

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de  
Pasco. Análisis y Perspectivas, 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Derecho penal y procesal penal**

**Autor:**

**Bach. Jennifer Herlinda TORRES DAGA**

**Asesor:**

**Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS**

**Cerro de Pasco – Perú – 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de  
Pasco. Análisis y Perspectivas, 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Oscar David PEREZ SAENZ**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Nelson Wilder PALACIOS MATOS**  
**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 221-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Jennifer Herlinda TORRES DAGA**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRIA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**"TELETRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS JUZGADOS PENALES DE PASCO.  
ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS, 2022"**

**ASESOR (A): Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS**

Índice de Similitud:  
**19%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 04 de diciembre del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON  
DIEGO Jheysen Luis FAU  
20154805048 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 04.12.2025 13:12:53 -05:00

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Agradezco profundamente a Dios por haberme permitido llegar hasta aquí, por bendecir cada uno de mis días, y por otorgarme la salud y la fe necesarias para seguir avanzando en mi carrera profesional.

A mi padre y a mi madre por formarme con valores como persona, por compartir mis éxitos y por infundirme fortaleza en los momentos difíciles.

A mi hermano por su apoyo constante y por ser ejemplo de perseverancia y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

El desarrollo de esta tesis no fue un camino fácil, ya que demandó una considerable cantidad de tiempo y dedicación. Durante este proceso, recibí un valioso apoyo, por lo cual quiero expresar mi más sincero reconocimiento a todas las personas que me brindaron su ayuda.

En primer lugar, deseo reconocer y agradecer especialmente a mi asesor de tesis, quien dedicó innumerables horas para guiarme y compartir sus conocimientos y experiencia.

Deseo expresar mi sincero agradecimiento a los profesores y al personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mi alma mater. Su apoyo fue clave para que pudiera completar y defender esta tesis.

Asimismo, agradezco a mis compañeros de trabajo, quienes siempre estuvieron dispuestos a ofrecer aportes significativos en cada etapa del proceso.

A todos ellos, mi más profundo reconocimiento y agradecimiento por su invaluable contribución a este logro.

## RESUMEN

Se desarrolló una investigación con el propósito de determinar, a través del análisis de la legislación nacional e internacional, si existe una relación directa y significativa entre la práctica del teletrabajo y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

Para alcanzar este objetivo, se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert destinados a evaluar las variables consideradas: teletrabajo y desempeño laboral. Dichos instrumentos fueron distribuidos entre diversos profesionales del ámbito jurídico, incluyendo empleados del sistema judicial, estudiantes de la Facultad de Derecho de la UNDAC participantes del Programa Secigra, jueces, especialistas y secretarios de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico basado en criterios específicos. Antes de su aplicación, se realizaron pruebas para asegurar la validez y confiabilidad de los cuestionarios. El enfoque de la investigación fue fundamentalmente cuantitativo, ya que las respuestas se analizaron mediante procedimientos estadísticos. El procesamiento de datos se efectuó con el programa SPSS versión 25, utilizando la correlación de Spearman, dado que la prueba de Kolmogorov-Smirnov, empleada para verificar la normalidad de la distribución de los puntajes, arrojó valores superiores a  $p = 0.05$ .

Los resultados del análisis estadístico confirmaron la hipótesis planteada, evidenciando que el teletrabajo influye de manera positiva en todas las dimensiones del desempeño laboral, incluyendo el desenvolvimiento laboral, la capacidad laboral, la eficacia y el perfil del trabajador.

Finalmente, se formularon conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos. Los datos recolectados fueron presentados en tablas y gráficos correspondientes.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Desempeño laboral, Derecho laboral, Derechos humanos.

## **ABSTRACT**

A research study was conducted with the purpose of determining, through the analysis of national and international legislation, whether there is a direct and significant relationship between teleworking and job performance among judicial employees of the Criminal Courts of the Superior Court of Justice of Pasco.

To achieve this objective, two Likert-type questionnaires were administered to evaluate the variables under study: teleworking and job performance. These instruments were distributed among a diverse group of legal professionals, including judicial employees, law students from UNDAC participating in the Secigra Program, judges, specialists, and clerks from the Criminal Courts of the Superior Court of Justice of Pasco.

The sample was selected using a non-probabilistic sampling method based on specific criteria. Prior to application, validation and reliability tests were carried out to ensure the quality of the instruments. The research adopted a primarily quantitative approach, as the responses were analyzed using statistical procedures. Data processing was performed using SPSS software version 25, applying Spearman's correlation test, since the Kolmogorov-Smirnov test used to verify the normality of score distribution showed values greater than  $p = 0.05$ .

The results of the statistical analysis supported the proposed hypothesis, demonstrating that teleworking positively influences all dimensions of job performance, including work development, labor capacity, efficiency, and professional profile.

Finally, conclusions and recommendations were formulated based on the findings. The collected data were presented in the corresponding tables and graphs.

**Keywords:** Teleworking, Job performance, Labor law, Human rights.

## **INTRODUCCIÓN**

**Señor presidente del jurado:**

**Señores miembros del jurado:**

Conforme a lo establecido en el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco, presento la tesis titulada: “Teletrabajo y rendimiento laboral en los Juzgados Penales de Pasco. Análisis y perspectivas, 2022”. Este trabajo ha sido elaborado con el propósito de obtener el grado académico de Magíster en Derecho Penal y Procesal Penal, así como ser registrado en el Libro de Grados de la República del Perú y en el acta correspondiente de la mencionada casa de estudios.

La investigación representa un esfuerzo meticuloso por organizar, explicar y sistematizar conceptos, normativas legales, opiniones doctrinales, jurisprudencia relevante y estudios de caso. Su meta es ofrecer una contribución significativa al ámbito del Derecho Penal y Procesal Penal, con especial énfasis en los desafíos y oportunidades que presenta el teletrabajo en el sistema judicial peruano.

El planteamiento del problema abarca la identificación y delimitación del objeto de estudio, la formulación de preguntas de investigación, tanto generales como específicas, así como la exposición de los objetivos, justificación y limitaciones del trabajo. Todo esto se ha desarrollado con el fin de analizar las causas y efectos del teletrabajo en el rendimiento laboral de los operadores de justicia penal en Pasco.

El marco teórico recopila los antecedentes y las bases conceptuales necesarias para el estudio. Se aborda el teletrabajo como una modalidad emergente, impulsada por el avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y su influencia en variables como productividad, eficiencia y acceso a la justicia. Se incluyen definiciones clave, hipótesis, variables y su respectiva operacionalización.

En cuanto a la metodología, se detalla el tipo y nivel de investigación, los métodos aplicados, el diseño del estudio, la población y muestra analizada, así como las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar, procesar y analizar los datos. También se consideran aspectos éticos, filosóficos y epistemológicos que sustentan el enfoque de la investigación.



La sección de resultados y discusión presenta los hallazgos obtenidos durante el trabajo de campo, incluyendo su análisis estadístico, interpretación, verificación de hipótesis y discusión crítica. Para facilitar la comprensión, se emplearon cuadros, gráficos y otros recursos visuales.

Las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio sugieren alternativas viables para mejorar el rendimiento del personal jurisdiccional en el contexto del teletrabajo. Esta tesis se justifica por su aporte al desarrollo del conocimiento en el ámbito penal y procesal penal, al identificar prácticas que podrían optimizar la administración de justicia a través de un uso responsable y eficiente del teletrabajo.

Es importante destacar que, aunque el teletrabajo brinda numerosas ventajas, como el aumento en la productividad, la disminución de la rotación del personal y el ahorro en costos de mantenimiento de oficinas, también presenta ciertas limitaciones.

No todos los roles dentro del sistema judicial son adecuados para esta modalidad, principalmente aquellos que requieren presencia física para diligencias, audiencias o cualquier otra actividad procesal indispensable.

Asimismo, la cultura organizacional y las creencias tradicionales sobre el 'compromiso' ligado a la presencia en el trabajo representan un desafío importante. Este 'estigma' asociado al teletrabajo debe ser superado mediante políticas institucionales claras, el uso adecuado de las TIC, y el fomento de la confianza y la colaboración a distancia, especialmente entre los nuevos trabajadores, conocidos como 'nativos digitales'.

Desde la perspectiva del Derecho Penal, también se examina la responsabilidad de la administración pública en la implementación de esta modalidad, considerando que el teletrabajo no debe convertirse en una situación para la ineficiencia o la corrupción. En su lugar, es fundamental asegurar que el ejercicio de funciones públicas en modalidad remota esté completamente alineado con el marco legal vigente y los principios rectores de la administración pública: legalidad, eficacia, jerarquía, descentralización, coordinación, entre otros.

En esta línea, se resalta el papel del Derecho Penal como un instrumento de control social formal, necesario para sancionar conductas de corrupción u omisiones dolosas en el cumplimiento de funciones, incluso en entornos virtuales. La lucha contra la corrupción demanda un fortalecimiento del régimen de responsabilidades, así como una adecuada tipificación de las nuevas formas de delito que puedan surgir en contextos digitales o de teletrabajo.

Finalmente, esta investigación tiene como objetivo ser un aporte académico y práctico, útil para futuros estudios e implementaciones normativas o administrativas en el ámbito del teletrabajo judicial. La tesis debe ser vista como un punto de partida, abierta a críticas, ajustes y mejoras por parte de la comunidad académica y jurídica, con el fin de fortalecer el sistema de justicia a nivel local (Pasco), regional y nacional.

La autora

## ÍNDICE

### Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

|        |                                                   |    |
|--------|---------------------------------------------------|----|
| 1.1.   | Identificación y determinación del problema ..... | 1  |
| 1.2.   | Delimitación de la investigación.....             | 11 |
| 1.3.   | Formulación del problema .....                    | 13 |
| 1.3.1. | Problema general.....                             | 13 |
| 1.3.2. | Problemas específicos.....                        | 13 |
| 1.4.   | Formulación de objetivos.....                     | 14 |
| 1.4.1. | Objetivo general.....                             | 14 |
| 1.4.2. | Objetivos específicos.....                        | 14 |
| 1.5.   | Justificación de la investigación .....           | 14 |
| 1.5.1. | Justificación teórica.....                        | 16 |
| 1.5.2. | Justificación metodológica .....                  | 16 |
| 1.5.3. | Justificación práctica .....                      | 17 |
| 1.6.   | Limitaciones en la investigación.....             | 17 |

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

|      |                               |    |
|------|-------------------------------|----|
| 2.1. | Antecedentes de estudio ..... | 19 |
|------|-------------------------------|----|

|        |                                                        |    |
|--------|--------------------------------------------------------|----|
| 2.2.   | Bases teóricas – científicas.....                      | 28 |
| 2.2.1. | El teletrabajo .....                                   | 28 |
| 2.2.2. | El desempeño laboral .....                             | 31 |
| 2.3.   | Definición de término básicos .....                    | 33 |
| 2.4.   | Formulación de la hipótesis .....                      | 40 |
| 2.4.1. | Hipótesis general .....                                | 40 |
| 2.4.2. | Hipótesis específicas .....                            | 40 |
| 2.5.   | Identificación de variables .....                      | 40 |
| 2.5.1. | Variable independiente .....                           | 40 |
| 2.5.2. | Variable dependiente.....                              | 41 |
| 2.6.   | Definición operacional de variables e indicadores..... | 41 |

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

|        |                                                                                 |    |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.   | Tipo de investigación .....                                                     | 42 |
| 3.2.   | Nivel de investigación .....                                                    | 43 |
| 3.3.   | Método de investigación .....                                                   | 43 |
| 3.4.   | Diseño de investigación .....                                                   | 43 |
| 3.5.   | Población y muestra .....                                                       | 44 |
| 3.5.1. | Población.....                                                                  | 44 |
| 3.5.2. | Muestra .....                                                                   | 44 |
| 3.5.3. | Muestreo .....                                                                  | 44 |
| 3.6.   | Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                           | 45 |
| 3.6.1. | Técnicas .....                                                                  | 45 |
| 3.6.2. | Instrumentos.....                                                               | 45 |
| 3.7.   | Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación..... | 45 |
| 3.8.   | Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....                              | 46 |
| 3.9.   | Tratamiento estadístico.....                                                    | 47 |
| 3.10.  | Orientación ética, filosófica y epistémica .....                                | 47 |

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

|      |                                                             |    |
|------|-------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. | Descripción del trabajo de campo.....                       | 49 |
| 4.2. | Presentación, análisis e interpretación de resultados ..... | 52 |
| 4.3. | Prueba de hipótesis .....                                   | 55 |
| 4.4. | Discusión de resultados.....                                | 57 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                           | <b>Página.</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Cuadro 1. Resultados de la base de información de la percepción favorable sobre el teletrabajo, 2022..... | 50             |
| Cuadro 2. Niveles de desempeño laboral, 2022.....                                                         | 51             |
| Cuadro 3. Resultados del cuestionario y la Relación entre teletrabajo y desempeño laboral, 2022 .....     | 51             |
| Cuadro 4. Frecuencias observadas entre teletrabajo y desempeño laboral, 2022.....                         | 55             |
| Cuadro 5. Frecuencias esperadas entre teletrabajo y desempeño laboral, 2022 .....                         | 56             |
| Cuadro 6. Cálculo de Ji cuadrado ( $\chi^2$ ) entre teletrabajo y desempeño laboral, 2022.....            | 56             |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                               | <b>Página.</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Figura 1. Resultado de la base de información del Nivel de Teletrabajo, 2022.....                             | 52             |
| Figura 2. Nivel de desempeño laboral, 2022 .....                                                              | 53             |
| Figura 3. Resultados y distribución sobre el nivel de teletrabajo respecto al desempeño<br>laboral, 2022..... | 54             |

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El tema de este trabajo me motiva a profundizar, buscando contribuir a la tesis de Maestría en “Derecho penal y procesal penal”; con el fin de sustentarla y alcanzar el título académico de Maestro, aplicando criterios teóricos y prácticos que sean de utilidad para la sociedad.

Siguiendo lo estipulado en el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco, presento mi Proyecto de tesis titulado “Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco. Análisis y Perspectivas, 2022”, cumpliendo con los requisitos del informe de tesis conforme a los hechos y el plazo establecido.

Para empezar, el trabajo a distancia es un término genérico que abarca diversos tipos laborales que se aplicaron en los últimos quince años. Antes de la pandemia, lo que hoy conocemos como trabajo remoto estaba regulado por la Ley N° 30036, Ley de Teletrabajo, vigente desde 2013, junto con su Reglamento, implementado en 2015. Sin embargo, en ese período, esta modalidad laboral apenas se aplicaba en nuestro país. La aparición de la pandemia, en marzo de 2020, provocó que muchos trabajadores dejaron de asistir a sus labores en forma presencial y, cuando les era posible, comenzaron a laborar desde su casa. El Estado peruano



regularizó y formalizó, mediante Decreto de Urgencia N° 026- 2020 esta nueva actividad laboral denominándola “trabajo remoto”.

Esta norma permitió que los trabajadores pudieran llevar a cabo sus actividades laborales desde su domicilio o donde se ubicasen físicamente, obviando por razones sanitarias, El cumplimiento de las disposiciones legales contempladas en la ley vigente en ese momento era esencial. Más tarde, con el control progresivo de la pandemia, en diciembre de 2022, mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021, se dispuso que la modalidad de "trabajo remoto" finalizara el 31 de diciembre de 2022. A partir de esa fecha, volvieron a aplicarse las disposiciones normativas, relativamente antiguas, relativas al teletrabajo.

En septiembre de 2022, se promulgó la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572, que estableció nuevos lineamientos para que los empleadores aplicaran esta modalidad de trabajo no presencial. Entre las disposiciones, se definieron los derechos de los teletrabajadores y las obligaciones de los empleadores. Asimismo, se otorgó un plazo de 60 días calendario para que las entidades empleadoras se adaptaran a esta ley tras la publicación de su Reglamento. Dicho Reglamento fue promulgado en febrero de 2023, y el plazo de adecuación fue establecido hasta el 27 de abril de 2023, retomando así la denominación de teletrabajo.

