

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la fiscalía provincial penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Figueroa Serna, Ericka Christie

ASESOR: Ponce E Ingunza, Felix

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22510243

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22402569

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-0712-1414

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Coz Tucto, Roosvelt	Maestro en gerencia pública	72368042	0009-0002-6276-1879
2	Garay Mercado, Mariella Catherine	Magíster en gestión pública	22500565	0000-0002-4278-8225
3	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en gestión y negocios Marketing	22475397	0000-0003-1051-9714



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las ...16:30... horas del día Dieciséis del mes de Junio del año dos mil veinticinco en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- | | |
|--|----------------------|
| ➤ DR. MILLER MILLANUEVA SANTAMARIA | : PRESIDENTE |
| ➤ MG. ROOSVELT COZ TUCTO | : SECRETARIO |
| ➤ MG. PASCUAL ORLANDO PENADILLO ROBLES | : VOCAL |
| ➤ MG. MARIELLA CATHERINE GARAY MERCADO | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ DR. FELIX PONCE E INGUNZA | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 454-2025-DFD-UDH de fecha 27 de Mayo del 2025, para evaluar la Tesis titulada: **"EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALIA PROVINCIAL PENAL DE CHORILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021"**; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **ERICKA CHRISTIE FIGUEROA SERNA** para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado Por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de Doce y cualitativo de Suficiente

Siendo las 18:10 horas del día Dieciséis de Junio del año dos mil veinticinco miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
Mg. Rossvelt Coz Tucto
DNI: 72368042
CODIGO ORCID: 0009-0002-6276-1879
PRESIDENTE

.....
Mg. Mariella Catherine Garay Mercado
DNI: 22500565
CODIGO ORCID: 0000-0002-4278-8225
SECRETARIA

.....
Mg. Pascual Orlando Penadillo Robles
DNI: 22475397
CODIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ERICKA CHRISTIE FIGUEROA SERNA, de la investigación titulada "EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE CHORRILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021", con asesor(a) FÉLIX PONCE E INGUNZA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 463-2023-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de diciembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

41. ERICKA CHRISTIE FIGUEROA SERNA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Cerritos College

Trabajo del estudiante

12%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

<1%

5

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis hijos Fabricio y Adriana, quienes sintieron algunas veces mi ausencia en busca de mis objetivos y metas, situación que ellos supieron discernir. Siempre cuidaré de ustedes para verlos hechos personas capaces y que puedan velarse por sí mismos.

A mi madre, quien ha hecho de mí lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi perseverancia y mi coraje para seguir mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Carlos Flores, por la ayuda brindada incondicionalmente, quien estuvo presente en los momentos y situaciones tormentosas, siempre escuchándome, brindándome tus consejos y apoyo. Desarrollar esta tesis tuvo ciertos contratiempos, pero siempre fuiste motivador, constante en saber los avances del desarrollo de mi proyecto, lo cual me servía como impulso para seguir avanzando, tenías confianza en mí y me decías que lo lograría.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCION.....	IX
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. TRABAJO REMOTO.....	20
2.2.2. JORNADA LABORAL	26
2.2.3. BASES LEGALES.....	29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	33
2.4. HIPÓTESIS.....	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	34
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	34

2.5. VARIABLES	35
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	35
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	35
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
3.1.1. ENFOQUE	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	37
3.1.3. DISEÑO	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.2.1. POBLACIÓN.....	38
3.2.2. MUESTRA.....	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	39
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	39
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ...	39
CAPITULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	41
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	75
CAPITULO V	94
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	94
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	94
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXOS	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	35
Tabla 2 Muestra de análisis de 08 fiscales de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos	38
Tabla 3 Muestra de análisis de 08 trabajadores públicos de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos	39
Tabla 4 Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo general	45
Tabla 5 Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo específico 1	51
Tabla 6 Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo específico 2	56
Tabla 7 Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo general	62
Tabla 8 Resultados de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la Fiscalía de Chorrillos que responden al objetivo específico 1	67
Tabla 9 Resultados de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la Fiscalía de Chorrillos que responden al objetivo específico 2	73

RESUMEN

El presente estudio parte del problema: ¿El trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la fiscalía provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?, cuyo objetivo: Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la fiscalía provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021. Hipótesis: En el trabajo remoto se incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la fiscalía provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021. Como metodología se tuvo una investigación con enfoque cualitativa, de tipo básico y descriptivo, donde se utilizó como técnica a la entrevista y como instrumento a la guía de entrevista a una muestra de 16 personas que laboran en la referida institución. Sus resultados fueron que la incapacidad de desconectar completamente del trabajo puede llevar a una disminución en la calidad del descanso y del tiempo personal, lo que a largo plazo puede resultar en una menor productividad y satisfacción laboral. Se concluyó que, si bien el trabajo remoto no inherentemente incumple con el respeto a la jornada laboral, sí presenta desafíos significativos para su cumplimiento efectivo. La naturaleza del trabajo a distancia ha creado un escenario complejo donde la autorregulación del empleado y las políticas empresariales juegan un papel fundamental.

Palabras clave: Trabajo remoto, desconexión digital, jornada laboral, derecho la laboral, derechos fundamentales, disfrute del tiempo personal

ABSTRACT

The present study starts from the problem: Does remote work violate respect for the working hours of the staff of the Provincial Criminal Prosecutors Office of Chorrillos during the Covid-19 pandemic, 2020-2021, whose objective: To analyze whether remote work violates respect for the working hours of the staff of the Provincial Criminal Prosecutors Office of Chorrillos during the Covid-19 pandemic, 2020-2021. Hypothesis: Remote work violates respect for the working hours of the staff of the Provincial Criminal Prosecutors Office of Chorrillos during the Covid-19 pandemic, 2020-2021. The methodology was a qualitative, basic and descriptive research approach, where the interview was used as a technique and the interview guide as an instrument for a sample of 16 people who work in the aforementioned institution. Their findings were that the inability to fully disconnect from work can lead to a decrease in the quality of rest and personal time, which in the long term can result in lower productivity and job satisfaction. It was concluded that while remote work does not inherently violate respect for the working day, it does present significant challenges to its effective enforcement. The nature of remote work has created a complex scenario where employee self-regulation and company policies play a fundamental role.

