambio; sin embargo, todos concuerdan en señalar que el trabajo remoto si mejoró su calidad de vida, pues les permitió estar más cerca de su familia, lo cual no era posible con el trabajo presencial en donde se pasaba más tiempo fuera del hogar; de igual manera indican que le permitió desarrollar otras actividades como estudiar; sin embargo, resulta necesario recomendar la instalación de software de monitoreo y de medición de la productividad, los cuales no solo van a permitir monitorear las actividades de los trabajadores judiciales; sino también, respetar el derecho a la desconexión digital.

V.4. Conclusión respecto al OE 5

De acuerdo al análisis de la presente investigación, podemos observar que el Trabajo Remoto desarrollado durante la emergencia sanitaria a consecuencia del COVID -19, ha sido un importante motor de cambio en el mundo laboral, pues si bien ha implicado nuevos retos; sin embargo, vemos que ha permitido construir un sistema de justicia mucho más moderno; así como, la realización personal del trabajador judicial del Módulo Laboral I, toda vez que amplió sus conocimientos en herramientas informáticas, mejoró su producción laboral, economizó en gastos de traslado a la sede laboral, así como gozó de tiempo en familia; potencialidades que ahora el trabajador judicial quisiera continuar; por lo tanto, se puede concluir que si sería viable continuar con este tipo de modalidad de trabajo a distancia, si bien es cierto, no en su totalidad de la jornada laboral teniendo en cuenta que existe procesos judiciales que aún se tramitan en expedientes físicos; sin embargo, las autoridades competentes deberían tener presente la producción generada durante dicho periodo y autorizar un sistema de trabajo mixto (presencial- virtual).

Cabe precisar que hoy en día, ya no sería posible la aplicación del Trabajo remoto, debido a que su vigencia fue hasta el 31 de diciembre de 2022, siendo ahora posible el TELETRABAJO, regulado por Ley N° 31572- Ley del Teletrabajo y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Referencias

Katayama, R. J. (2014). Introducción a la investigación cualitativa.

Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación.

Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012).

Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>

León, O y Montero, I. (2020). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas y cualitativas*. McGraw Hill.

Abanto, C. (2020). Proceso Laboral Digital 2.0 Las Audiencias Judiciales Virtuales y la NLPT. *Revista Actualidad Laboral*.

<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/08/revista-julio-2020.pdf>

Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., Riaño-Casallas, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Base de Datos Scielo. (Ciencia & trabajo).

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007

Bustos, D. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. Base de Datos Redalyc.org. (Revista de Estudios Sociales).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81524581017>

Félix, F., Egúsquiza, B. (2020). Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19

en el Perú. Incertidumbre y desafíos. Revista Actualidad Laboral.
<https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Gabini, S. (2016). Trabajo flexible: conceptualización y estado del arte del constructo. Base de Datos Redalyc.org.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456048241005/index.html>

Grueso, M., Antón, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. Base de Datos Redalyc.org. (Investigación & Desarrollo).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26820752006>

Jorquera, R. (2012). Modernidad e individuación laboral: algunas reflexiones desde la dimensión lugar de trabajo. Base de Datos Redalyc.org. (Revista de Psicología). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26424861009>

López, N., Pérez-Simon, M., Naghams-Ngwessitchou, E., Vásquez -Ubago, M. (2014).

Anexos

En los anexos colocar sólo aquellos complementos que signifique evidencias o procedimientos realizados en la investigación de manera pertinente y suficiente. (Evitar excesos innecesarios)

Cada evidencia en los anexos va en hoja independiente. Cada hoja que contenga un anexo debe ser numerada: ANEXO N° 1. Título del anexo.