El Reglamento desarrolló formalidades para su aplicación, incluyendo la provisión de equipos, compensaciones correspondientes, el derecho a la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones de los teletrabajadores, así como las capacitaciones necesarias para ellos.

También se introdujeron nuevas consideraciones respecto a infracciones laborales en caso de incumplimiento de estas normativas.

El trabajo a distancia presenta como ya se indicó varias modalidades operativas:

- 1) Teletrabajo: Esta es la modalidad de trabajo a distancia más común, en la que el trabajador realiza sus funciones sin estar presente físicamente en el lugar de

trabajo, utilizando herramientas informáticas y sistemas de telecomunicaciones para cumplir con sus tareas.

- 2) Trabajo Remoto: Se refiere a una forma de trabajo en la que el empleado labora desde su domicilio o en un lugar de aislamiento sanitario, utilizando cualquier medio disponible que permita la realización de sus funciones, siempre y cuando la naturaleza de las mismas lo permita. Esta modalidad, introducida como una medida excepcional, estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2022 y fue regulada por el Decreto Supremo 10-2020-TR.
- 3) Trabajo a domicilio: Es una modalidad en la que el empleado trabaja de manera habitual o temporal, de forma continua o discontinua, para uno o más empleadores, desde su domicilio o un lugar designado, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Este último tiene la facultad de regular los métodos y técnicas de trabajo, enmarcándose en un plan orientado a alcanzar un resultado específico. Además, requiere de un acuerdo escrito entre empleador y trabajador, que debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo (MTPE). El salario en esta modalidad se determina en función de criterios de producción, y el empleador está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, que sustituye a la planilla electrónica.

Aunque estas tres modalidades comparten varias similitudes, sus principales diferencias se encuentran en el grado de flexibilidad que ofrecen, el nivel de supervisión necesario sobre el trabajador y los incentivos para su implementación.

Es por todo esto que se considera importante analizar las condiciones del teletrabajo que actualmente ha resurgido, en gran parte, a raíz de la crisis de la pandemia.

El teletrabajo constituye una forma muy específica de prestación de servicios laborales en el que se recurre al uso de medios informáticos y de telecomunicaciones. Esta modalidad de trabajo relativamente reciente permite que las personas particularmente aquellas que forman parte de poblaciones con algún grado de

vulnerabilidad puedan mejorar su calidad de vida ejerciendo su trabajo con menos restricciones formales como presencia física obligatoria, horarios, turnos, rotaciones, rutinas, etc.

Por otro lado, el teletrabajo constituye una modalidad laboral que permite la protección eficaz de los derechos laborales y humanos, como la vida, la salud y la educación, por cuanto permite trabajar en condiciones cómodas y adecuadas para las personas, específicamente para aquellas que adolecen de algún tipo de limitaciones. Teniendo en cuenta esta situación los Estados reconocen sus aportes y ventajas, regulando positivamente su uso, aplicación y expansión, garantizando su desarrollo a través de la adopción de políticas públicas pertinentes.

El teletrabajo se está aplicando con mucho éxito en numerosos países, por sus innegables beneficios para el trabajador y para la empresa, como para la comunidad en general. En el Perú ha sido regulado y promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ya que el trabajo, en sus diversas formas, constituye la preocupación esencial del Estado peruano de acuerdo con la Constitución Política. La Ley del Teletrabajo 31572 del 07 de setiembre de 2022, señala entre sus considerandos:

- El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es una prioridad para el Estado, que protege de manera especial a las madres, menores de edad y personas con discapacidades que trabajan.
- El artículo 1 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, señala que su objetivo es regular el teletrabajo tanto en el sector público como en empresas privadas, promoviendo el trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como fomentar políticas públicas para su desarrollo. El artículo 3 de esta Ley define el teletrabajo como una modalidad especial de prestación laboral, que puede ser regular o habitual. Se caracteriza por la subordinación laboral sin

la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, utilizando plataformas y tecnologías digitales.

- La Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572 establece que el Poder Ejecutivo debe emitir el reglamento de dicha Ley, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital. El plazo máximo para este reglamento es de 90 días calendario desde la entrada en vigencia de la ley.
- Asimismo, la misma Disposición señala que el Poder Ejecutivo debe adecuar el reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a las disposiciones de la Ley N° 31572 en un plazo también de 90 días desde su entrada en vigencia.
- Por tanto, es necesario aprobar el Reglamento de la Ley N° 31572 para asegurar una correcta implementación del teletrabajo, lo que beneficiará, además, a las poblaciones vulnerables, y modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, para alinearlos con las disposiciones de la Ley N° 31572.”.

El teletrabajo siendo una nueva forma de actividad laboral es esencialmente, una forma de trabajo a distancia, a la cual pueden aplicarse los principios del trabajo común. En este sentido se considera que como cualquier otra actividad el teletrabajo ventajas y desventajas:

**Entre las ventajas del teletrabajo pueden señalarse:**

- Mayor autonomía.
- Poder laborar sin abandonar la casa.
- Disponibilidad para organizar el tiempo de manera independiente.
- Ahorro de costos y espacio para la empresa.
- Ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos.

- Menor contaminación ambiental por reducción de traslado vehicular.

**Entre las desventajas pueden señalarse:**

- Necesidad de mucha autodisciplina para poder organizarse.
- Dificultad para motivar a los trabajadores al no producirse la presencialidad.
- Pérdida de fuerza corporativa al perder los contactos sociales.
- Sensación de marginalidad y aislamiento en el trabajador.
- Problemas de tipo psicológico y de relaciones sociales.

**Los especialistas laborales prescriben una serie de medidas para afrontar las desventajas de teletrabajo:**

- 1) Los teletrabajadores deben ser empleados formales e inscritos en una empresa y deben ser considerados como personal autónomo.
- 2) Para evitar el aislamiento, los contratos laborales deben establecer que los teletrabajadores deberían asistir al centro de trabajo en forma periódica.
- 3) Deben disponer en casa una habitación aislada para laborar a distancia, una línea telefónica dedicada y estipendios para gastos adicionales como iluminación y ventilación.
- 4) Deben promoverse contactos frecuentes entre los teletrabajadores para atenuar las sensaciones de aislamiento y marginación.
- 5) Estimular los contactos regulares, semanales los teletrabajadores y sus supervisores o gerentes.
- 6) Los teletrabajadores no deben ser discriminados en asuntos de remuneraciones laborales y disfrutar de similares niveles salariales y/o beneficios laborales que los trabajadores de oficina, incluyendo dietas para cuidar los niños, vacaciones familiares, líneas de carrera y desarrollo profesional y sistemas de evaluación basados en los méritos.
- 7) Los equipos informáticos deben ser proporcionados completamente pagados por el empleador, quien también será responsable del servicio de mantenimiento

posterior a la venta. Esto incluye la instalación, el mantenimiento, la cobertura de seguros y el cumplimiento de las normativas sobre salud y seguridad. El empleador deberá asumir también la responsabilidad legal por cualquier accidente o lesión que ocurra.

- 8) A los teletrabajadores se les debe garantizar el respeto de sus derechos sindicales, incluyendo la posibilidad de asistir a reuniones sindicales durante el horario laboral. Los asesores de salud y seguridad, así como los representantes sindicales, tendrán la facultad de visitar a los teletrabajadores en su domicilio.
- 9) El teletrabajo debe ser una opción voluntaria, y los empleados deben conservar el derecho de regresar al trabajo presencial en la oficina si así lo desean.

El 26 de febrero de 2023 se publicó el Decreto Supremo 002-2023-TR, que corresponde al Reglamento de la Ley 31572, Ley de Teletrabajo. Este reglamento establece directrices claras sobre la regulación del teletrabajo en entidades de la administración pública, así como en instituciones y empresas del sector privado. La Ley 31572, en su cuarta disposición complementaria final, subrayó la necesidad de contar con una reglamentación específica que facilite tanto a las entidades como a los trabajadores una correcta implementación de esta modalidad laboral.

A continuación, reseñamos las disposiciones más relevantes del reglamento.

## **1. Formalidades en materia de teletrabajo**

Los empleadores deberán cumplir con las siguientes formalidades:

- Firmar un contrato de teletrabajo o un acuerdo para cambiar a la modalidad de teletrabajo, el cual debe incluir la información mínima establecida en el artículo 12 de la Ley y el artículo 7 del Reglamento.
- Determinar la provisión de los equipos, el servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica, así como la compensación de los gastos cuando estos sean cubiertos por el trabajador, a menos que se haya acordado lo contrario.

- Establecer la jornada y el horario de teletrabajo, asegurando que el periodo de desconexión digital sea de al menos 12 horas continuas dentro de cada ciclo de 24 horas.
- Evaluar y actualizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, identificando los riesgos, ya sea mediante visitas del área ocupacional o, de manera opcional, a través de un formulario de autoevaluación conforme al Anexo 3 del reglamento.
- Impartir y registrar las capacitaciones relacionadas con el uso de aplicaciones digitales y plataformas para el desempeño laboral, la prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo, la seguridad y salud en el teletrabajo, así como la seguridad y confianza digital.

## **2. Provisión de equipos y compensación de gastos en el sector privado.**

El reglamento establece que los equipos, el servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica deben ser proporcionados por el empleador privado, a menos que se acuerde que el teletrabajador asuma estos costos. Para este propósito, se aplican las siguientes reglas:

- ***Equipos proporcionados por el empleador privado.-*** El empleador tiene la responsabilidad de verificar las características técnicas de los equipos que proporciona y de realizar el mantenimiento de todos los medios digitales suministrados. Si el empleador provee bienes muebles, medios digitales o programas, el teletrabajador es responsable de su adecuada conservación y custodia, así como de utilizarlos exclusivamente para actividades relacionadas con su trabajo. No obstante, si el desempeño laboral se ve afectado por fallas técnicas o de conectividad debido a caso fortuito o fuerza mayor, el teletrabajador no será considerado responsable ni sancionado, siempre que reporte dichos inconvenientes de manera oportuna.
- ***Compensación de gastos.-*** Cuando el teletrabajador provea los equipos, el acceso a internet y/o el consumo de energía eléctrica, el empleador deberá compensar dichos gastos, a menos que ambas partes acuerden que serán

asumidos por el teletrabajador. Para determinar la compensación, se podrán utilizar los valores referenciales indicados en los Anexos 1 y 2 del reglamento.

### **3. Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones**

**El empleador se encuentra impedido de:**

- Acceder digitalmente a documentos o comunicaciones, ya sea por motivos laborales u otros, sin el consentimiento previo del teletrabajador.
- Grabar o captar la voz o imagen del teletrabajador sin su consentimiento previo y expreso, ni solicitar que lo haga. No se requiere el consentimiento cuando la grabación o captación sea necesaria por la naturaleza de las funciones.
- Entrar al lugar donde se realiza el teletrabajo sin la autorización del teletrabajador.
- Implementar mecanismos de coordinación, control o supervisión que comprometan la intimidad, privacidad o la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

### **4. Capacitaciones obligatorias para la implementación del teletrabajo:**

- Los empleadores están obligados a proporcionar capacitaciones, ya sea de forma presencial, digital o híbrida.
- Uso de aplicaciones y plataformas digitales necesarias para el desarrollo de las labores.
- Seguridad y salud en el teletrabajo.
- Prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo.
- Uso de medios digitales en relación con la protección de datos personales, así como seguridad y confianza digital.

### **5. Seguridad y salud en el teletrabajo: evaluación de riesgos**

El empleador mantiene las obligaciones de prevención hacia su personal, por lo que debe cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Identificar los peligros, evaluar los riesgos y aplicar las medidas correctivas necesarias en el lugar habitual de teletrabajo. En esta evaluación, el empleador debe prestar especial atención a los riesgos propios de esta



modalidad, como los riesgos físicos, locativos, eléctricos, ergonómicos y psicosociales.

- Según sus capacidades operativas, el empleador puede optar por realizar una evaluación presencial en el lugar habitual de teletrabajo o, con el acuerdo del teletrabajador, implementar un mecanismo de autoevaluación de acuerdo con las disposiciones del Anexo 3 del reglamento.
- Actualizar los documentos y formatos requeridos por ley, tales como el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, la matriz IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos), políticas de comunicación de accidentes laborales, entre otros.

#### **6. Población vulnerable y otros.**

El teletrabajo se aplica prioritariamente a trabajadores en situación de discapacidad, gestantes y en periodo de lactancia, así como a aquellos que son responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos de riesgo debido a factores clínicos o enfermedades. También se prioriza para empleados que tengan familiares directos con enfermedades graves o terminales, o que hayan sufrido un accidente grave.

#### **7. Inclusión de nuevas sanciones.**

Por otro lado, la Gestión de los Despachos Judiciales atravesaron una problemática similar ante lo cual tuvieron que optar por la digitalización de los documentos judiciales y la respectiva virtualización (no presencialidad) de los respectivos tramites y procedimientos, situación ante la cual la estructura judicial (infraestructura tecnológica) no se encontraba plenamente disponible y la situación de su personal en materia de formación y capacitación era muy deficiente.

Este es el contexto de la presente investigación, la misma que se planteó determinar el tipo de relación existente entre el Teletrabajo y el Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco. 2022.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

A nivel mundial, el impacto del Covid – 19 actuó de diverso modo. Por un lado se tuvo que reinventar y optimizar los sistemas de salud y sus obsoletas infraestructuras -especialmente en los países subdesarrollados- y, por otro lado, se tuvo que modificar las normas y sistemas laborales a todo nivel con el fin de adaptarse a la emergencia sanitaria y mantener en funcionamiento la economía y el sistema productivo. Los principales afectados fueron los sistemas laborales debido a las severas medidas de aislamiento e inamovilidad establecidas por razones sanitarias. Ante esta situación, no hubo más remedio que modificar, reinventar y adecuar los sistemas administrativos y laborales para mantener en funcionamiento las finanzas y la economía de muchos países para evitar la progresión de una crisis ya de por sí sumamente grave.

El complejo sistema judicial no fue ajeno a esta situación teniendo que mantener a gran número de funcionarios en situaciones de aislamiento y con una capacidad de desplazamiento altamente restringida, lo cual contribuyó notablemente al incremento de la ya de por sí elevadísima carga procesal. Como una alternativa para afrontar la crisis, el Estado promovió el Trabajo a Distancia como respuesta institucional, específicamente se autorizó el denominado “Trabajo Remoto”, que constituyó una actualización o modernización del relativamente antiguo “Sistema de Teletrabajo”, al cual -paradójicamente- se ha retornado al haberse atenuado los efectos de la pandemia.

El 5 de junio de 2013 se publicó la Ley 30036, conocida como la Ley del Teletrabajo, reincorporando con algunas modificaciones esta modalidad de trabajo en nuestra legislación laboral. La característica principal del teletrabajo es que el trabajador realiza sus labores en un lugar distinto al centro de trabajo, pero a diferencia

del trabajo a domicilio, el teletrabajo se distingue por el uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación. A continuación, se presenta una reseña del Artículo 2 de la Ley 30036:

*“Artículo 2. Definición de teletrabajo. El teletrabajo se define por el desempeño subordinado de las funciones laborales sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene una relación laboral. Este trabajo se realiza a través de medios informáticos, telecomunicaciones y tecnologías análogas, que permiten el control y supervisión de las actividades. Algunos de los elementos que contribuyen a definir el carácter subordinado de esta modalidad son la provisión por parte del empleador de los recursos físicos y tecnológicos, la dependencia tecnológica del teletrabajador, y la propiedad de los resultados obtenidos, entre otros.”*

Por consiguiente, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación laboral a distancia para trabajadores en condición regular o habitual.

Se distingue por la ejecución subordinada de las tareas sin la presencia física del trabajador o servidor civil en el lugar de trabajo, con el cual mantiene un vínculo laboral.