Keywords: Remote work, digital disconnection, working day, labor law, fundamental rights, enjoyment of personal time

INTRODUCCION

El actual trabajo se planteó a razón de que la observancia de la jornada laboral estándar por parte del empleador es crucial, incluso cuando los empleados desempeñan sus funciones a distancia. Esta práctica es fundamental para salvaguardar el equilibrio entre la vida personal, familiar y el tiempo de esparcimiento del trabajador. La excesiva conexión con las tareas laborales cotidianas puede resultar en una sobrecarga para el empleado, lo cual podría tener repercusiones negativas tanto en su bienestar físico como emocional.

El Capítulo I del documento de investigación sentó la descripción de la problemática de la investigación, bajo la premisa de considerar cómo se encuentra desarrollando este estudio, además se destaca el problema general, problemas específicos, el objetivo general, objetivos específicos, la importancia y justificación que posee este estudio, donde también se hace referencia las limitaciones y viabilidad de la investigación.

Respecto al Capítulo II, se advierte a la exposición de los antecedentes de investigación, como también de las bases teóricas que han sido consideradas en el ejercicio y atribución de los contenidos que han sido desarrollados en el presente estudio.

Al destacar el Capítulo III en cuanto a la metodología de la investigación, se destaca desde luego al enfoque, tipo, diseño, población y muestra, además de la técnica e instrumento que han sido empleados como parte del proceso para el levantamiento de la información, de manera que pueda ser incluida en el desarrollo de este estudio.

Teniendo en cuenta al Capítulo IV se hace referencia a los resultados, para lo cual se ha ido abordando con el procesamiento y exposición de las entrevistas realizadas a los especialistas en la materia, así como los trabajadores de la institución, con el propósito de recabar la información, experiencias y conocimientos, de manera que sea posible considerar una debida apertura de su información en la realización de los contenidos teóricos de este estudio.

Haciendo referencia al Capítulo V respecto a la discusión de los resultados, se pone en evidencia en cómo estos resultados han sido necesarios para desarrollar de una u otra manera la discusión con los estudios previos que se habían realizados en otras tesis de investigación frente a lo que se ha encontrado como resultado de las entrevistas que fueron aplicadas en su momento a los especialistas establecidos, previéndose así a que se pueda responder a cada uno de los objetivos de investigación que fueron planteados en su momento.

Finalmente, en el desarrollo de esta investigación se expone a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En respuesta a la crisis sanitaria del 2020, Perú experimentó una expansión significativa del trabajo a distancia. Los empleadores, aprovechando las tecnologías de la información, se vieron en la necesidad de adaptar sus prácticas laborales al entorno virtual para asignar tareas a sus empleados. Este proceso implicó la adecuación de los derechos laborales previamente establecidos en la legislación nacional sobre teletrabajo.

Siendo así que la transición hacia el trabajo remoto en Perú ha requerido un esfuerzo conjunto de empleadores y empleados para ajustarse a las nuevas modalidades laborales. Los empleadores han tenido que implementar sistemas que permitan la asignación y seguimiento de tareas de forma virtual, mientras que los trabajadores han debido familiarizarse con nuevas plataformas y herramientas digitales.

Es fundamental cumplir con las responsabilidades laborales asignadas durante el teletrabajo, sin descuidar el derecho al descanso y la vida personal de los empleados. La conectividad excesiva puede tener repercusiones negativas tanto en la salud física como emocional de los trabajadores. Por lo tanto, es crucial evolucionar hacia un entorno laboral que promueva un desempeño positivo de las funciones y, al mismo tiempo, garantice el bienestar necesario para los colaboradores.

Siguiendo a Chuco et al. (2020), se destaca que esta transición hacia el trabajo a distancia no solo mantuvo la funcionalidad de las empresas, sino que también elevó los estándares de productividad laboral. Sin embargo, este nuevo paradigma laboral trajo consigo un efecto colateral: muchos empleados se vieron en la necesidad de extender sus jornadas más allá del horario establecido para poder cumplir con sus responsabilidades pendientes. Por otra parte, Paladines et al. (2021) comenta que el exceso de horas trabajadas puede tener consecuencias negativas en el desempeño laboral. Esto se debe

principalmente al estrés tecnológico, que puede generar una sobrecarga en el trabajador. Las repercusiones de esta situación pueden manifestarse tanto en el ámbito físico como en el emocional. Precisamente, desconocer las horas de trabajo produce una situación perjudicial respecto al derecho laboral, lo que implica un abuso, dado que los empleadores pueden mantener durante largas horas conectados a sus trabajadores logrando que estos sigan desarrollando actividades laborales.

La actividad laboral trasciende la mera obtención de ingresos, constituyéndose como un elemento fundamental para el crecimiento holístico del ser humano. El rendimiento profesional, por su parte, juega un papel crucial en la determinación del estatus social de una persona.

Por lo tanto, desde la perspectiva del Estado de derecho, resulta inaceptable que se vulneren los derechos laborales, especialmente cuando los individuos han optado voluntariamente por ocupaciones que les garantizan una vida digna. En el contexto peruano, la modalidad de trabajo a distancia se halla todavía en etapas iniciales de implementación. Como consecuencia, existe una notable falta de comprensión sobre la correcta aplicación de esta forma de trabajo en las diversas actividades laborales que desempeñan los empleados (Ricaldi, et al., 2021).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿El trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿Cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?

- b. ¿Qué derechos se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Determinar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.
- b. Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La observancia de la jornada laboral estándar por parte del empleador es crucial, incluso cuando los empleados desempeñan sus funciones a distancia. Esta práctica es fundamental para salvaguardar el equilibrio entre la vida personal, familiar y el tiempo de esparcimiento del trabajador. La excesiva conexión con las tareas laborales cotidianas puede resultar en una sobrecarga para el empleado, lo cual podría tener repercusiones negativas tanto en su bienestar físico como emocional.

Este estudio cobra relevancia al examinar la observancia de las normas sobre jornada laboral establecidas en la legislación peruana, con énfasis en la protección de los derechos de los empleados. Se incluye en este análisis a

quienes desempeñan sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto, considerada una alternativa a la presencialidad.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No hay limitaciones, gracias a la disponibilidad de las revistas científicas online, libros y otros materiales bibliográficos que abordan la presente temática de estudio, se cuenta con material para una plena fundamentación, tanto de carácter teórico como jurídica.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de este estudio se fundamenta en diversos aspectos. En primer lugar, facilitó la comprensión del panorama actual referente al teletrabajo y su relación con el cumplimiento de la jornada laboral estándar de los trabajadores. Adicionalmente, los hallazgos y el análisis derivados de esta investigación se constituyeron como un recurso valioso tanto para los investigadores como para los profesionales del ámbito jurídico nacional. Es importante destacar que la ejecución de este estudio no presentó conflictos éticos ni morales, lo cual refuerza su validez y pertinencia en el campo académico y profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Castro (2021) en su tesis: El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle de la Universidad Nacional de Río Negro, para obtener el título profesional de administrador de empresas, tuvo como objetivo describir el teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región de Alto Valle. Fue una investigación con enfoque cuantitativo y de diseño exploratorio y descriptivo. Se demostró que las personas pueden desempeñar sus actividades laborales más allá de cumplir con el horario normal de función de trabajo.

Tras un análisis exhaustivo, se determinó que el teletrabajo, si bien ofrece flexibilidad, también conlleva desafíos significativos para la productividad y el rendimiento laboral. Este modelo de trabajo requiere que los empleados encuentren un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades profesionales y personales, lo cual demanda tiempo y esfuerzo considerable.

Andrade (2021) en su tesis: Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano de la Universidad Andina Simón Bolívar, para obtener el grado académico de Magíster de Investigación Jurídica, se propuso identificar de qué manera el derecho en estudio se convierte en una posible barrera a la precarización laboral, a través de su positivización como un derecho laboral autónomo. Fue una investigación cualitativa que empleó el método dogmático simple, el análisis documental y la recopilación bibliográfica. Se obtuvo que las TIC son importantes en la actividad laboral de las personas, debido a que al cumplir con la hora laboral puedan tener derecho al ocio y al disfrute de la vida familiar, porque la hiperconectividad en los trabajadores no solo dificulta su pleno desempeño laboral, hallándose en una posición

agotadora y con tecnoestrés, sino que también deben cumplir con lo asignado por el empleador.

La investigación determinó que, para lograr una efectiva desconexión digital, es fundamental contar con momentos dedicados al esparcimiento y la vida personal. Independientemente de la naturaleza de las tareas laborales, se debe resguardar el tiempo destinado a actividades no relacionadas con el trabajo. Tanto la desconexión digital como el trabajo a distancia representan paradigmas emergentes en el ámbito de las relaciones laborales.

Ochoa (2020) en su tesis: El impacto de las tecnologías de la información y comunicación en la jornada de Trabajo en el Ecuador de la Universidad de Cuenca, para obtener el grado académico de Magíster en Derecho laboral y Seguridad laboral; se puso la meta de determinar si el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación utilizadas como una herramienta de trabajo afectan el derecho constitucional al descanso y a la desconexión laboral afectando la armonía que debe existir entre trabajo y vida privada. Como método de investigación empleó un enfoque cualitativo, de tipo básico, junto con el método inductivo-deductivo; así como el análisis documental. Los resultados demostraron que más allá del cumplimiento de las actividades laborales en el trabajo remoto, es importante proteger el bienestar emocional del colaborador, de manera que no solo se garantice el cumplimiento del horario laboral, sino que pueda conciliar el ocio con lo laboral, contemplando así el derecho al descanso del trabajador.

Se destacó que cuando el empleador se comunica con el empleado fuera del horario laboral establecido, no solo invade la privacidad y el entorno familiar del trabajador, sino que también se acerca peligrosamente a una forma de explotación laboral en el contexto del teletrabajo virtual.

Bautista et al. (2020) en su tesis: El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana de la Universidad

Cooperativa de Colombia, para obtener en el grado académico de Magíster en Derecho, analizaron cuál fue el desarrollo del derecho a la desconexión laboral en el marco internacional y su incidencia en el ordenamiento jurídico colombiano. Fue una investigación cualitativa, de tipo básica, descriptiva, donde se tomó en consideración la recopilación bibliográfica. Entre los resultados, se menciona que la desconexión digital ha de ser reconocida como un derecho, de manera que los trabajadores no puedan ser contactados por su empleador para encargárles más actividades laborales, cuando tales funciones únicamente se deben realizar en el horario laboral, respetando la hora de ingreso y de salida. Así pues, gozar de la vida privada junto con el ocio es importante para garantizar el derecho al descanso y la protección del aspecto personal de los trabajadores.