Esta modalidad se lleva a cabo mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales. Otras características del teletrabajo son las siguientes:

- Ser de carácter voluntario y reversible.
- Ser de forma temporal o permanente.
- Ser de manera total o parcial.
- Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
- Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.

Una cuestión importante surgió a partir de la implementación del teletrabajo en nuestro medio y se refirió a determinar si el teletrabajo verdaderamente influye positivamente en el desempeño laboral del personal de los juzgados penales.

En cuanto a la delimitación del estudio pueden señalarse las siguientes:

- **Delimitación espacial:** El área geográfica de la investigación cubre el territorio nacional porque la normativa sobre teletrabajo tiene alcance nacional.
- **Delimitación temporal:** El estudio se desarrollará en el periodo comprendido entre Julio y Setiembre del 2023.
- **Delimitación académica:** La muestra del estudio estuvo conformada por especialistas en Derecho Penal, docentes y alumnos universitarios de la especialidad de Derecho Penal y Procesal Penal, así como miembros de la magistratura de Cerro de Pasco, los cuales presentaban un nivel educativo promedio de Educación Superior.
- **Delimitación social:** La muestra en general presentó un nivel socioeconómico perteneciente al nivel medio y medio – alto.
- **Delimitación conceptual:** El estudio planteado considera las siguientes variables fundamentales: Derechos Humanos, Derechos Fundamentales, Derecho Penal y Derecho Procesal Penal.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- 1) ¿Existe relación entre el teletrabajo y la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?
- 2) ¿Existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?

- 3) ¿Existe relación entre el teletrabajo y la calidad del trabajo realizado por los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

El estudio se plantea los siguientes objetivos específicos:

- 1) Determinar si existe relación entre el teletrabajo y la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.
- 2) Determinar si existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.
- 3) Determinar si existe relación entre el teletrabajo y la calidad del trabajo realizado por los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

La pandemia del Covid-19 ha repercutido en numerosos sectores estatales y privados, presionándolos para digitalizar sus procedimientos y procesos como una forma de afrontar las restricciones impuestas -por razones sanitarias- al desplazamiento físico de las personas y al derecho de reunión. Se asumió estas medidas en forma intempestiva ante la emergencia, sin implementar medidas de capacitación ni preparación previa como una medida para asumir las cargas laborales y prevenir de esta manera el cese de las operaciones. Todo esto, consolidó e incrementó el uso del trabajo remoto. El Poder Judicial ha sido un sector donde la

digitalización de procesos civiles y penales se han aplicado con mayor intensidad y productividad, llegándose a celebrar audiencias en línea. Organismos judiciales que operan en diferentes áreas como Juzgados y Fiscalías, es posible formalizar una solicitud de orden de aprehensión en un juzgado específico, donde un magistrado de la corte puede emitir una resolución dispositiva. La oficina de registro se encarga de recibir y distribuir los casos correspondientes, y los oficios internos pueden ser enviados y recibidos de manera inmediata vía correo electrónico, incorporándose en áreas de cada vez más relevancia jurídico-procesal; tratando de lograr una Justicia eficaz aplicando una tecnología digital equitativa, igualitaria y expedita. Por la emergencia sanitaria, el trabajo remoto ha crecido exponencialmente en el mundo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el uso del trabajo se ha multiplicado hasta por diez. Así, en el 2018, solo el 3% de la población mundial trabajaba de forma remota. En marzo de 2020, la OMS informó que el porcentaje de trabajadores remotos aumentó entre un 20% y 30% de manera inmediata. Se estima que, durante el segundo trimestre de ese mismo año, aproximadamente 23 millones de empleados comenzaron a trabajar bajo la modalidad de teletrabajo.

Este cambio ha marcado una nueva tendencia que se prevé continuará incluso después de que finalice el período pandémico. Pero también es importante reseñar que el trabajo remoto ha determinado la pérdida de 26 millones de puestos lo cual ha afectado una serie de entidades, dentro de las cuales se ubica el Poder Judicial.

Entre las principales medidas digitales aplicadas en el Poder Judicial destacan las siguientes:

- Potencializar y adaptar las herramientas digitales en una serie de procedimientos digitales como, Por ejemplo, se ha implementado la ejecución de trámites mediante videoconferencias, la realización de audiencias virtuales y el desarrollo de líneas de atención a través de plataformas digitales.

- Se han digitalizado los expedientes judiciales para eliminar progresivamente el almacenamiento físico de archivos materiales altamente vulnerables.
- La realización y aplicación de las herramientas digitales en el campo judicial ha determinado el auge del teletrabajo.
- La digitalización judicial ha asegurado un acceso oportuno y confiable para todas las partes involucradas, permitiendo que las comparecencias en línea sean grabadas y almacenadas, facilitando su posterior consulta por los interesados en el caso.
- La implementación de mecanismos adecuados para la formalización de acuerdos, refrendados mediante firmas electrónicas, es una medida que ofrece garantías altamente confiables.

#### **1.5.1. Justificación teórica**

El estudio y análisis de la legislación nacional sobre el Teletrabajo y Desempeño Laboral implica investigar sus fundamentos constitucionales y sus implicancias civiles y penales, lo cual requiere una previa y detallada revisión de la fundamentación teórica y doctrinaria del tema, lo cual supone un análisis de los aspectos teóricos y doctrinarios del trabajo remoto y el desempeño de los trabajadores, para lo cual habrá que recurrir al análisis bibliográfico y documental, de la legislación nacional y comparada.

#### **1.5.2. Justificación metodológica**

Se estima que la utilización de una metodología basada en un estudio de campo, mediante la aplicación de entrevistas y encuestas a los operadores judiciales y a la población directamente afectada, constituye el enfoque metodológico más adecuado para investigar el fenómeno en cuestión. En este sentido, se empleó una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) para llevar a cabo un análisis integral y pertinente del tema de estudio. Se combinó la técnica del cuestionario (enfoque cuantitativo) con la técnica de la entrevista personal (enfoque cualitativo).

### **1.5.3. Justificación práctica**

Gran parte de la importancia del Teletrabajo y el Desempeño Laboral radica en su significación como elemento vital para la eficiencia del sistema judicial peruano el que habitualmente es criticado por su lentitud e indolencia la cual es perjudicial para los usuarios (justiciables). Es un hecho comprobado que las nuevas tecnologías permiten y facilitan el teletrabajo judicial y que las instancias judiciales donde se aplican, por ejemplo, la elaboración y uso del expediente digital, cuentan con una evidente ventaja.

Al permitir que las partes interesadas, consulten online las notificaciones y expedientes, limita y previene que haya una gran concentración de personas en los juzgados. También posibilita procesar los expedientes judiciales con mayor rapidez y menos retrasos, lo cual es un aporte muy significativo para reducir la carga procesa. Estos importantes beneficios estimulan a los funcionarios jurisdiccionales para asumir el teletrabajo y así cumplir con su carga laboral.

### **1.6. Limitaciones en la investigación**

El desarrollo de la presente investigación, desde la formulación del título hasta la sistematización teórica del estudio, presentó diversas dificultades que fueron afrontadas y superadas oportunamente. El espacio jurisdiccional del Distrito Judicial de Pasco condicionó la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, dado que el teletrabajo en el año 2022 en el sector justicia es un fenómeno reciente y con limitada regulación, lo que restringió la disponibilidad de información especializada respecto a su impacto en el rendimiento laboral.

El proyecto de investigación consideró un cronograma adecuado en el espacio y en el tiempo para el cumplimiento de sus etapas; sin embargo, circunstancias externas, como la sobrecarga de funciones de jueces, fiscales y trabajadores jurisdiccionales, ocasionaron retrasos en la aplicación de los instrumentos, lo que obligó a realizar ajustes en el tiempo previsto inicialmente.



La investigación también presentó limitaciones económicas, ya que no contó con financiamiento de entidades públicas ni privadas, debiendo la tesista asumir de manera personal los costos relacionados con el desarrollo del estudio. Esta situación redujo las posibilidades de acceder a bibliografía actualizada y a recursos adicionales de análisis que hubieran permitido una exploración más amplia del problema.

Asimismo, se identificó la escasez de literatura nacional vinculada al teletrabajo en el ámbito judicial, lo que obligó a recurrir principalmente a normativa general, experiencias internacionales y estudios en sectores distintos al judicial. A ello se suma la ausencia de especialistas locales en la materia, debido a que el teletrabajo en el sector justicia constituye un campo reciente y poco explorado en el contexto peruano.

Finalmente, debe señalarse que el teletrabajo depende en gran medida de la conectividad a Internet; sin embargo, en la región de Pasco aún se presentan deficiencias en cobertura, accesibilidad y estabilidad del servicio. Este factor limitó en parte la experiencia de los participantes y condicionó las percepciones sobre el rendimiento laboral, representando así una de las restricciones más significativas del estudio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Tenazoa Hidalgo (2021) investigó el trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral en el Juzgado Penal de Pasco del Distrito de Pasco, 2021. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Se trató de un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La población considerada fue de 130 personas, de las cuales se seleccionó una muestra de 67 individuos. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el nivel de trabajo remoto en el Juzgado Penal de Pasco del Distrito de Pasco alcanzó un nivel medio del 50.7%, mientras que el nivel de desempeño laboral en esta modalidad fue del 55.2%. Se encontró una correlación positiva moderada entre la planificación y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.598 y una significación bilateral de 0.01. Entre las dimensiones de Trabajo Remoto y Desempeño Laboral entre 0.40 y 0.60, lo cual equivalió a una relación de nivel medio entre Trabajo Remoto y Desempeño Laboral.

Paico Alarcón, Nember (2017) realizó un análisis sobre la gestión del despacho y la carga procesal de los fiscales en el Distrito Fiscal de Pasco. El objetivo general del estudio fue establecer la relación entre la gestión del despacho y la carga procesal

de los fiscales de la Sede Pasco. Se planteó hipotéticamente que existía una asociación entre estas variables. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra incluyó 74 Carpetas Fiscales de denuncias atendidas en la Unidad Fiscal de la Provincia de Pasco. Los datos se recogieron mediante una ficha de datos.

Los resultados indicaron que la gestión del despacho de los fiscales fue eficiente en un 64.86%, mientras que un 29.73% de los encuestados señaló que la gestión se encontraba en un nivel esperado. Por otro lado, el nivel de carga procesal de los fiscales alcanzó un 55.41%, lo que evidenció que aún existen dificultades en el manejo de las Carpetas Fiscales en el Distrito Fiscal de Pasco. Al correlacionar las variables, el valor de Chi Cuadrado obtenido ( $X^2c$ ) fue de 33.14, superando al valor tabular de Chi Cuadrado ( $X^2t$ ) de 9.49, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En conclusión, el estudio determinó que existe una relación significativa entre la gestión del despacho y la carga procesal de los fiscales del Distrito Fiscal de Pasco, sede Pasco.

Sulca Baygorrea, Alexandra Diana (2022) investigó el Trabajo Remoto y su relación con la Productividad Laboral en Tiempos de Covid-19 en la Empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo. 2021. Considera que el trabajo remoto se puede conceptualizar como la prestación de servicios profesionales en donde el trabajador desempeña sus funciones en su domicilio o lugar de aislamiento. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad laboral, teniendo como objetivos específicos: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores durante el Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. en Huancayo, 2021. Establecer la relación entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la misma empresa. Examinar la relación entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo durante el periodo de pandemia en Satelital Telecomunicaciones S.A.C.

en Huancayo. Analizar la relación entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de pandemia en la empresa. En cuanto a la metodología, se utilizó el método científico aplicado, con un nivel de investigación correlacional. El diseño fue descriptivo-correlacional, no experimental y de tipo transversal. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se comprobó la relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores.
- Se comprobó la relación significativa que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores.
- Se comprobó la relación significativa entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo.
- Se comprobó la relación significativa entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores.

Chávez Santivañez, Leslye Anjy (2021) investigó la relación entre el trabajo remoto y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "Colegio Privado Educare de Chosica" en Lima, durante 2021. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre estas dos variables. La investigación fue de tipo básico teórico, con un nivel descriptivo-correlacional, y se trabajó con una muestra no probabilística de 52 docentes. A través de encuestas, se encontró que el 50% de los docentes tiene un nivel aceptable en el trabajo remoto, mientras que el 69% muestra un nivel muy alto de compromiso laboral.

La correlación entre las variables, medida mediante el coeficiente Rho de Spearman, fue de 0.691, lo que indica una relación positiva directa entre el trabajo remoto y el compromiso laboral. Esto significa que a medida que mejora el trabajo remoto, también se incrementa el compromiso laboral de los docentes en la institución.

Traverso Cardalda, Roxana Fidela (2022) estudió el Trabajo Remoto considerándolo una modalidad del Trabajo a Distancia. Universidad Peruana de Las

Américas. Escuela Profesional de Administración y Gestión de Empresas. Lima. Perú. 2022. Esta autora considera que el Trabajo Remoto es una forma del trabajo a distancia y que es una modalidad a la que se recurre cada vez con mayor frecuencia por la creciente expansión de la pandemia del Covid-19. Plantea los antecedentes a nivel nacional e internacional. Entre las conclusiones y recomendaciones más relevantes indica que el trabajo remoto ha provocado mejoras en los procesos de gestión y, en el desempeño laboral del trabajador, así como también en la productividad de las empresas, a pesar de las circunstancias problemáticas que se han presentado por la pandemia del Covid en nuestro país.

Guillén Huane, Camilo Feliciano (2022) investigó la influencia del trabajo remoto en la productividad de los trabajadores de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C., en Trujillo, durante 2021. El estudio intentó responder la pregunta: "¿De qué manera el trabajo remoto incide en la productividad de los trabajadores de la empresa?" Se planteó como hipótesis que "el trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. en el año 2021". La muestra estuvo compuesta por 24 colaboradores en modalidad de trabajo remoto, y se utilizó un cuestionario aplicado mediante la técnica de encuesta.

Los resultados mostraron una correlación de 0.858 entre el trabajo remoto y la productividad, lo que indica una fuerte relación positiva. Esto sugiere que, a pesar de las dificultades causadas por la pandemia, los colaboradores fueron más efectivos en sus tareas, en parte debido a las restricciones como el toque de queda impuesto por el gobierno. Se recomendó que la empresa siga fortaleciendo las capacitaciones de manera constante, ya que esto ha contribuido significativamente al logro de los objetivos gracias al compromiso de sus trabajadores.

Eduquen Siesquen, Jannette Del Rosillo (2020) Investigó la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia por el COVID-19. El objetivo del estudio fue determinar cómo el trabajo remoto afectó el desempeño laboral de los colaboradores

de la fiscalía en ese contexto. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo simple. La población estuvo compuesta por 10 profesionales, y se aplicaron encuestas para recolectar información sobre la variable de trabajo remoto, mientras que el desempeño laboral se evaluó mediante fichas de recolección de datos.

Se identificó que, durante el Estado de Emergencia, el nivel de desempeño laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo fue insatisfactorio en varias dimensiones, tales como condiciones laborales, cantidad y calidad de trabajo, y relaciones interpersonales, que alcanzaron un 100%. En cuanto a las políticas laborales, el 80% de los colaboradores consideró que no cumplían con lo esperado, lo que afectó negativamente el desempeño laboral. En relación con el trabajo remoto, un 60% de los encuestados indicó que trabajaron de manera individual y utilizando sus propios equipos durante la cuarentena, mientras que el 30% manifestó que su trabajo fue regular durante el aislamiento en su domicilio.

Se concluyó que el trabajo remoto no contribuyó de manera efectiva al desempeño laboral debido a las restricciones que enfrentó el personal de la fiscalía, tales como la falta de equipos tecnológicos adecuados y los problemas con el acceso a servicios de internet, lo que limitó el desarrollo de las actividades diarias y la continuidad de los procesos pendientes.