Es fundamental destacar la importancia de salvaguardar los derechos del empleado dentro del marco jurídico laboral, haciendo hincapié en la necesidad de continuar protegiendo al trabajador frente a potenciales abusos que puedan surgir al ignorar o desconocer sus derechos laborales establecidos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Montenegro (2022) en su tesis: El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020, de la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de Abogado, se propuso determinar cómo el derecho a la desconexión digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020. Fue una investigación cualitativa. Obtuvo el resultado que tal derecho garantiza el respeto a la jornada laboral, así como establecer limitaciones al contacto entre los empleadores y sus trabajadores, dado que los primeros merecen calidad de vida en el aspecto privado y familiar, más allá de cumplir con las actividades laborales por las cuales estos se desempeñan.

Se determinó que el desconectarse del trabajo es fundamental para asegurar el respeto a la jornada laboral establecida. Esto se debe a que el empleado no tiene la responsabilidad de continuar realizando sus tareas fuera del horario de trabajo acordado, más allá de lo que esté legalmente permitido.

Refulio y Rojas (2022) en su tesis: El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022, de la Universidad Continental, para optar al grado académico de magíster; se propusieron analizar el trabajo remoto y el desempeño de los colaboradores de la Universidad Roosevelt – 2022. Su metodología fue una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y descriptivo-correlacional, en el que se aplicó el cuestionario como instrumento.

Se determinó que el teletrabajo juega un papel significativo frente a la excesiva carga laboral que podría afectar el rendimiento de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades cotidianas. La investigación arrojó que, mediante la implementación del trabajo a distancia, se espera que el personal mejore tanto su eficiencia como su desempeño profesional.

Mora y Puma (2021) en su tesis: La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú, de la Universidad Andina del Cusco, para obtener el título profesional de abogado, se propusieron delimitar la importancia de implementar una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión digital en la jornada laboral remota. Su metodología fue una investigación cualitativa, de tipo básica y de diseño no experimental. Se determinó que la desconexión digital busca que los trabajadores no sean contactados por sus empleadores para desempeñar actividades laborales fuera de su horario de jornada ordinaria, ya sea por medios digitales o electrónicos. Considerando la relación jurídica laboral, esta situación de vulnerar sus derechos no se puede ignorar, sino que debe ser fiscalizada.

La investigación reveló la importancia de implementar la desconexión digital, destacando la necesidad de su regulación legal y su fundamento jurídico. Se identificaron las principales teorías relacionadas con este concepto, así como la importancia de establecer penalidades laborales para aquellos empleadores que abusen de sus trabajadores fuera del horario laboral establecido.

Tamayo (2021) en su tesis: Trabajo remoto y vulneración de la jornada laboral de los docentes de la I. E Ramon Castilla Pucalá - Chiclayo – 2020, de la Universidad Señor de Sipán, para obtener el título profesional de abogado, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Pucalá – Chiclayo -2020. Fue una investigación cuantitativa. Se determinó que, en el trabajo remoto se manifiesta una vulneración del derecho al horario laboral en el marco de la legislación de ocho horas, considerando la presencia de la aplicación de los mecanismos virtuales, los cuales se instruyen como indispensables para el ejercicio de las funciones que puedan ser desempeñadas en el centro de labores.

Se tuvo en cuenta la fundamentación del hecho de que la constante conectividad tecnológica propicia que los empleados continúen realizando tareas profesionales, aun cuando ya han completado sus responsabilidades dentro de su jornada laboral establecida.

Giron y Rivas (2021) en su tesis: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, de la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de abogado, analizó cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020. Aplicó un enfoque cualitativo, de tipo básico y nivel descriptivo.

Se concluyó que el derecho a las ocho horas laborales por la modalidad de trabajo remoto no se cumple ni amerita la plena protección

jurídica, debido a que existe una situación que escapa al control de los empleadores y sus colaboradores, como son la saturación de la red y la obsolescencia de los equipos, considerando que hay empleadores que encargan actividades laborales extra fuera del horario pactado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TRABAJO REMOTO

2.2.1.1. DEFINICIÓN

Cardozo y Bulcourf (2020) indican que el trabajo digital es una modalidad especial y alternativa donde se prestan servicios, como contraparte a la modalidad tradicional de la presencialidad, ya que se cuenta con los medios informáticos, donde el desempeño del trabajador debe estar completamente optimizado con la realización de las actividades laborales que le sean asignadas para alcanzar plenamente el cumplimiento de sus labores. De esta manera, se destaca que el trabajo remoto tiene el mismo grado de importancia que el trabajo presencial en cuanto a la eficiencia y productividad, además de los derechos laborales correspondientes, sin excepción alguna.

Por su parte Atoche et al. (2022), señalan que el trabajo remoto es una situación alternativa que ha facilitado a las empresas y a sus trabajadores tener mayor flexibilidad y desempeño en su área laboral, permitiendo adaptarse a los nuevos requerimientos del mundo moderno y tecnológico, tras la última pandemia. De tal modo que, en el trabajo remoto debe existir la flexibilidad laboral en favor de los trabajadores, sin que implique un menoscabo a sus derechos, así que hay que evitar la sobrecarga laboral en las funciones que realice el trabajador.

Así, Santillán (2020) indica que en el trabajo remoto están presentes las plataformas digitales que tienen presencia en la comunicación tecnológica entre el empleador y los trabajadores,

haciendo posible la utilización de las principales herramientas digitales para llevar a cabo un desempeño mucho óptimo y eficiente por parte de los trabajadores. Así pues, el trabajo remoto es consustancial en su mera existencia para evidenciar un desempeño óptimo y productivo en el marco de las responsabilidades asumidas.

2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO REMOTO

La nueva modalidad laboral se distingue por varios aspectos fundamentales. Entre ellos destacan una cultura organizacional renovada, la importancia de la conectividad, acuerdos laborales individuales y voluntarios, así como la implementación de horarios más flexibles. En este contexto, los empleados utilizan herramientas digitales para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que requiere un alto nivel de productividad y organización personal.

La implementación integral del trabajo a distancia fomenta una cultura de rendimiento mínimo en las tareas laborales, con énfasis en la evaluación de los modelos de gestión relacionados con las funciones desempeñadas. El entorno físico del trabajador influye significativamente en la ejecución óptima de sus responsabilidades, lo que facilita la organización estructurada de las actividades.

En consecuencia, es fundamental que el teletrabajo se lleve a cabo de forma que simplifique y agilice las tareas profesionales, considerando que los empleados desempeñan sus labores desde sus hogares. Ante cualquier dificultad que pueda surgir, resulta crucial mantener una comunicación fluida con el empleador, con el objetivo de anticipar y evitar situaciones que pudieran obstaculizar el desempeño laboral de los trabajadores.

Según Ricaldi et al. (2021), mediante la implementación de las reglas y herramientas de las tecnologías de la información es

necesario que el empleador indique cuáles serán las funciones a las que se dedique el trabajador, debido a que hay situaciones donde tenga más recarga laboral dependiendo de los días que requieran mayor atención en las actividades que formen parte de sus funciones.

2.2.1.3. CONTEXTO PANDEMIA DE TRABAJO REMOTO

La gran movilidad de las personas a nivel mundial y el tráfico de pasajeros intercontinentales facilitaron la propagación del virus, llegando incluso a América Latina y al Perú. Así, desde la posición del Estado se emitió el Decreto Supremo N° 008-2020-SA con el que se declaró la emergencia nacional del país. Esto en consecuencia a la alta mortandad que generó el virus SARS-CoV2 que no solo se transmite por personas que presentan síntomas, sino también por los asintomáticos, lo que obligó a las empresas de cualquier tamaño a buscar alternativas laborales que no involucren la presencialidad, como el teletrabajo, también conocido como trabajo remoto.

2.2.1.4. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN EL TRABAJO REMOTO

Se advierte que las TIC son esenciales en el trabajo remoto, debido al contexto tecnológico, donde prima el poder, la concentración y la apertura de mayores espacios que incluyan la descentralización por actividades laborales que se puedan encontrar en el ámbito del ciberespacio, en la actualidad (Lessa, 2017).

Se toma en cuenta que hay un desarrollo descentralizado y de mayor apertura de la red tecnológica para el cumplimiento de las funciones laborales, gracias a que mediante el trabajo remoto se logra efectivamente la construcción de comunicación y el fomento del diálogo entre el empleador y el trabajador (Lozano, 2016). El poder distribuido de Internet se debe a su falta de

jerarquías y a sus atributos personales, como la deslocalización, la descentralización, la apertura y la expansión de abrirse a otras redes igualmente tecnológicas, debido a la interconectividad (Camacho, 2021).

Se advierte que, mediante la digitalización de los procesos, ha aparecido desigualdad en las dinámicas del poder, donde se ejercen las actividades laborales. Por tanto, se está ante una situación distinta, a cuando se realizan las actividades laborales en la modalidad presencial (Camacho, 2021).

Esta modalidad es el presente y futuro, basada en la adaptabilidad, la conectividad, la competencia, la inteligencia, la flexibilidad y la medición de resultados; no obstante, las nuevas tecnologías también han generado desempleo y exclusión social. Para adaptarse a estos cambios, es necesario aprender a aprender y desarrollar habilidades para buscar el conocimiento (Garza, 1998). De tal manera, se está ante una situación de desempeño, en la cual se permite a los trabajadores acceder a las redes tecnológicas (Citrix, 2020).

En ese sentido, en el desempeño de las actividades laborales mediante los medios tecnológicos se afrontan diversas problemáticas a las del trabajo presencial. Aunque las tecnologías digitales ofrecen innumerables oportunidades, se deben considerar las emociones que se transmiten a través de ellas. Hay que tomar en cuenta que el acceso a las tecnologías ha llevado a cambios significativos en cuanto a la enseñanza y al aprendizaje (Castells, 1996).

Cada revolución tecnológica reorganiza el sistema socioeconómico y su implementación. Estas herramientas permiten nuevas formas de comunicación a nivel preocupante y, en algunos casos, deshumanizado. Se tiene presente la realidad sociopolítica en la que aún existen desafíos respecto a la eficacia de la

Constitución y la justicia social. La tecnología ha simplificado significativamente la vida cotidiana y lo digital se ha convertido en el término que define a cualquier maquinaria computarizada, lo que ha llevado a una estructuración del sistema digital en el que lo básico y lo complejo son digitales.

En cambio, la sociología de la tecnología parte de la premisa de que esta es una construcción social y que debe comprenderse con relación a su contexto e historia. La evolución de esta se asemeja a la teoría de la evolución de Darwin, ya que todos los artefactos actuales provienen de uno anterior y su capacidad de adaptación se puede explicar por muchos factores (Basalla, 2011).

Hay nuevas tecnologías que han transformado las relaciones laborales y han generado ahorro de tiempo y de recursos, lo que ha llevado a cambios técnicos, económicos y sociales. Se cumple así a través de nuevas formas de digitalización y telecomunicaciones, lo que ha permitido una fácil expansión y reproducción de cualquier tipo de transacción, convirtiendo la información en la esencia configuradora del momento social (Hernández, 2010).

Las innovaciones tecnológicas están impactando profundamente en todos los ámbitos de la vida personal. La automatización del trabajo, la multiplicidad de opciones laborales y la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 generan incertidumbre sobre el devenir de las relaciones en el entorno laboral. Existe una expectativa social de que estas modalidades y procesos emergentes logren un equilibrio en el ámbito del trabajo, con una regulación apropiada que prevenga el exceso de carga laboral fuera del horario establecido y salvaguarde el derecho al descanso.