Aguilar Huezo, Claudia Margarita y Cols. (2021) analizó el Teletrabajo y su relación con el Desempeño Laboral. La investigación tuvo como objetivo esencial estudiar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores peruanos. El fundamento teórico del estudio se basó en dos teorías relacionadas con el teletrabajo: 1) El agotamiento laboral y; 2) La Conservación de Recursos. Se desarrolló un instrumento para realizar la recolección de información primaria, el que fue diseñado para la investigación y validado mediante juicio de expertos. Validado el instrumento se realizó el trabajo de campo. Se utilizó una muestra de 350 individuos que teletrabajan, de los cuales 150 eran teletrabajadores a tiempo completo. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando estadística descriptiva y estadística

inferencial para lo cual se utilizó el análisis multi-ANOVA y la correlación, Los resultados del análisis muestran que existe una diferencia significativa entre los trabajadores que fueron incluidos en la toma de decisiones y aquellos que no, a quienes en este estudio se les denomina "trabajadores obligados". Se confirmó que el teletrabajo obligado tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, identificándose como variables moderadoras la edad y la ubicación del trabajador. Además, se validó que el teletrabajo obligado afecta de manera negativa la satisfacción laboral. No se encontró una relación entre el teletrabajo obligado y el balance trabajo-familia, ni entre el teletrabajo obligado y el agotamiento laboral en general; sin embargo, se observó que las mujeres que realizan teletrabajo obligado presentan mayores niveles de agotamiento laboral.

Al analizar las correlaciones entre las variables de desempeño laboral, balance trabajo-familia, satisfacción y agotamiento laborales en los teletrabajadores obligados, se concluyó que existe una relación positiva entre la satisfacción y el desempeño laboral. Además, se identificó una relación negativa entre el desempeño laboral y el agotamiento laboral, así como una relación negativa entre el balance trabajo-familia y el agotamiento laboral.

Paucar Ccalli (2021) estudió la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19. A raíz de la pandemia, muchos países implementaron medidas de confinamiento para prevenir el contagio masivo. Como resultado, una gran parte de la población laboral tuvo que trabajar desde casa bajo la modalidad de trabajo no presencial, afectando especialmente al sector público, que tiene la mayor cantidad de empleados. En respuesta, el Gobierno emitió varias normativas, entre las que destacan el Decreto de Urgencia N° 026-2020-EF y el Decreto Supremo N° 10-2020-TR, que establecieron directrices para que las entidades públicas adoptaran medidas para preservar la salud

de los trabajadores, priorizando el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria.

A continuación, se presentan las conclusiones alcanzadas en el estudio.:

- Se encontró una influencia positiva del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Se puede concluir que las características del empleador tienen poca influencia en el desempeño laboral del trabajador, ya que sus intereses son diametralmente diferentes.
- Se concluye que la flexibilidad en los horarios y la asignación de funciones contribuyen de manera positiva al desempeño de los trabajadores.
- La gran mayoría de trabajadores judiciales se encuentran capacitados en cuanto a las TIC's lo cual permite que desarrollen sus actividades laborales de manera satisfactoria lo cual mejora su desempeño.
- A pesar de la emergencia sanitaria, el trabajador, de manera autónoma, se esfuerza por cumplir con los objetivos establecidos por sus superiores inmediatos.

Rueda Arroyo, Sandy María (2021) realizó un estudio sobre la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales. El objetivo fue analizar la asociación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en dicha entidad durante el contexto de la pandemia en 2021. El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario.

Los resultados indicaron que el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital de Morales alcanzó un nivel "bueno" en un 30%, mientras que la productividad laboral obtuvo un nivel "muy malo" también con un 30%. En cuanto a la correlación, se encontró una asociación baja entre el trabajo remoto y la productividad laboral, con un



coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.446, lo que indica una correlación positiva moderada. El nivel de significancia bilateral fue de 0.000, lo que, al ser menor de 0.05, se considera estadísticamente significativo.

Baldeon Amarillo, Kely America (2020) investigó el trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín. Esta investigación, realizada en la Universidad César Vallejo, en la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública en Lima, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la mencionada municipalidad en 2020.

El estudio se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel correlacional, utilizando un diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios, los cuales se administraron a 92 colaboradores de la municipalidad. Al realizar el análisis inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se encontró un nivel de correlación moderada positiva.

Se concluyó que existe una relación moderada positiva entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín en 2020, con un coeficiente de 0.501 y un valor de p de 0.00.

Silva Tarrillo, Winie Ninive y Cols. (2018) llevaron a cabo un estudio titulado "Análisis de la Implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano: Casos del BCP y BBVA". Esta investigación surgió ante la necesidad de analizar cómo se implementa el teletrabajo y las diferentes etapas que componen este proceso dentro de dos empresas del sector bancario peruano. La relevancia del estudio se justifica por la escasez de investigaciones sobre esta modalidad en las empresas del país, así como por la creciente importancia que ha adquirido en los últimos años, impulsada por la promulgación de la Ley 30036 en 2013 y su reglamentación en 2015.

Se seleccionaron dos unidades de análisis: el Banco de Crédito Peruano (BCP) y el Banco Continental (BBVA), considerados como las instituciones más

representativas del sector financiero en Perú. La metodología utilizada fue un enfoque holístico de múltiples casos (Yin, 2014), estructurando el proceso de investigación según la metodología de casos propuesta por Eisenhart (1989). Se realizó una triangulación de información utilizando tres tipos de muestras: expertos nacionales e internacionales en teletrabajo, colaboradores de las empresas mencionadas que han tenido o tienen experiencia en teletrabajo, y líderes, jefes o gerentes involucrados en su implementación.

Para la recolección de datos, se emplearon entrevistas semi estructuradas, estableciendo contacto adicional con más entrevistados mediante una dinámica de bola de nieve. El análisis de los resultados se organizó de acuerdo con los objetivos de la investigación.:

- Identificar y analizar la implementación del Teletrabajo según las etapas llevadas a cabo en cada banco.
- Indagar sobre las áreas y perfiles más adecuados para su participación según el análisis de los equipos designados.
- Identificación de Barreras y Alicientes en la práctica observadas por el colaborador y por la organización.
- Esto derivó en la identificación de Buenas Prácticas de implementación.

El proceso de investigación reveló que existían dinámicas similares en la formación y funcionamiento de las etapas para el desarrollo del teletrabajo, aunque posteriormente estas se diversificaron. Se identificaron factores cruciales de carácter presupuestario y cultural, como el liderazgo presencial, que influyen significativamente en la implementación de esta modalidad. Estos elementos se consideran indicadores del nivel de madurez de las buenas prácticas sugeridas por la literatura en cada una de las empresas analizadas.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. El teletrabajo**

El trabajo remoto se define como la prestación de servicios que se lleva a cabo con la presencia física del trabajador en su domicilio. Para ello, el trabajador puede utilizar cualquier medio o mecanismo (informatizado o no) que le permita realizar sus tareas fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita. Esta modalidad de trabajo a distancia fue regulada en Perú por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual estableció “Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (COVID-19) en el Territorio Nacional”.

Inicialmente, se consideró su aplicación temporal por 90 días prorrogables. Sin embargo, su aplicación fue objeto de varias prorrogas que ampliaron su aplicación más allá de la fecha inicialmente considerada. Dentro de los factores que se deben considerar, para implementar el trabajo remoto se consideran los siguientes:

- 1) Identificación de aquellos trabajadores que, debido a la naturaleza de sus labores, pueden realizar su trabajo sin necesidad de estar físicamente presentes en el centro de trabajo.
- 2) Las actividades deben ser administrativas, de soporte o asesoramiento (como contabilidad, legal, tecnología, entre otras) y contar con los instrumentos informáticos necesarios. Es decir, las tareas realizadas de forma remota deben lograr “resultados similares” a los obtenidos con el sistema presencial. Para aquellas actividades que requieren la “presencia física del trabajador”, no es viable implementar el trabajo remoto.
- 3) Identificar y priorizar a los trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo debido a su edad y condiciones de salud que los hacen más vulnerables al contagio por COVID-19.

- 4) Evaluar la situación de los trabajadores en función de los riesgos asociados con el trabajo presencial, incluyendo el traslado al centro laboral y los peligros presentes en ese entorno.

Entre las medidas a adoptar para proteger a los integrantes de los grupos de riesgo están, en primer lugar, su ubicación e identificación. Según el MINSA los “grupos de riesgo” está conformado por:

- Personas mayores de 60 años.
- Las personas con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión.

A continuación, nombraremos algunas de las medidas que se pueden aplicar a estos grupos:

- Identificar y priorizar a los trabajadores que se encuentran en el grupo de riesgo.
- Una vez identificados, se deberá implementar de manera obligatoria el trabajo remoto para ellos.
- Otorgarles licencia con goce de sueldo si existe la posibilidad de una compensación posterior. Si no es posible aplicar el trabajo remoto debido a la naturaleza de sus labores o porque su condición de riesgo no permite el trabajo presencial, se deben considerar otras opciones.
- El trabajo remoto no se aplica a los trabajadores que tengan COVID-19; en su lugar, les corresponde un descanso médico. Una vez que hayan completado su descanso y recuperación, podrán reincorporarse realizando trabajo remoto.

En este contexto corresponde a los empleadores tomar las siguientes medidas:

- 1) No modificar el tipo de vínculo laboral establecido, ni la remuneración y demás condiciones económicas, en caso de que estas condiciones favorezcan al trabajador o trabajadora.

- 2) Informar previamente por documento escrito, o correo electrónico la futura implementación del trabajo remoto en el centro laboral.
- 3) La comunicación de la futura implementación se debe contener información acerca del tiempo que demandará periodo de trabajo remoto. Se deben especificar datos sobre quien provee los recursos.
- 4) Se debe indicar en forma precisa el canal donde el trabajador debe comunicar los accidentes de trabajo.
- 5) Precisar con detalles las tareas del trabajador. Establecer mecanismos de supervisión y reporte durante la jornada laboral.
- 6) Presentar las facilidades necesarias para acceder a sistemas, plataformas o aplicaciones informáticas, necesarias para que el trabajador desarrolle cómodamente sus tareas laborales. Instruir sobre las reglas de confidencialidad y protección de datos.
- 7) Brindar capacitación cuando se implementen nuevos sistemas o plataformas.

Las obligaciones que tendrán que asumir los trabajadores que realicen trabajo remoto son:

- 1) Respetar la normativa sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos. Así como mantener la confidencialidad de la información entregada o utilizada.
- 2) Cumplir con medidas y condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- 3) Disponibilidad para efectuar las coordinaciones de trabajo que sean necesarias.
- 4) Cumplir con el trabajo encargado y entregarlo en los horarios establecidos con el empleador.
- 5) Capacitarse en los programas de entrenamiento que establezca el empleador.
- 6) Informar al empleador las fallas y desperfectos que encuentre en la infraestructura tecnológica proporcionada.

- 7) Cumplir con la prohibición de subrogación de funciones, es decir no se puede realizar funciones y asumir responsabilidades que no hayan sido asignadas formalmente.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley General de la Inspección del Trabajo, son infracciones administrativas muy graves:

- Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas no autorizadas en prestar servicios en centro de trabajos.
- Incumplirla la regulación sobre trabajo remoto para los trabajadores considerados como “grupo de riesgo”.

### **2.2.2. El desempeño laboral**

El desempeño laboral del personal de una empresa ha sido considerado tradicionalmente como el punto esencial para comprobar la efectividad, la eficacia y la productividad de una empresa. Por esta razón actualmente los gerentes de RR. HH. se interesan cada vez más en conocer los elementos que conforman el desempeño la laboral, las formas precisas de evaluarlo y, lo que tal vez es más importante, los medios para mejorarlo e incrementarlo.

El desempeño laboral se compone de las acciones y comportamientos de los empleados que son fundamentales para alcanzar los objetivos de la organización. Este desempeño puede evaluarse en función de las habilidades individuales y el nivel de contribución al desarrollo y consolidación de la empresa. Su éxito depende de una serie de características que a menudo se expresan a través de la conducta de los trabajadores. En este sentido, Robbins (2004) relaciona el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar diversas actividades, las cuales, al integrarse de manera orgánica, moldean el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Faria (1995) considera el desempeño laboral es el resultado de la conducta de los trabajadores frente a las exigencias de su cargo, sus atribuciones, tareas, funcione,

responsabilidades y actividades, todo lo cual conforma un proceso de mediación entre sus atributos personales y las demandas de la empresa. En este contexto, resulta de suma importancia brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a la empresas tratando de ofrecerles una línea de carrera y acceso a beneficios sociales, según el caso o puesto de trabajo que va a ocupar. Estos factores y muchos más influyen en el rendimiento laboral, los cuales son considerado fundamentales para determinar la efectividad y el éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Palaci (2005) sostiene que el desempeño laboral representa el valor que se espera aportar a la organización a través de las diversas actividades realizadas por un individuo en un periodo específico. Las conductas de uno o varios individuos en diferentes momentos se suman para contribuir a la productividad total de la empresa. Según Robbins (2004), el desempeño laboral es uno de los elementos fundamentales en la producción de una organización. El logro de las metas de producción propuestas motiva el comportamiento y mejora el desempeño, ya que permite a los trabajadores enfocar sus esfuerzos en objetivos concretos. Por su parte, Chiavenato (2004) señala que el desempeño se refiere al comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos establecidos, constituyendo así la estrategia individual para alcanzar los resultados deseados.

En este contexto, el desempeño se refiere al nivel de logros laborales que un individuo alcanza tras haber realizado un determinado esfuerzo. Este desempeño no solo depende de la cantidad de esfuerzo invertido, sino también de las habilidades y percepciones que el individuo tiene sobre su rol. Un trabajador que pone mucho empeño en su labor, pero que posee habilidades limitadas o ha evaluado incorrectamente lo que se requiere para tener éxito en la organización, puede terminar teniendo un desempeño deficiente.

En este sentido CHRUDEN (2006) señala que:

*“Si bien el conocimiento y las habilidades que poseen los empleados son cruciales para determinar la ejecución de su trabajo, estos factores por sí solos no son suficientes. Es necesaria una comprensión de la motivación humana para identificar qué habilidades y cualidades se activan con el fin de alcanzar su máximo potencial.”.*

Es decir, se considera que la motivación influye en el rendimiento laboral. Litterer (2012), al respecto, propone la siguiente fórmula:

$$\text{RENDIMIENTO} = f (\text{Aptitud} \times \text{Motivación})$$

De acuerdo con este planteamiento, el rendimiento laboral de una persona es una función que depende tanto de sus aptitudes o habilidades individuales como de su motivación. Ampliando esta perspectiva, Vroom (2009) sostiene que:

*“(las variaciones en el rendimiento entre las personas que realizan trabajos similares o idénticos son un reflejo de las diferencias en su motivación)”.*

Por lo tanto, el rendimiento laboral de una persona depende de dos tipos de variables. La primera se refiere a la habilidad o destreza del individuo para realizar su trabajo, y la segunda a su motivación para utilizar esa habilidad en su desempeño. Es evidente que el rendimiento no se puede entender simplemente como la suma de estas dos variables. Por ejemplo, incrementar la motivación de personas altamente habilidosas resultará en un notable aumento de su eficiencia, lo cual no ocurriría si se aumenta la motivación de individuos con escasas habilidades. De manera similar, se obtiene un mayor beneficio al aumentar las habilidades de aquellos que ya tienen una alta motivación, en comparación con lo que se lograría al mejorar las habilidades de personas con baja motivación.

### **2.3. Definición de término básicos**

- Almacenamiento en la nube: Es un mecanismo que facilita a los dispositivos obtener datos e información actualizada desde cualquier sitio. Por ejemplo, las



plataformas de almacenamiento en la nube, como Google Docs y Dropbox, permiten a los usuarios acceder a sus proyectos desde diferentes dispositivos, lugares y redes.