En los entornos urbanos, se identifican ciertas exclusiones, con un énfasis particular en la conectividad presente en múltiples

dispositivos. Esta ampliación tiene como objetivo aumentar la solicitud de servicios tanto por parte de las empresas como de los hogares. Como resultado, han surgido tres aspectos fundamentales en la evaluación de la calidad del empleo: el económico, el cualitativo y el institucional.

2.2.1.5. PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO REMOTO

Para comprender la historia del trabajo remoto, es necesario remontarse a 1973, cuando el ingeniero de la NASA Jack Nilles sugirió esta modalidad como una solución para evitar problemas de tráfico y consumo de energía. Esto llevó a los primeros intentos de promover el trabajo remoto; y, en 1979 se publicó un artículo en el Washington Post que argumentaba que trabajar desde casa podía ahorrar gasolina (Schiff, 1979). Posteriormente, en 1992, se llevó a cabo un proyecto piloto de trabajo remoto entre agencias gubernamentales, y en 2004 se presentó un proyecto de ley en el Congreso de Estados Unidos para promover el trabajo remoto en agencias federales (De Carlo, 2017, como se citó en Tapia 2020).

La modalidad remota es, según Moreno (2012) la realización de una actividad laboral desde el hogar del trabajador o un lugar público elegido por él, en lugar de la modalidad presencial en el centro de operaciones de la empresa. Estas herramientas digitales han hecho posible que los trabajadores realicen sus tareas desde cualquier lugar del mundo (Sapién, et al. 2016). Sin embargo, es importante tener en cuenta los desafíos que conlleva el trabajo remoto para la sociedad. Vocos y Martínez (2005) comentan que en tal modalidad debe considerarse los derechos laborales de los trabajadores.

Debido a que algunas actividades laborales no requieren la presencia física en las oficinas, estas se pueden realizar desde casa gracias a la tecnología. Algunos ejemplos son la virtualización

de los contenidos. Además, las empresas afrontan la adaptabilidad para cumplir con las funciones laborales.

Anghel et al. (2020), señalan que las empresas están más interesadas en el trabajo remoto debido a su potencial aumento de productividad; sin embargo, la evidencia no es concluyente en cuanto a su utilidad para trabajos creativos y su posible perjuicio en tareas urgentes y complejas. Morikawa (2020) indica que en un contexto de pandemia y aislamiento, la productividad podría verse afectada negativamente si no se invierte adecuadamente en la capacitación del personal.

2.2.2. JORNADA LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN

Aunque la normativa peruana no ofrece una definición explícita de la jornada laboral, el D. S. 004-2006-TR establece el control de asistencia en las funciones laborales que realizan los trabajadores, se presume que se le ha ordenado trabajar en horas extras, a menos que se presente una prueba objetiva y razonable que demuestre lo contrario. Además, los empleadores tienen la responsabilidad de tomar medidas para permitir que los trabajadores se retiren inmediatamente después de cumplir con su horario laboral (Ávalos, 2019).

De acuerdo con Manent (2015) (citado en Alaña, et al., 2018) la jornada laboral se refiere al tiempo que el trabajador dedica al trabajo a lo largo del día. Su duración va establecida en los acuerdos laborales. Por su parte, según Borisov (1965) (citado en Alaña, et al., 2018) la jornada laboral se define como el tiempo que dedica el trabajador a su desempeño.

Finalmente, Antúnez (2012) (citado en Alaña, et al., 2018) concibe la jornada laboral como el ejercicio de las tareas que se contrató, expresado en horas, días, semanas o meses. Este

término es fundamental porque determina el salario establecido en el contrato. Los investigadores del presente trabajo coinciden en que las opiniones de los tres autores estudiados son similares, y se posicionan a favor de la definición de Antúnez (2012) (citado en Alaña, et al., 2018) que contempla la jornada laboral como el tiempo pactado para el desempeño del trabajo.

2.2.2.2. TIPOS DE JORNADA LABORAL

De acuerdo con la doctrina nacional entre los tipos de jornada laboral se encuentran los siguientes:

a. Jornada máxima legal y ordinaria, típica o contractual:

Existen diferentes tipos de jornadas laborales que se rigen por las normas y regulaciones de la ley laboral. La jornada máxima legal establece que la cantidad de horas de trabajo no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, según D. S. Nro. 007-2002-TR. La jornada ordinaria se aplica a todos los trabajadores de un centro de trabajo y no excede el límite legal establecido. La jornada típica se concibe como la unidad del tiempo de labores y la contractual por la voluntad de las personas.

b. Jornada convencional: Se refiere a aquella jornada de trabajo que se acuerda entre la organización sindical o los representantes de los trabajadores y el empleador o sus representantes, mediante un convenio colectivo. Suele ser menor que la jornada laboral legal.

c. Jornada extraordinaria o trabajo en sobretiempo: es aquella que se extiende más allá de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, ya sea la jornada máxima legal o la jornada ordinaria establecida por convenio. El trabajo en sobretiempo es voluntario para ambas partes, tanto para el empleador como para el trabajador. Es necesario justificar por casos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en peligro la

continuidad de la actividad productiva. La jornada extraordinaria obligatoria solo puede realizarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar la paralización o deterioro del centro de trabajo.

- d. Jornada acumulativa o compensatoria:** Se compensan horas extras trabajadas con periodos equivalentes de descanso dentro del mes siguiente al que se efectuó dicha jornada.
- e. Jornada nocturna:** La jornada nocturna se lleva a cabo entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Si se trabaja permanentemente durante estas horas, el pago mínimo semanal, quincenal o mensual es igual a la remuneración normal. Si la jornada se divide en turnos rotativos entre diurnos y nocturnos, la sobretasa del 35 % debe ser proporcional al tiempo trabajado durante la noche.
- f. Otros tipos de jornada:** Otros tipos de jornadas incluyen la jornada a tiempo parcial, que dura menos de cuatro horas al día o 24 horas a la semana, y puede ser de plazo determinado o indeterminado. La jornada atípica no tiene un horario fijo establecido y puede variar en cuanto a la cantidad de horas trabajadas y descansadas. Aunque no dura ocho horas consecutivas, en promedio debe sumar 48 horas semanales. Este tipo de jornada se utiliza en trabajos que exigen muchas horas, como en zonas alejadas o peligrosas, y puede incluir a trabajadores mineros o pescadores. Los tiempos no efectivos de trabajo solo se reconocen si no son causados por el trabajador y si la actividad de la prestación de servicios lo requiere (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021).

2.2.2.3. CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL DE OCHO HORAS

Se establece que la jornada laboral es considerada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales para trabajadores mayores de edad, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, se permite la reducción de la jornada máxima mediante ley, convenio o decisión unilateral del empleador.

El empleador tiene la facultad de realizar las modificaciones que considere pertinentes para llevar a cabo la implementación de los derechos laborales de los trabajadores. En tal sentido, en la realización de la jornada laboral no se debe llegar a exceder las 48 horas semanales que se encuentran en el desempeño de las funciones laborales.

La medida debe ser consultada y negociada con los trabajadores afectados antes de su adopción. El empleador debe informar al sindicato respecto al cumplimiento de sus funciones laborales. En caso se esté en desacuerdo con la medida propuesta, pueden solicitar una reunión con el empleador para proponer una medida alternativa.

2.2.3. BASES LEGALES

- **Decreto de Urgencia N.º 127-2020**

Por la presente normativa se regula las obligaciones que debe tener presente todo empleador para con sus trabajadores, siendo en estos casos el respeto al derecho a la desconexión digital del trabajador, en donde se establece como último recurso que este tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de las telecomunicaciones y otros que sean análogos los cuales sean utilizados para la prestación del servicio que se encuentra ejerciendo, por cuanto se establecen los días de descanso, licencia y los otros periodos de suspensión, convenidos en la relación laboral.

En ese sentido, se establece que los trabajadores que realizan trabajo remoto no deben permanecer hiperconectados a los medios tecnológicos, puesto que desde el inicio de la pandemia se promovió necesariamente que haya un respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre todo de aquellos que se encontraban en ejercicio de actividades laborales en el periodo de pandemia, observándose así mismo el cumplimiento de las disposiciones respecto a la jornada máxima de trabajo correspondiente al régimen de las 8 horas diarias y 48 horas semanales. Ello, porque el empleador debe comprender que el trabajador debe encontrarse en una situación de descanso por el ejercicio de actividades que demanda.

Efectivamente, en el presente decreto se establece que el trabajo remoto se constituye como una práctica común de ejercicio de las actividades laborales fuera del entorno de una oficina o lugar tradicional al trabajo, de manera que la realización de las actividades laborales queda compatibilizada a través de la flexibilidad de horarios y ubicación, en donde los trabajadores desde sus computadores pueden tener un software de colaboración y con acceso a internet de alta velocidad, haciendo posible que haya un entorno mucho más amigable, en donde haya un espacio adecuado para llevar a cabo cada una de sus actividades laborales.

Por añadidura, en la hiperconectividad se destaca que los trabajadores se mantienen comunicados con sus empleadores en cumplimiento de sus actividades laborales, debido a que se encuentra hiperconectado con acceso a la información en cualquier momento y desde cualquier lugar, considerando que esta situación de hiperconectividad ha venido transformando la vida de las personas a través de la utilización de distintos dispositivos, por lo que de un lado puede resultar beneficioso para un sector de la sociedad, pero por el lado laboral como parte de las actividades se puede encontrar el abuso de derecho cuando no hay descanso alguno para los trabajadores.

- **Decreto de Urgencia N.º 026-2020**

El presente decreto fue implementado el 15 de marzo del 2020, en que se establecieron las medidas de carácter excepcional y con significación temporal para prevenir la propagación de la Covid-19, cuando se tomó en consideración los efectos del trabajo remoto que implica la configuración de derechos de los trabajadores, encontrándose que hay una responsabilidad determinada que tienen los empleadores con sus trabajadores, a fin de que es una problemática constante que estos sigan hiperconectados a las tecnologías en el cumplimiento de sus actividades, cuando los empleadores deben adoptar como política interna que todo trabajador debe conservar un periodo de descanso denominado desconexión laboral, dado que requiere gozar de un buen estado emocional y físico para seguir cumpliendo con sus otras tareas.

- **Decreto Supremo N° 010-2020-TR.**

El presente decreto fue adoptado el 03 de marzo del 2020, para complementar las disposiciones y medidas excepcionales que van orientadas a regular el trabajo remoto en el sector privado, comprendiendo su condición consustancial con los derechos fundamentales de los trabajadores, donde se establecen una serie de medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad jurídica laboral que debe acatar el empleador respecto a la situación y desempeño de los trabajadores, posibilitando eliminar o reducir aquellos riesgos vinculados a la sobreexposición en el trabajo remoto sin que medie la desconexión laboral, dado que puede afectarlo en el plano psicológico y emocional.

En ese sentido, se advierte que el empleador deberá respetar la jornada laboral ordinaria en la modalidad remota, establecida por ley, esto es que no podrá excederse de las 08 horas diarias y de las 48 horas semanales, además de que el empleador pueda tener conocimiento del periodo de descanso laboral de sus trabajadores, sin ver la necesidad de hacerlos trabajar más allá de los límites de ley que hayan sido

acordados, en lo cual va a constar la manera en cómo se vienen desempeñando en el cumplimiento de sus actividades laborales.