- Almacenamiento en línea. El almacenamiento en línea se puede entender como un recurso o plataforma en la que los usuarios tienen la capacidad de guardar y acceder a archivos, documentos y elementos esenciales.
- Aplicaciones de comunicación en tiempo real. Son herramientas que facilitan la comunicación rápida y eficiente. Estas aplicaciones de mensajería en tiempo real son valiosas en un contexto laboral donde la capacidad de planificar rápidamente y proporcionar respuestas inmediatas es fundamental.
- Aplicaciones de gestión del tiempo. Representan un desafío significativo para quienes trabajan de forma remota. Las herramientas de gestión del tiempo contribuyen a manejar las cargas laborales de manera eficiente. Estas aplicaciones ofrecen funciones como el seguimiento del tiempo y la organización de tareas en lotes. Son útiles para tomar notas, almacenar documentos y medir el tiempo dedicado a diversas tareas.
- Asistente virtual. Un asistente virtual es un sujeto que usa sus competencias organizativas para apoyar con tareas administrativas y otras de apoyo. Estos asistentes virtuales laboran de manera remota y ayudan a los directivos a programar reuniones y coordinar actividades.
- Colocalización. La colocalización se refiere a un entorno laboral en el que los colegas comparten las mismas instalaciones, participan en reuniones presenciales y, en general, están ubicados en la misma oficina.
- Coworking. Es el acto de asistir al trabajo en un entorno de oficina mixto donde empleados presenciales y trabajadores remotos comparten recursos e instalaciones.

- Contratación remota. Es la práctica de captar, entrevistar e incorporar empleados para puestos remotos o desde casa. La contratación la llevan a cabo especialistas de RR. HH. Que laboran desde casa. A medida que el teletrabajo se ha popularizado, la contratación remota también se ha incrementado.
- Comunicación síncrona. La comunicación síncrona es un tipo de interacción que ocurre en tiempo real, caracterizada por un intercambio continuo de mensajes en ambas direcciones.
- Desmaterialización. Alude a la naturaleza cada vez más digitalizada del trabajo. En vez de asistir a una ubicación física para laborar en una empresa, cada vez más personas están produciendo trabajo digital a través de medios virtuales ubicándose en un ambiente remoto.
- Deslocalización. Designa la práctica de reasignar tareas y responsabilidades a trabajadores ubicados en lugares remotos.
- Equipo colocalizado. Es cualquier equipo en el que la mayoría de sus integrantes se encuentran en una oficina central en lugar de ubicarse en varias ubicaciones remotas.
- Espacio de coworking. Es una oficina compartida en la que pueden asistir autónomos, empleados remotos y empleados presenciales que no trabajan en la misma oficina física. Permiten a los trabajadores compartir instalaciones y recursos como escritorios, servicio de impresión y wi fi estable.
- Espacio de trabajo digital. Es un sistema o conjunto de herramientas que permite a los equipos de trabajo organizar, realizar y acceder a sus tareas desde cualquier ubicación.
- Empresa distribuida, Se trata de una organización en la que los empleados operan fuera de una única oficina central. Estas empresas han adoptado un modelo de trabajo flexible que permite a los empleados teletrabajar, realizar labores remotas o incluso trabajar mientras están de viaje.

- Empleado global. Es una organización que contrata más allá de las fronteras físicas de un país. Es complejo porque hay que considerar los aspectos legales y financieros que afectan a cada centro en cada región.
- Externalización. Es la práctica de contratar a una empresa externa para que realice determinadas tareas, suministre bienes o preste servicios para la empresa origen. Es necesaria cuando se carece de empleados con determinada experiencia o no hay recursos internos para trabajar un asunto en particular.
- Gestor de contraseñas en línea. Es una herramienta para administrar contraseñas que permite almacenar y rastrear de manera segura las credenciales de acceso para diversas plataformas. En lugar de recordar múltiples contraseñas, solo es necesario recordar las credenciales del gestor de contraseñas en línea.
- Horario flexible. Es un convenio que permite a un empleado seleccionar su horario preferido en lugar de seguir un horario fijo de 9:00 a 17:00. Esta opción puede ser especialmente beneficiosa para aquellos que necesitan mayor flexibilidad en sus horas laborales para manejar responsabilidades familiares o personales.
- Internet de las cosas: Se refiere a un conjunto de dispositivos que están conectados entre sí a través de Internet. Es un término amplio que puede abarcar desde los dispositivos en una red doméstica hasta todos los dispositivos conectados a Internet en todo el mundo.
- Lugar de trabajo digital: Se refiere a un ecosistema profesional en el que los procesos, la comunicación y las tareas diarias se gestionan utilizando herramientas digitales o en la nube. Esto implica que, en lugar de utilizar un calendario físico, un equipo puede programar reuniones virtuales y realizar llamadas.
- Mensaje instantáneo: Es un mensaje enviado a través de una plataforma de chat, donde se espera que la interacción sea rápida. En un entorno laboral, los

mensajes instantáneos se consideran comunicación "síncrona" porque permiten a los compañeros intercambiar información en tiempo real.

- Máquina virtual: Se trata de un entorno virtual que utiliza una máquina "anfitriona" para probar sistemas operativos y ejecutar programas que, de otro modo, podrían no ser compatibles.
- Nómada digital: Es una persona que trabaja y obtiene ingresos mientras viaja, sin tener un lugar fijo de trabajo. Su actividad laboral no necesariamente está vinculada al viaje. Pueden ser autónomos, contratistas o empleados a tiempo completo en diversos sectores, todo mientras están en movimiento.
- Oficina virtual: Es un modelo que permite a las empresas acceder a beneficios y servicios generalmente asociados con un espacio de oficina física sin necesidad de estar ubicadas en un local comercial. Algunos de estos beneficios incluyen una dirección comercial, servicio de correo de voz, servicios de recepcionista y espacio de almacenamiento.
- Plantilla distribuida: Se refiere a un grupo de empleados que no están todos en una misma oficina. Suelen estar ubicados en diferentes regiones y zonas horarias, colaborando entre sí.
- Reunión virtual: Es una reunión que se lleva a cabo a través de un software de videoconferencia. Las reuniones virtuales son especialmente útiles cuando los participantes no pueden reunirse en persona debido a limitaciones logísticas, geográficas o de salud.
- Red privada virtual (RPV): Es una red que permite a los usuarios establecer una conexión privada y cifrada dentro de un entorno de Internet convencional o incluso público. Una RPV es una herramienta valiosa para empleados remotos que manejan datos sensibles o que necesitan acceder a información a través de la red privada de su empresa.

- **Software como servicio:** Se refiere a un software que se licencia y se accede a través de la nube, utilizando un navegador en lugar de instalarlo directamente en un dispositivo.
- **Solopreneur:** Es un empresario que ha creado su propia empresa y se encarga de múltiples áreas del negocio. Un solopreneur asume muchas responsabilidades en su empresa en lugar de delegar tareas importantes a compañeros o empleados en diferentes departamentos.
- **Sistema telefónico virtual:** Es un servicio basado en la nube que permite a los usuarios realizar llamadas a través de Internet utilizando sus computadoras portátiles o dispositivos móviles. Al operar a través de Internet, los sistemas telefónicos virtuales ofrecen un mayor nivel de flexibilidad.
- **Trabajo digital:** Se refiere a tareas que se llevan a cabo principalmente con la ayuda de herramientas en línea y soluciones de software. Esto contrasta con el trabajo tradicional que solía implicar la creación de documentos físicos y papeleo.
- **Trabajo a distancia:** Es el trabajo realizado por empleados que se encuentran en diferentes ubicaciones geográficas.
- **Trabajo independiente:** Se refiere al trabajo freelance realizado por profesionales autónomos que no tienen un contrato formal a largo plazo con un empleador. Estas personas pueden colaborar con varias organizaciones simultáneamente, ya sea mediante contratos o en proyectos específicos. Este tipo de trabajo es común en campos como el periodismo, el diseño gráfico, el desarrollo de software, la administración y la investigación.
- **Trabajador independiente:** Se refiere a un profesional autónomo que puede abordar diversos proyectos para múltiples organizaciones, en lugar de tener un contrato fijo a largo plazo con un solo empleador. Optar por el trabajo independiente puede resultar atractivo para aquellos que desean mayor flexibilidad en sus horarios.

- Trabajo remoto: Es una modalidad laboral que permite a un empleado desempeñar sus funciones fuera de una oficina tradicional. Esta forma de trabajo flexible puede incluir laborar desde casa, en un espacio de coworking o en ubicaciones variables. Generalmente, el trabajo remoto se facilita a través de herramientas digitales y basadas en la nube, lo que posibilita la colaboración a través de fronteras y zonas horarias.
- Trabajador remoto: Es un empleado que trabaja fuera de una oficina central la mayor parte del tiempo. Puede desempeñar sus funciones desde su hogar, durante sus desplazamientos o en un espacio de coworking. Aunque se encuentra en una ubicación diferente, los trabajadores remotos colaboran con su equipo mediante herramientas digitales y pueden asistir a la oficina principal para eventos, retiros corporativos o reuniones ocasionales.
- Teletrabajo: Se refiere a una forma de trabajo altamente flexible que permite a los empleados cumplir con sus responsabilidades laborales desde un lugar diferente a una oficina centralizada. Esto se lleva a cabo mediante el uso de correo electrónico, plataformas de mensajería instantánea, software de videoconferencia y otras herramientas de gestión del trabajo.
- Teletrabajar: Es la acción de realizar actividades laborales desde un lugar que no es la oficina principal de una empresa. Esto puede implicar trabajar desde casa, en un espacio de coworking o incluso en otra sucursal. El teletrabajo efectivo se facilita mediante herramientas como Wrike, Slack, entre otras.
- Trabajo a distancia: Es un acuerdo entre un empleado y su empleador que permite al trabajador desempeñar sus funciones fuera de la oficina principal. Esto puede incluir laborar desde casa, en un espacio de coworking o en cualquier otra ubicación. El trabajo a distancia se apoya en el uso de herramientas digitales como Internet, correo electrónico y software de gestión de proyectos.

- Trabajar desde casa: Se refiere a un entorno en el que las personas pueden realizar sus tareas laborales desde la comodidad de sus hogares en lugar de en una oficina. Esta modalidad se facilita a través del uso de software y herramientas virtuales que permiten la comunicación, colaboración y coordinación entre los miembros del equipo.

## **2.4. Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- 1) El teletrabajo se asocia significativamente con la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de Pasco.
- 2) El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de Pasco.
- 3) El teletrabajo influye significativamente en la calidad del trabajo realizado por los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de Pasco.

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1. Variable independiente**

#### **Teletrabajo**

**Dimensión:** Modalidad de prestación de servicios laborales

**Indicadores:**

- Teletrabajo autónomo
- Teletrabajo suplementario
- Teletrabajo móvil

## 2.5.2. Variable dependiente

### Desempeño laboral

**Dimensión: Ejecución eficiente de funciones asignadas**

**Indicadores:**

- Eficacia
- Eficiencia
- Calidad del trabajo realizado

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

| VARIABLE                      | DIMENSIÓN                            | INDICADOR                                                                                                                               | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ESCALA DE MEDICIÓN    | TIPO DE VARIABLE |
|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------|
| <b>Teletrabajo (VI)</b>       | Modalidad de prestación de servicios | <ul style="list-style-type: none"><li>• Teletrabajo autónomo.</li><li>• Teletrabajo suplementario</li><li>• Teletrabajo móvil</li></ul> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Se medirá mediante ítems que indagan sobre la modalidad en que el trabajador realiza sus funciones (desde casa, parcialmente o en movilidad).</li><li>2. Se consultará la frecuencia semanal del teletrabajo.</li><li>3. Se evaluará la autonomía percibida en la ejecución de tareas sin supervisión directa.</li></ol>                                                                               | Ordinal<br>politómica | Cualitativa      |
| <b>Desempeño laboral (VD)</b> | Ejecución de funciones asignadas     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Eficacia</li><li>• Eficiencia</li><li>• Calidad del trabajo realizado</li></ul>                 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Se aplicará una escala de valoración para medir el cumplimiento de metas, uso eficiente del tiempo y calidad del producto entregado.</li><li>2. Se registrará el porcentaje de metas alcanzadas y tareas cumplidas según reporte del trabajador o del superior inmediato.</li><li>3. Se calculará la proporción de objetivos logrados respecto a los planificados en un periodo determinado.</li></ol> | Ordinal<br>politómica | Cualitativa      |



### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1. Tipo de investigación

La presente investigación, siguiendo la terminología de Sánchez Carlessi (2018), puede clasificarse como un tipo de investigación **descriptiva explicativa**. Según este autor, la investigación descriptiva explicativa busca no solo describir un fenómeno, sino también explicar sus relaciones con otros factores.

Hernández Sampieri (2017) señala que los estudios explicativos van más allá de la mera descripción de conceptos o fenómenos, pues pretenden responder a las causas de los hechos observados. En este sentido, el estudio busca analizar y explicar cómo el teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral en los juzgados penales de Pasco.

Asimismo, la investigación es de carácter **básico**, porque amplía el conocimiento existente sobre el teletrabajo en el sector justicia; **documental y de campo**, porque se apoya en fuentes bibliográficas y en datos recogidos directamente de los trabajadores judiciales; y no experimental, ya que no se manipulan las variables, sino que se observan tal como se presentan en la realidad.

### 3.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es **correlacional**, ya que su propósito es determinar la relación entre el teletrabajo (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) en los trabajadores judiciales.

De acuerdo con Cazau (2006), la investigación correlacional busca medir el grado de relación que existe entre dos o más variables en un mismo grupo de estudio. Por su parte, Hernández Sampieri (2017) sostiene que este tipo de investigación permite conocer el grado de asociación entre las variables y establecer patrones de comportamiento.

En este caso, se pretende determinar si el teletrabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales y, en qué medida lo hace, utilizando como técnica de análisis el Coeficiente de Correlación de Pearson. Para ello, los datos recolectados serán procesados en el programa estadístico SPSS (versión 20).

### 3.3. Método de investigación

El método de investigación aplicado es el hipotético-deductivo. Según Bunge (2006), este método parte de la observación de un fenómeno, formula hipótesis explicativas y las contrasta con la realidad empírica.

En este estudio:

1. Se observó la implementación del teletrabajo en los juzgados penales de Pasco.
2. Se formularon hipótesis sobre su relación con el desempeño laboral.
3. Se recolectaron datos mediante encuestas y se aplicaron análisis estadísticos para comprobar o refutar las hipótesis.

Este método resulta pertinente porque permite contrastar de manera objetiva la relación entre las variables propuestas en la investigación.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es **no experimental y de corte transversal**. De acuerdo con Sánchez Carlessi (2005), el diseño no experimental se caracteriza porque el investigador no manipula las variables, sino que observa los fenómenos tal

como ocurren en su contexto natural. Por su parte, Ander Egg (2004) explica que el diseño transversal se aplica cuando el estudio se realiza en un único momento del tiempo, con el fin de describir variables y analizar sus relaciones en ese contexto específico.

En esta investigación, se analiza la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el año 2022, dentro de los juzgados penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población de la investigación estuvo conformada por N=28 trabajadores vinculados a los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco (jueces, secretarios, especialista y auxiliares jurisdiccionales), así como estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" que realizaron labores de Secigra bajo la modalidad de teletrabajo durante el periodo abril–diciembre de 2022.

#### **3.5.2. Muestra**

Se estudiarán n = 22 trabajadores que realizaron teletrabajo en el distrito judicial de Pasco.

#### **3.5.3. Muestreo**

Para determinar la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas propuesta por Blalock (2002), aplicando un nivel de confianza del 95% ( $Z = 1.96$ ), una probabilidad de ocurrencia de 0.5, su complemento  $q = 0.5$ , y un margen de error de 0.10.

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

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 28}{(0.10)^2(28 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = \frac{26.8912}{1.2304} = 21.86 = 22$$

En consecuencia, la muestra quedó conformada por 22 trabajadores, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, con lo cual se garantizó la representatividad de la población objeto de estudio.

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.6.1. Técnicas

Para la recolección de datos en la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas:

- **Encuesta:** empleada para obtener información directa de los trabajadores de los Juzgados Penales que realizaron teletrabajo, respecto a sus percepciones sobre la modalidad de prestación de servicios y su desempeño laboral.
- **Análisis documental:** utilizada para revisar normas, lineamientos institucionales y documentos relacionados al teletrabajo implementado en el Poder Judicial.

#### 3.6.2. Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron **cuestionarios tipo Likert**, elaborados específicamente para evaluar las variables de estudio:

- **Teletrabajo (variable independiente):** cuestionario estructurado en base a sus dimensiones (autónomo, suplementario y móvil).
- **Desempeño laboral (variable dependiente):** cuestionario orientado a medir eficacia, eficiencia y calidad del trabajo realizado.

Los cuestionarios fueron diseñados con preguntas cerradas de tipo politómico, que permitieron registrar las percepciones de los participantes en escalas de valoración graduadas.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Antes de su aplicación definitiva, los cuestionarios fueron sometidos a un riguroso proceso metodológico:

- **Validez de contenido:** se recurrió al criterio de **juicio de expertos**, quienes evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia de los ítems en relación con los objetivos de la investigación.
- **Confiabilidad:** se aplicó la **prueba Alfa de Cronbach**, con el fin de determinar la consistencia interna de los ítems que conforman cada dimensión. Los resultados obtenidos demostraron niveles de confiabilidad aceptables ( $\alpha > 0.70$ ), lo que asegura la estabilidad y homogeneidad de las mediciones.
- **Prueba piloto:** se realizó con un grupo reducido de participantes, lo que permitió identificar posibles ambigüedades y ajustar el cuestionario antes de su aplicación a la muestra definitiva.

Con ello, se garantizó que los instrumentos empleados fueran **válidos, confiables y adecuados al contexto investigado**, asegurando la calidad de los datos recolectados.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicada la encuesta, los datos obtenidos fueron organizados y procesados en varias fases:

- **Clasificación y codificación:** se asignaron códigos numéricos a cada respuesta de los cuestionarios para facilitar su sistematización.
- **Registro y tabulación:** los datos fueron ingresados en una base de datos en el software estadístico **SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, versión 25)**, que permitió una gestión adecuada de la información.
- **Presentación de resultados:** se elaboraron tablas de frecuencias, cuadros comparativos y gráficos estadísticos para facilitar la interpretación y exposición de la información recolectada.

Asimismo, se realizó un análisis descriptivo de las variables, permitiendo observar tendencias, promedios y distribuciones de los resultados, lo que constituye la base para la etapa inferencial.

### 3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico de los datos se efectuó en dos niveles:

#### 1. Estadística descriptiva

- Se calcularon medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y de dispersión (desviación estándar), con el objetivo de resumir las características principales de las variables en estudio.
- Se elaboraron tablas y gráficos de frecuencias para mostrar de manera clara y comprensible la distribución de las respuestas.

#### 2. Estadística inferencial

- Con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas, se aplicaron pruebas de relación y asociación de variables.
- Específicamente, se utilizó la correlación de Pearson para establecer el grado de relación entre el teletrabajo (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente).
- Además, se aplicaron pruebas de significancia con un nivel de confianza del **95% ( $p < 0.05$ )**, lo que permitió determinar si las correlaciones observadas fueron estadísticamente significativas.

De esta manera, el análisis estadístico no solo permitió describir los datos recolectados, sino también **validar empíricamente las hipótesis de investigación**, demostrando el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral dentro del ámbito judicial del distrito de Pasco.

### 3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

El presente trabajo de investigación se sustenta en principios éticos fundamentales, priorizando el respeto a la dignidad y los derechos de los participantes. Para la aplicación de los instrumentos se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada, empleándose únicamente con fines académicos y de investigación. Asimismo, se obtuvo el consentimiento informado de los encuestados, asegurando su participación voluntaria.

Desde una perspectiva filosófica, la investigación responde a un enfoque humanista y racional, orientado a comprender cómo las condiciones del teletrabajo influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial. Se parte de la idea de que el trabajo constituye no solo un medio de subsistencia, sino también un espacio de desarrollo humano, profesional y social.

En el plano epistemológico, el estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo, de carácter empírico-analítico, orientado a la explicación y verificación de relaciones entre variables mediante el uso de técnicas estadísticas. Bajo esta lógica, se busca producir conocimiento válido, confiable y contrastable, capaz de aportar evidencia científica sobre la relación existente entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el contexto del distrito judicial de Pasco.

De este modo, la investigación se desarrolla en honor a la verdad, con apego a la normativa universitaria vigente y a los principios de honestidad académica, evitando cualquier forma de plagio, manipulación de datos o falseamiento de información, con el propósito de contribuir de manera ética y responsable al conocimiento científico y al mejoramiento de la gestión institucional.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo de la presente investigación se desarrolló en el Distrito Judicial de Pasco durante el periodo comprendido entre los meses de abril y diciembre del año 2022. La población estuvo conformada por veintiocho (28) integrantes vinculados directamente al objeto de estudio, pertenecientes a los Juzgados Penales del Distrito Judicial de Pasco.

De acuerdo con el cálculo muestral realizado, se determinó una muestra de veintidós (22) participantes seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, incluyendo una lista de reserva para reemplazar a posibles no respondientes. La muestra estuvo integrada por jueces, asistentes jurisdiccionales y personal administrativo.

La recolección de datos se efectuó bajo la modalidad de teletrabajo, utilizando medios virtuales —principalmente formularios electrónicos elaborados en Google Forms—, lo que permitió ampliar la cobertura y asegurar la participación del personal en diferentes sedes judiciales.

El proceso de campo comprendió las siguientes fases:



1. *Preparación y coordinación previa:* elaboración de la base de datos de la población, asignación de números aleatorios y definición de la muestra inicial junto con su lista de reserva.
2. *Aplicación de los cuestionarios:* envío digital de los instrumentos acompañados de una carta de presentación y del consentimiento informado.
3. *Seguimiento y recordatorios:* durante siete (7) días se realizaron recordatorios para promover la participación.
4. *Reposición de no respondientes:* en los casos sin respuesta dentro del plazo, se reemplazó al participante por el siguiente de la lista de reserva, manteniendo la aleatoriedad.
5. *Cierre y consolidación de datos:* se validaron y tabularon las veintidós (22) respuestas válidas, procediéndose al análisis estadístico.

En general, la muestra se caracterizó por una predominancia de personal de entre 30 y 57 años de edad. Este rango etario mostró mayor familiaridad con las herramientas tecnológicas empleadas, a diferencia de los participantes de mayor edad, quienes presentaron algunas limitaciones para adaptarse al entorno digital, lo cual se refleja en sus percepciones sobre el teletrabajo.

Los resultados obtenidos fueron organizados en las siguientes tablas, correspondientes a las dimensiones de análisis: teletrabajo (variable independiente) y desempeño laboral (variable dependiente).

*Cuadro 1. Resultados de la base de información de la percepción favorable sobre el teletrabajo, 2022*

| Nivel de teletrabajo | Frecuencia | Porcentaje  |
|----------------------|------------|-------------|
| Alto                 | 13         | 59%         |
| Medio                | 6          | 27%         |
| Bajo                 | 3          | 14%         |
| <b>Total</b>         | <b>22</b>  | <b>100%</b> |

*Fuente: Elaboración propia.*

Interpretación: La mayoría de los trabajadores (59%) percibe un nivel alto de teletrabajo, mientras que un 27% lo considera medio y un 14% bajo. Este resultado evidencia una valoración favorable hacia la modalidad de trabajo remoto, especialmente entre el personal más joven o con mayor dominio de herramientas digitales. La percepción positiva sugiere que el teletrabajo contribuyó a mantener la continuidad operativa, mejorar la eficiencia en la gestión de expedientes y optimizar el tiempo de trabajo.

*Cuadro 2. Niveles de desempeño laboral, 2022*

| Nivel de desempeño | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------|------------|-------------|
| Muy bueno          | 8          | 36%         |
| Bueno              | 6          | 28%         |
| Regular            | 6          | 27%         |
| Deficiente         | 2          | 9%          |
| <b>Total</b>       | <b>22</b>  | <b>100%</b> |

*Fuente: Resultados del cuestionario.*

Interpretación: El 64% de los encuestados presenta un desempeño laboral muy bueno o bueno, mientras que un 27% muestra desempeño regular y un 9% deficiente. Esto indica que la mayoría mantiene niveles adecuados de productividad y cumplimiento de metas. Cabe resaltar que los niveles más altos de desempeño se concentran en el personal con mayor familiaridad con las herramientas virtuales, lo que sugiere una relación positiva entre el uso eficiente del teletrabajo y la calidad del desempeño.

*Cuadro 3. Resultados del cuestionario y la relación entre teletrabajo y desempeño laboral, 2022*

| Teletrabajo  | Muy bueno | Bueno    | Regular  | Deficiente | Total     |
|--------------|-----------|----------|----------|------------|-----------|
| Alto (13)    | 6         | 5        | 2        | 0          | 13        |
| Medio (6)    | 2         | 1        | 2        | 1          | 6         |
| Bajo (3)     | 0         | 0        | 2        | 1          | 3         |
| <b>Total</b> | <b>8</b>  | <b>6</b> | <b>6</b> | <b>2</b>   | <b>22</b> |

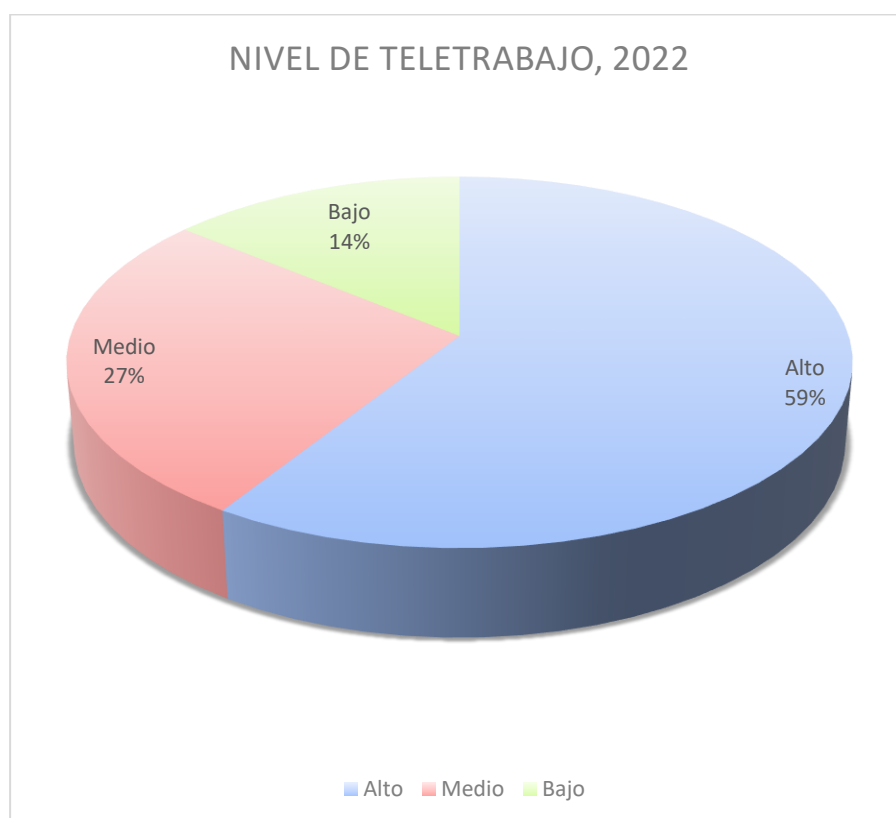
*Fuente: Resultados del cuestionario.*

Interpretación: Se observa una relación directa entre el nivel de teletrabajo y el desempeño laboral: los trabajadores que perciben un nivel alto de teletrabajo presentan, en un **85% de los casos**, un desempeño muy bueno o bueno; mientras que quienes califican el teletrabajo como bajo registran desempeños regulares o deficientes. Este patrón evidencia que la efectiva implementación del teletrabajo influye positivamente en la productividad y la calidad del trabajo jurisdiccional.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Finalizado las encuestas respectivas se logró encontrar información necesaria para la investigación, cuyo análisis e interpretación del resultado se detalla en los cuadros que se presenta a continuación.

*Figura 1. Resultado de la base de información del nivel de teletrabajo, 2022*



Interpretación: La mayoría de los participantes considera que el teletrabajo se implementó de manera adecuada y beneficiosa. Esto refleja una percepción general positiva sobre su impacto en la gestión laboral, atribuida a la flexibilidad y comodidad que brinda la modalidad virtual. Sin embargo, el 14% con percepción baja coincide

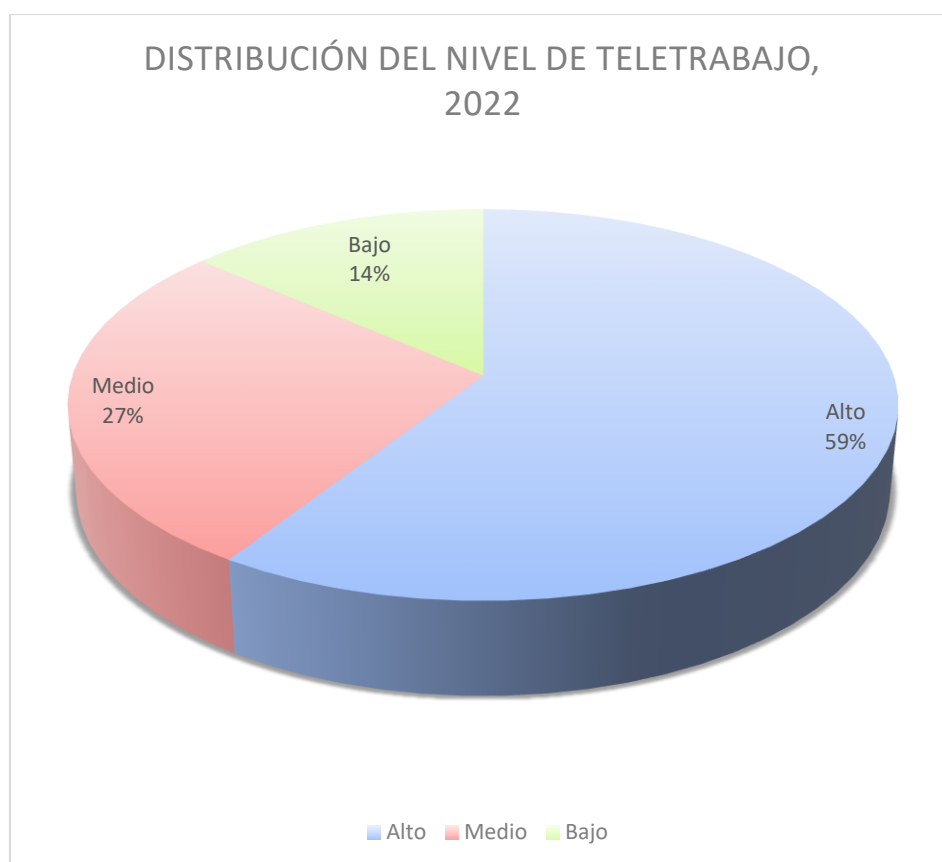
principalmente con el personal de mayor edad, quienes reportaron dificultades técnicas o falta de capacitación.

*Figura 2. Nivel de desempeño laboral, 2022*



Interpretación: Más de la mitad de los trabajadores (64%) demuestra un desempeño laboral favorable. Este resultado evidencia que el teletrabajo no ha afectado la eficiencia institucional, sino que ha contribuido a mantener el compromiso y la productividad del personal. Los casos de desempeño regular o deficiente se relacionan con limitaciones tecnológicas o con la adaptación a entornos digitales menos dominados.

*Figura 3. Resultados y distribución sobre el nivel de teletrabajo respecto al desempeño laboral, 2022*



Interpretación: Se observa que el nivel alto de teletrabajo predomina con el 59% del total, seguido del nivel medio (27%) y el bajo (14%), lo que evidencia que una mayor participación en modalidades de teletrabajo está asociada con mejores niveles de desempeño laboral. El análisis cruzado confirma que el teletrabajo tiene una influencia significativa sobre el desempeño laboral. Los trabajadores con percepción alta de teletrabajo concentran los mejores niveles de desempeño, mientras que los de percepción baja presentan resultados más débiles. Este hallazgo respalda la hipótesis de que la percepción positiva del teletrabajo se asocia con un mejor rendimiento laboral.

### 4.3. Prueba de hipótesis

Comprobación de hipótesis:

- **Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco, año 2022.
- **Hipótesis nula ( $H_0$ ):** No existe relación significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco, año 2022.

**Nivel de significancia y regla de decisión:**

- **Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$  y  $\alpha = 0.01$
- **Regla de decisión:**

Si  $\chi^2$  calculado  $>$   $\chi^2$  tabular, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

Si  $\chi^2$  calculado  $\leq$   $\chi^2$  tabular, se acepta  $H_0$ .

*Cuadro 4. Frecuencias observadas entre teletrabajo y desempeño laboral, 2022*

| Teletrabajo  | Muy bueno | Bueno    | Regular  | Deficiente | Total     |
|--------------|-----------|----------|----------|------------|-----------|
| Alto         | 7         | 5        | 1        | 0          | 13        |
| Medio        | 3         | 2        | 1        | 0          | 6         |
| Bajo         | 0         | 0        | 2        | 1          | 3         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>7</b> | <b>4</b> | <b>1</b>   | <b>22</b> |

*Cuadro 5. Frecuencias esperadas entre teletrabajo y desempeño laboral,*

2022

| Teletrabajo  | Muy bueno | Bueno    | Regular  | Deficiente | Total     |
|--------------|-----------|----------|----------|------------|-----------|
| Alto         | 5.91      | 4.14     | 2.36     | 0.59       | 13        |
| Medio        | 2.73      | 1.91     | 1.09     | 0.27       | 6         |
| Bajo         | 1.36      | 0.95     | 0.55     | 0.14       | 3         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>7</b> | <b>4</b> | <b>1</b>   | <b>22</b> |

### **Cálculo Del Estadístico Ji Cuadrado ( $\chi^2$ )**

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

*Cuadro 6. Cálculo de Ji cuadrado ( $\chi^2$ ) entre teletrabajo y desempeño laboral,*

2022

| Categorías                                 | fo | fe   | (fo-fe) <sup>2</sup> | (fo-fe) <sup>2</sup> /fe |
|--------------------------------------------|----|------|----------------------|--------------------------|
| Alto–Muy bueno                             | 7  | 5.91 | 1.19                 | 0.20                     |
| Alto–Bueno                                 | 5  | 4.14 | 0.74                 | 0.18                     |
| Alto–Regular                               | 1  | 2.36 | 1.85                 | 0.78                     |
| Alto–Deficiente                            | 0  | 0.59 | 0.35                 | 0.59                     |
| Medio–Muy bueno                            | 3  | 2.73 | 0.07                 | 0.03                     |
| Medio–Bueno                                | 2  | 1.91 | 0.01                 | 0.01                     |
| Medio–Regular                              | 1  | 1.09 | 0.01                 | 0.01                     |
| Medio–Deficiente                           | 0  | 0.27 | 0.07                 | 0.26                     |
| Bajo–Muy bueno                             | 0  | 1.36 | 1.85                 | 1.36                     |
| Bajo–Bueno                                 | 0  | 0.95 | 0.90                 | 0.95                     |
| Bajo–Regular                               | 2  | 0.55 | 2.10                 | 3.82                     |
| Bajo–Deficiente                            | 1  | 0.14 | 0.74                 | 5.29                     |
| <b>Total <math>\chi^2</math> calculado</b> |    |      |                      | <b>13.78</b>             |

### **Determinación del grado de libertad y comparación**

$$gl = (filas - 1)(columnas - 1) = (3 - 1)(4 - 1) = 6$$

$$\chi^2 (gl = 6, \alpha = 0.05) = 12.59$$

$$\chi^2 (gl = 6, \alpha = 0.01) = 16.81$$

$$\chi^2_{calculado} = 13.78$$

Comparando:

$$12.59 < 13.78 < 16.81$$

Por tanto, el valor calculado de  $\chi^2$  supera el nivel crítico de 0.05, indicando una relación significativa entre las variables.

Dado que  $\chi^2$  calculado (13.78) >  $\chi^2$  tabular (12.59), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Existe relación significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.

El análisis mediante la prueba Ji cuadrado permitió comprobar que existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto implica que el nivel de teletrabajo (alto, medio o bajo) influye directamente en el grado de desempeño laboral (muy bueno, bueno, regular o deficiente).

Asimismo, estos hallazgos son coherentes con estudios previos realizados en la Corte Superior de Justicia de Pasco durante la implementación del trabajo remoto, los cuales evidenciaron que el teletrabajo favorece la eficiencia y calidad en la atención de los servicios judiciales.

#### **4.4. Discusión de resultados**

En la presente investigación se demuestra que el teletrabajo influye significativamente en el desempeño laboral del personal de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco, año 2022.



Este hecho permite precisar y concluir que, durante el periodo de análisis comprendido entre enero y diciembre de 2022, los resultados estadísticos obtenidos evidencian una relación significativa y positiva entre ambas variables, de acuerdo con los valores hallados mediante la prueba Ji cuadrado ( $\chi^2 = 13.78$ ;  $p < 0.05$ ).

En términos descriptivos, se identificó que de la muestra de 22 trabajadores judiciales, un 59.1% (13 trabajadores) presenta un nivel alto de teletrabajo, un 27.3% (6 trabajadores) un nivel medio, y un 13.6% (3 trabajadores) un nivel bajo. Asimismo, respecto al desempeño laboral, el 45.4% (10 trabajadores) evidenció un desempeño muy bueno, el 31.8% (7 trabajadores) un desempeño bueno, el 18.2% (4 trabajadores) un desempeño regular, y el 4.6% (1 trabajador) un desempeño deficiente.

Estos resultados reflejan que los trabajadores con mayor nivel de teletrabajo tienden a presentar mejor desempeño laboral, lo que confirma que el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, la organización de tareas y la flexibilidad horaria contribuyen a una mayor productividad y eficiencia en las funciones jurisdiccionales.

Estos resultados confirman que a medida que disminuye el nivel de teletrabajo, el desempeño laboral también tiende a disminuir, lo que demuestra una correlación positiva y significativa entre ambas variables.

La prueba Ji cuadrado ( $\chi^2 = 13.78$ ), con 6 grados de libertad, superó el valor crítico de 12.59 ( $\alpha = 0.05$ ), indicando una relación significativa entre las variables. Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que el teletrabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal judicial.

Este hallazgo guarda coherencia con lo expuesto por Chiavenato (2017), quien sostiene que las condiciones laborales flexibles y el uso eficiente de la tecnología incrementan la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, Robbins y Judge (2018) afirman que el teletrabajo permite equilibrar la vida personal y laboral, mejorando el compromiso organizacional y el cumplimiento de metas.

En el contexto del Poder Judicial del Perú, los resultados coinciden con los informes institucionales de la Gerencia de Recursos Humanos (2021–2022), donde se reporta que la implementación del teletrabajo durante y después del periodo de emergencia sanitaria permitió mantener la continuidad del servicio y mejorar los indicadores de desempeño en áreas jurisdiccionales y administrativas.

Por lo tanto, se evidencia que el teletrabajo no solo representa una modalidad alternativa de prestación de servicios, sino también una herramienta estratégica que incide directamente en el desempeño laboral del personal judicial, contribuyendo a la eficiencia institucional y la mejora de la calidad del servicio de justicia en la Corte Superior de Justicia de Pasco.

## CONCLUSIONES

1. El teletrabajo influye significativamente en el desempeño laboral del personal jurisdiccional de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco, año 2022, según la prueba Ji cuadrado ( $\chi^2 = 13.78$ ;  $p < 0.05$ ). Esto demuestra que la modalidad de trabajo remoto contribuye a mejorar la productividad, el cumplimiento de metas y la calidad del servicio jurisdiccional, reafirmando la hipótesis general planteada.
2. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el teletrabajo y las dimensiones del desempeño laboral, específicamente en el desenvolvimiento, capacidad, eficacia y perfil laboral. En cada una de estas áreas se observó que los trabajadores con mayor nivel de teletrabajo obtuvieron evaluaciones más altas de desempeño, evidenciando una mejora integral en la gestión y en la eficiencia de sus funciones.
3. Los resultados reflejan que el teletrabajo ha favorecido el equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la motivación y el compromiso del personal judicial. Sin embargo, también se identificaron limitaciones tecnológicas, como deficiencias en la conectividad y en el manejo de herramientas digitales, que influyen parcialmente en el desempeño de algunos trabajadores.
4. Se confirma que el teletrabajo representa una herramienta moderna y estratégica que optimiza los procesos jurisdiccionales, reduce tiempos de tramitación y facilita la comunicación entre los diferentes actores del sistema de justicia. Su adecuada implementación permite mantener la continuidad del servicio judicial incluso en contextos adversos, como lo evidenció el periodo posterior a la emergencia sanitaria.
5. Finalmente, se concluye que la institucionalización del teletrabajo dentro del Poder Judicial debe ser fortalecida mediante políticas permanentes de capacitación, infraestructura tecnológica y control de resultados. De esta forma, el teletrabajo no solo será una medida temporal, sino un modelo sostenible que contribuya a elevar los niveles de desempeño y productividad del personal jurisdiccional.

## **RECOMENDACIONES**

1. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, como institución rectora de la investigación científica en la región Pasco, debe promover el desarrollo de estudios interdisciplinarios orientados a fortalecer los lineamientos tecnológicos y jurídicos vinculados al teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los operadores de justicia, con el propósito de mejorar la gestión institucional y la calidad del servicio judicial.
2. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en coordinación con el Poder Judicial de Pasco, debe organizar certámenes académicos, mesas redondas y conferencias permanentes sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) aplicadas al teletrabajo en el ámbito judicial, a fin de socializar los avances científicos, promover la innovación institucional y sensibilizar a la comunidad universitaria y jurídica sobre la importancia del trabajo remoto en la modernización de la justicia.
3. El Poder Judicial de Pasco debe implementar programas permanentes de capacitación y actualización en herramientas informáticas y de gestión digital para jueces, secretarios judiciales y personal administrativo, con el fin de optimizar el desempeño laboral en el marco del teletrabajo y garantizar la eficacia de los procedimientos judiciales.
4. Se recomienda al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la formulación de políticas institucionales claras sobre el teletrabajo, que contemplen la seguridad digital, la protección de datos, el derecho a la desconexión y la compensación por gastos operativos, fortaleciendo así la sostenibilidad y legitimidad del trabajo remoto en el sistema judicial.
5. El Estado Peruano, a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe promover la elaboración de un marco normativo actualizado que regule de manera específica el teletrabajo en el Poder Judicial, asegurando su correcta aplicación, monitoreo y evaluación, así como su alineamiento con los estándares internacionales sobre modernización administrativa y justicia digital.

6. Finalmente, se recomienda fortalecer la infraestructura tecnológica y de conectividad en los órganos jurisdiccionales, priorizando la instalación de redes seguras, sistemas de videoconferencia estables, plataformas virtuales de gestión procesal y servicios de soporte técnico que garanticen la continuidad y eficiencia de las labores judiciales bajo la modalidad de teletrabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, L. (1988). Guía práctica para la investigación y la redacción de informes. Buenos Aires: Paidós.
- Aguilar Huezo, C. M., Jumpa Correa, S., & Martínez Quispe, L. L. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. Lima, Perú: ESAN Graduate School of Business.
- Alcácer, R. (2016). Diversidad cultural, intolerancia y derecho penal. Revista Electrónica de Ciencia Jurídica, Perú.
- Álvarez, G. (2003). Curso de investigación jurídica. Santiago de Chile: Lexis Nexis.
- Amarillo, K. A. B. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín (2020)
- Ander-Egg, E. (2004). Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires: Humanitas.
- Aranzamendi, L. (2008). Epistemología y la investigación cualitativa y cuantitativa. Lima, Perú: Adrus.
- Aranzamendi, L. (2011). Fundamentos epistemológicos de la investigación básica y aplicada en el Derecho. Lima, Perú: GRIJLEY.
- Aranzamendi, L. (2013). Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la tesis en Derecho. Lima, Perú: GRIJLEY.
- Arias, F. (1999). El proyecto de investigación: Guía para su elaboración. Caracas: Episteme Orial Ediciones.
- Asencio, J. (2008). Sistema acusatorio y derecho de defensa en el proceso penal. Lima, Perú: INPECCP.
- Atienza, M. (2009). Interpretación y razonamiento jurídico. Lima, Perú: ARA Editores.
- Atienza, M. (2010). La dogmática jurídica como tecno-praxis. México: UNAM.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165–218.
- Blum, M. (2001). Psicología industrial. México: Trillas.

- Calle, M. (2010). Fundamentación filosófica de la justicia. Colombia: Universidad de Antioquía.
- Cámara, C. (2008). El teletrabajo: Un indicador de cambio en el mercado de trabajo [Tesis de maestría]. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Cárdenas, R. (2016). Neurociencia y derecho: Problemas y posibilidades para el quehacer jurídico. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Carrillo de la Rosa, Y. (2000). El razonamiento jurídico como forma de razonamiento dialéctico, tópico o retórico. Revista Cultural UNI Libre, Universidad de Cartagena, Colombia.
- Castillo, L. (2008). Fundamentación filosófica de los derechos humanos. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Castillo, M. (2004). Guía para la formulación de proyectos de investigación. Colombia: Magisterio.
- Castillo, M. (2005). Orientaciones para la formulación de proyectos de investigación. Popayán: Magisterio.
- Castillo Builes, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia. Revista Virtual Universidad Católica del Norte.
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Buenos Aires: Amorrortu.
- CEPAL & OIT. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Serie Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe N° 22 (LC/TS.2020/46). Santiago de Chile: CEPAL.
- Chanamé, R. (1995). Diccionario Jurídico Moderno. Lima, Perú: Bosch.
- Chávez Santivañez, L. A. (2021). Teletrabajo y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Colegio Privado Educare de Chosica” [Trabajo de investigación]. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. México: McGraw-Hill.

- Chinchilla, C. (2006). El abogado ante la moral, la ética y la deontología forense. Lima, Perú: Universo.
- Chruden, H. (2006). Administración de personal. México: Continental.
- De Zan, J. (2004). La ética, los derechos y la justicia. Argentina: FASES.
- Díaz, A. (2015). Neurociencias y derecho penal desde una perspectiva funcional de la mente. Colombia: Universidad de los Andes.
- Dunnette, M. (2015). Psicología industrial. México: Trillas
- Faria, F. (1995). Desarrollo organizacional: Enfoque integral. México: Noriega Editores.
- García Ferrando, M. (1993). La encuesta. En M. García, J. Ibáñez & F. Alvira (Eds.), El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación (pp. 141–170). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Gastañaduy, A., & Herrera Romero, L. (2016). Gestión del despacho judicial. Lima, Perú: Academia de la Magistratura.
- Golden, T. D., & Raghuram, S. (2010). Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1061–1085.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Huamani Rojas, M. R. (2021). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín, 2020 [Tesis de licenciatura].
- Litterer, J. (2012). Análisis de las organizaciones. México: Limusa.
- Mason, A., & Lind, M. (1998). Estadística para administradores. México: McGraw-Hill.
- Neyra Flores, J. (2013). Clínica: Técnicas para iniciar la gestión de un despacho judicial. Lima, Perú: Academia de la Magistratura.
- Ortiz Chaparro, F. (1999). Teletrabajo y nuevas oportunidades de empleo. *El mercado de trabajo en España II*, 3, 109–120.
- Paico Alarcón, N. (2017). Gestión del despacho y carga procesal de los fiscales del distrito fiscal Pasco [Tesis de licenciatura].



- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Paucar Ccalli, A. J. (2021). *Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el Estado de Emergencia Nacional COVID-19*
- Puy y Otero. (2010). *Teoría del derecho entendido como teoría prudencial del derecho*. España: Asociación Civil Derecho y Sociedad.
- Quesnay, G. (1846). *Dialogues sur le commerce et les travaux des artisans*. Physicrates.
- Rawland, M. (2000). *Definición de corrupción aplicada al sector público*. Buenos Aires: Granica.
- Real Academia Española (RAE). (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: RAE.
- Reale, M. (2000). *Dialéctica de la experiencia jurídica*. Sao Paulo: Saravia.
- Reyna, Y. (2017). *El control de la gestión en la administración pública*. Revista San Gregorio, Ecuador.
- Rivera, J. (2011). *Cómo escribir y publicar una tesis doctoral*. España: ESIC.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (7ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robles, J., et al. (2011). *Fundamentos de la investigación científica y jurídica*. Lima, Perú: FFECAAT.
- Rueda Arroyo, S. M. (2021). *Teletrabajo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Sánchez Carlessi, H. (2005). *Metodologías y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: HSC.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo.
- Silva Tarrillo, W. N., et al. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano: Casos BCP y BBVA*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the wealth of nations*. Londres, Reino Unido: W. Strahan & T. Cadell.

- Sulca Baygorrea, A. D. (2022). Teletrabajo y productividad laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C., Huancayo, 2021 [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.
- Tafur, R. (2000). Tesis universitaria. Perú: Mantaro.
- Traverso Cardalda, R. F. (2022). El teletrabajo, una manera de trabajar a distancia [Tesis de maestría]. Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.
- Troper, M. (2016). El poder judicial y la democracia. Lima, Perú: PUCP.
- Unión Profesional. (2009). Deontología profesional: Los códigos deontológicos. Lima, Perú: Rama.
- Uriarte, M., et al. (2012). Principios generales de la deontología jurídica. Lima, Perú: Universo.
- Urquiza, J. (2000). Doctrina jurídico penal. España: Cátedra.
- Uriza, R. (2018). Principios de derecho penal. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Valdez, L. (2012). Diversidad cultural e imputación objetiva en el derecho penal. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vásquez, F., & Seijas, P. (2003). Los delitos contra la administración pública. Santiago de Compostela, España: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Vega, H. (2016). El análisis gramatical del tipo penal. Colombia: Artículo científico.
- Vega, P. (2011). Apuntes sobre la evolución histórica de la dogmática jurídico penal. Revista Perspectiva de las Ciencias Económicas y Jurídicas, España.
- Velazco, N. (2011). Teorías de la justicia desde la filosofía política y su influencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Villafuerte, D. (2020). La justicia como objeto de estudio para construir una ciencia social consistente. Arequipa, Perú: Universidad Católica Santa María.
- Vroom, J. (2009). Motivación y alta dirección. México: Trillas.
- Watad, M. Y., & Will, P. (2003). Telecommuting and organizational change: A middle-managers' perspective. Business Process Management Journal, 9(4), 459–472.

- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234.
- Yule, Y., & Kendall, M. (2005). *Introducción a la estadística matemática*. Madrid: Aguilar.
- Zaffaroni, E. (2022). *El derecho penal y la filosofía*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- Zamora, M. (2014). *La búsqueda de la verdad en el proceso penal*. Barcelona: Acta Académica.
- Zamudio de Molina, B. (2012). *Soportes de la argumentación lógica, dialéctica y retórica*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Zelayarfan, M. (2003). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

## **ANEXOS**

- Instrumento de recolección de datos
- Procedimiento de validación y confiabilidad
- Matriz de consistencia

## **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### ***INSTRUMENTO DE MEDICIÓN –***

#### **Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco: Análisis y Perspectivas, 2022**

#### ***VARIABLE INDEPENDIENTE: TELETRABAJO***

**Dimensión:** Modalidad de prestación de servicios laborales

**Indicadores:**

- Teletrabajo autónomo
- Teletrabajo suplementario
- Teletrabajo móvil

**Escala de medición:**

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

**Instrucciones:**

La encuesta es confidencial y sus resultados serán utilizados únicamente con fines académicos. Por favor, marque con una “X” la opción que mejor refleje su grado de acuerdo con cada enunciado.

**Ítems por Indicador:**

| <b>INDICADOR</b>                 | <b>ÍTEM</b> | <b>ENUNCIADO</b>                                                                                                           | <b>ESCALA</b> |
|----------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Teletrabajo autónomo</b>      | 01          | Puedo desarrollar mis labores judiciales sin supervisión constante gracias a las herramientas informáticas proporcionadas. | 1 2 3 4 5     |
|                                  | 02          | Cuento con la autonomía necesaria para organizar mi horario y cumplir con mis tareas durante el teletrabajo.               | 1 2 3 4 5     |
|                                  | 03          | El teletrabajo me permite realizar mis funciones sin depender físicamente de la oficina.                                   | 1 2 3 4 5     |
|                                  | 04          | Puedo cumplir mis metas laborales desde cualquier lugar con acceso a internet.                                             | 1 2 3 4 5     |
| <b>Teletrabajo suplementario</b> | 05          | Utilizo el teletrabajo para complementar labores presenciales cuando es necesario.                                         | 1 2 3 4 5     |

|                          |    |                                                                                                                   |           |
|--------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                          | 06 | Las labores de teletrabajo ayudan a mantener la continuidad del servicio judicial fuera del horario presencial.   | 1 2 3 4 5 |
|                          | 07 | En algunos casos, el teletrabajo sirve para adelantar tareas asignadas en la oficina.                             | 1 2 3 4 5 |
|                          | 08 | El teletrabajo facilita la conexión entre los colaboradores para resolver asuntos urgentes.                       | 1 2 3 4 5 |
| <b>Teletrabajo móvil</b> | 09 | Puedo conectarme a las plataformas judiciales desde diferentes dispositivos (laptop, celular, tablet).            | 1 2 3 4 5 |
|                          | 10 | La institución brinda acceso remoto a los sistemas necesarios para cumplir mis funciones.                         | 1 2 3 4 5 |
|                          | 11 | El uso de dispositivos móviles me permite atender tareas urgentes en cualquier momento.                           | 1 2 3 4 5 |
|                          | 12 | La conectividad móvil me ayuda a mantener la comunicación con mis superiores y compañeros durante el teletrabajo. | 1 2 3 4 5 |

### Procedimiento de validación y confiabilidad

El instrumento fue **adaptado de Baldeón (2020)** y validado mediante **juicio de expertos** para asegurar su pertinencia con la variable “Teletrabajo” según el contexto judicial.

La **confiabilidad** se verificó mediante el **coeficiente Alfa de Cronbach**, obteniendo valores dentro del rango aceptable ( $\geq 0.70$ ), lo que garantiza consistencia interna en las respuestas.

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN –

### Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco.

#### Análisis y Perspectivas, 2022

#### ***VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL***

**Dimensión:** Ejecución eficiente de funciones asignadas

**Indicadores:**

- Eficacia
- Eficiencia
- Calidad del trabajo realizado

**Escala de medición:**

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

**Instrucciones:**

La presente encuesta es confidencial y sus resultados se utilizarán únicamente con fines académicos. Marque con una “X” el valor que refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación.

**Ítems por Indicador:**

| INDICADOR         | ÍTEM | ENUNCIADO                                                                                            | ESCALA    |
|-------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Eficacia</b>   | 01   | Cumplo con los objetivos y metas laborales establecidos por el Juzgado Penal de Pasco.               | 1 2 3 4 5 |
|                   | 02   | Organizo adecuadamente mis actividades para alcanzar los resultados esperados.                       | 1 2 3 4 5 |
|                   | 03   | Logro concluir las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.                               | 1 2 3 4 5 |
|                   | 04   | Mi desempeño contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales del Juzgado Penal de Pasco. | 1 2 3 4 5 |
| <b>Eficiencia</b> | 05   | Utilizo adecuadamente los recursos disponibles para cumplir mis funciones.                           | 1 2 3 4 5 |
|                   | 06   | Procuro evitar duplicidad o pérdida de tiempo durante el desarrollo de mis labores.                  | 1 2 3 4 5 |
|                   | 07   | Realizo mis actividades de manera ordenada y priorizando las tareas más relevantes.                  | 1 2 3 4 5 |
|                   | 08   | Durante el teletrabajo, mantengo un rendimiento constante y responsable.                             | 1 2 3 4 5 |

|                                      |    |                                                                             |           |
|--------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Calidad del trabajo realizado</b> | 09 | Cumplo con los estándares de calidad requeridos en mis funciones laborales. | 1 2 3 4 5 |
|                                      | 10 | Presento trabajos sin errores y con la precisión que exige el cargo.        | 1 2 3 4 5 |
|                                      | 11 | Procuro que mis resultados laborales sean confiables y oportunos.           | 1 2 3 4 5 |
|                                      | 12 | Mis superiores y compañeros reconocen la calidad de mi trabajo.             | 1 2 3 4 5 |

### **Procedimiento de validación y confiabilidad**

El instrumento fue **adaptado de Delgado (2020)** y validado mediante **juicio de expertos** en metodología e investigación laboral, quienes evaluaron la coherencia, pertinencia y claridad de los ítems respecto a la variable “Desempeño laboral”.

La **confiabilidad** se determinó mediante el **coeficiente Alfa de Cronbach**, obteniéndose valores superiores a 0.70, lo que evidencia **consistencia interna y fiabilidad estadística** de los resultados.



## **PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**

### *Anexo 2*

#### **VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertenencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem sea inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

#### **XI. REFERENCIA**

a) **NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:**

Mg. Vladimir Cristhian TORRES DAGA

b) **INSTITUCIÓN DONDE LABORA**

Gobierno Regional Pasco

c) **CELULAR Y E-MAIL**

927794441

Vladimirtorresdaga@hotmail.com

#### **XII. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco: Análisis y Perspectivas, 2022

#### **XIII. TABLA DE VALORACION POR CADA ÍTEM**

| ÍTEM | INDICADOR       | ESCALA DE APRECIACION |            | OBSERVACIONES | SUGERENCIAS |
|------|-----------------|-----------------------|------------|---------------|-------------|
|      |                 | ADECUADO              | INADECUADO |               |             |
| 21.  | Claridad        | X                     |            |               |             |
| 22.  | Objetividad     | X                     |            |               |             |
| 23.  | Actualidad      | X                     |            |               |             |
| 24.  | Organización    | X                     |            |               |             |
| 25.  | Suficiencia     | X                     |            |               |             |
| 26.  | Intencionalidad | X                     |            |               |             |
| 27.  | Consistencia    | X                     |            |               |             |
| 28.  | Coherencia      | X                     |            |               |             |
| 29.  | Metodología     | X                     |            |               |             |
| 30.  | Aplicabilidad   | X                     |            |               |             |

#### **XIV. RESOLUCION**

Valido (  $V \geq 0,80$  )

#### **XV. COMENTARIOS FINALES**

Aplicar el instrumento a la muestra.

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 70942520

Anexo 2

**VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertenencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso d que el ítem sea inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**VI. REFERENCIA**

- a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:  
Mg. Wilfredo Raul TORRES ALFARO
- b) INSTITUCIÓN DONDE LABORA  
Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
- c) CELULAR Y E-MAIL  
901335922  
witoral@hotmail.com

**VII. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco: Análisis y Perspectivas, 2022

**VIII. TABLA DE VALORACION POR CADA ÍTEM**

| ÍTEM | INDICADOR       | ESCALA DE APRECIACION |            | OBSERVACIONES | SUGERENCIAS |
|------|-----------------|-----------------------|------------|---------------|-------------|
|      |                 | ADECUADO              | INADECUADO |               |             |
| 11   | Claridad        | X                     |            |               |             |
| 12   | Objetividad     | X                     |            |               |             |
| 13   | Actualidad      | X                     |            |               |             |
| 14   | Organización    | X                     |            |               |             |
| 15   | Suficiencia     | X                     |            |               |             |
| 16   | intencionalidad | X                     |            |               |             |
| 17   | Consistencia    | X                     |            |               |             |
| 18   | Coherencia      | X                     |            |               |             |
| 19   | Metodología     | X                     |            |               |             |
| 20   | Aplicabilidad   | X                     |            |               |             |

**IX. RESOLUCION**

Valido (  $V \geq 0,80$  )

**X. COMENTARIOS FINALES**

Aplicar el instrumento a la muestra.

  
FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 04071774

Anexo 2

**VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertenencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem sea inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**I. REFERENCIA**

- a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:  
Dra. Vida Domitila DAGA CHACA
- b) INSTITUCIÓN DONDE LABORA  
Unidad de Gestión Educativa Local Pasco
- c) CELULAR Y E-MAIL  
963696317  
vidadaga@hotmail.com

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Teletrabajo y Rendimiento Laboral en los Juzgados Penales de Pasco: Análisis y Perspectivas, 2022

**III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM**

| ÍTEM | INDICADOR       | ESCALA DE APRECIACIÓN |            | OBSERVACIONES | SUGERENCIAS |
|------|-----------------|-----------------------|------------|---------------|-------------|
|      |                 | ADECUADO              | INADECUADO |               |             |
| 1.   | Claridad        | X                     |            |               |             |
| 2.   | Objetividad     | X                     |            |               |             |
| 3.   | Actualidad      | X                     |            |               |             |
| 4.   | Organización    | X                     |            |               |             |
| 5.   | Suficiencia     | X                     |            |               |             |
| 6.   | intencionalidad | X                     |            |               |             |
| 7.   | Consistencia    | X                     |            |               |             |
| 8.   | Coherencia      | X                     |            |               |             |
| 9.   | Metodología     | X                     |            |               |             |
| 10.  | Aplicabilidad   | X                     |            |               |             |

**IV. RESOLUCION**

Valido (  $V \geq 0,80$  )

**V. COMENTARIOS FINALES**

Aplicar el instrumento a la muestra.

  
FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 04006707

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: TELETRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS JUZGADOS PENALES DE PASCO. ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS, 2022

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | VARIABLES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1) ¿Existe relación entre el teletrabajo y la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?</p> <p>2) ¿Existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?</p> <p>3) ¿Existe relación entre el teletrabajo y la calidad del trabajo realizado por los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar si existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1) Determinar si existe relación entre el teletrabajo y la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.</p> <p>2) Determinar si existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.</p> <p>3) Determinar si existe relación entre el teletrabajo y la calidad del trabajo realizado por los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.</p> | <p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1) El teletrabajo se asocia significativamente con la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de Pasco.</p> <p>2) El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de Pasco.</p> <p>3) El teletrabajo influye significativamente en la calidad del trabajo realizado por los trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de Pasco.</p> | <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>TELETRABAJO</p> <p><b>DIMENSIÓN:</b></p> <p>Modalidad de prestación de servicios laborales</p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teletrabajo autónomo</li> <li>• Teletrabajo suplementario</li> <li>• Teletrabajo móvil</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>DIMENSIÓN:</b></p> <p>Ejecución eficiente de funciones asignadas</p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Calidad del trabajo realizado</li> </ul> | <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptiva–explicativa.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Hipotético–deductivo.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>No experimental, de corte transversal.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p>Población:</p> <p>N= 28 trabajadores judiciales de los Juzgados Penales de la Corte Superior de Justicia de Pasco.</p> <p>Muestra:</p> <p>n = 22 trabajadores que realizaron teletrabajo en el Distrito Judicial de Pasco.</p> |