- **Decreto de Supremo N° 004-2021-TR.**

En este decreto se establece que el empleador deberá respetar el tiempo de desconexión laboral que pudiera dársele al trabajador, considerando que el empleador solo puede asignar más recarga laboral antes de que se cumpla el plazo máximo de la jornada laboral de 08 horas diarias, puesto que no tiene la obligación de seguir realizando actividades laborales.

- **Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.**

En este documento se especifica la jornada laboral ordinaria que debe ser en un periodo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, considerando la pluralidad de derechos que se encuentran involucrados en cada actividad que realicen los trabajadores. Así, también se enmarcan las obligaciones que deberá asumir el empleador para no solo tener en cuenta un desempeño óptimo de sus trabajadores, sino además que exista un respeto y límites a cada período de tiempo que se considera importante para el ejercicio de las actividades que involucran a los subordinados. Además, se destaca el sobre tiempo laboral que puede darse a través de la coordinación entre el trabajador y el empleador, considerando el sobre tiempo que haya sido prestado en un determinado momento a partir de la materialización del descanso semanal que puede darse entre los descansos laborales y el tiempo de actividades que vayan a ser dedicados en un espacio y tiempo al momento de establecerse este.

- **Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo.**

Se establece en el presente reglamento que el tiempo de la jornada laboral ordinaria máxima diaria o semanal permite al empleador fijar jornadas laborales alternativas, ya sean de carácter acumulativas o

atípicas de trabajo. En ese sentido, el promedio de las horas que vayan a ser establecidas por tiempo horario y de ciclo no pueden superar lo ya establecido en un determinado momento, debido a que se considera importante anotar que hay un tiempo entre el ejercicio de las actividades laborales que se pueden desempeñar y su periodo necesario para el descanso.

- **Artículo 25° de la Constitución del Perú de 1993.**

La Constitución Política regula en su art. 25 la jornada laboral ordinaria que consta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Además, se advierte que los trabajadores gozan del derecho al descanso semanal y que sea anual, completamente remuneradas, siguiéndose así con el pleno disfrute en los términos que haya establecido la ley, como también la compensación por la cual ha sido establecida de acuerdo con el convenio laboral vigente en la legislación nacional.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a) Trabajo remoto

Actividad laboral efectuada por todo trabajador o persona fuera de las oficinas de la empresa, en un espacio físico (domicilio), permitiéndose así lograr una aplicación conjunta de la información y colaboración entre ambas partes (Osio Havriluk, 2010).

b) Jornada laboral

Es el tiempo de trabajo por el cual, el trabajador realiza las funciones laborales en un tiempo establecido (Ávalos, 2019).

c) Empleador

Por definición es la persona natural o jurídica encargada de la asignación de funciones laborales a los trabajadores (Irureta, 2014).

d) Trabajador

Persona que ejerce sus funciones laborales y tiene una relación jurídica laboral con su empleador, en la que se establece un espacio que resulta indispensable para ejecutar las actividades laborales (Irureta, 2014).

e) Tecnologías de la información y de la comunicación

Herramientas, soportes y canales de información donde se produce la digitalización (Cruz, et al., 2019).

f) Flexibilidad laboral

Se implementa en el ámbito laboral para facilitar la organización de funciones, por parte del empleador en aras de un desempeño óptimo, considerando la adaptabilidad constante, rigiéndose por la jornada laboral ordinaria (Arancibia, 2011).

g) Productividad laboral

Eficiencia y rendimiento óptimo en la actividad laboral (Dávila, et al., 2022).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

En el trabajo remoto se incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. El riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haber cumplido con la jornada laboral ordinaria dificulta conciliar la vida privada/familiar con la laboral por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

- b. Se vulneran los derechos al descanso laboral, el disfrute del tiempo y las horas extras no remuneradas cuando se sobrepasa la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Jornada Laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Trabajo remoto

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Trabajo remoto (X)	Modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de las tecnologías de la información (Art. 1 de la Ley No 30036)	Son aquellos trabajadores que desempeñan actividades laborales en un computador a distancia de la empresa de su empleador (Osio Havriluk, 2010).	X1: Hiperconectividad	• Aumento de la carga laboral • Teledisponibilidad • Comunicación constante entre el empleador y trabajador
			X2: Trabajo remoto en pandemia	• Decreto de Urgencia N.º 26-2020 • Decreto de Urgencia N.º 029-2020 • Decreto de Urgencia N.º 115-2021

Jornada laboral (Y)	La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo (Art. 25 de la Constitución Política del Perú)	Se establece que limita el tiempo de trabajo del empleado respecto a su pleno disfrute del tiempo libre (Ávalos Rodríguez, 2019).	Y1: Regulación jurídica	• Derecho humano • Constitución Política del Perú • Derecho laboral
			Y2: Condiciones laborales	• Derecho al descanso laboral • Disfrute al tiempo libre • Horas extras no remuneradas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la perspectiva de Escudero y Cortez (2018), este estudio se clasifica como investigación aplicada, ya que se enfoca en entender las particularidades de un fenómeno concreto. En este contexto, se ofrece una descripción detallada y se analizan las interacciones profesionales entre los individuos implicados. Este enfoque permite profundizar en el marco conceptual, manteniéndose fiel a los principios teóricos subyacentes.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque cualitativo, según lo expuesto por Hernández (2018), se caracteriza por explorar y ampliar la comprensión de diversas realidades subjetivas. Este método se centra en examinar la estructura, el contenido y las estrategias de abordaje de estas realidades, con el propósito fundamental de describir, interpretar, estudiar y analizar los fenómenos observados.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de investigación fue explicativo, por cuanto presenta la información tal cual es, se basa solo en indicar la situación del momento (Schmelkes y Elizondo, 2010). Se enfoca en describir la realidad de determinados sucesos, objetos, individuos, grupos o comunidades a los cuales se espera estudiar (Alan y Cortez, 2018).

3.1.3. DISEÑO

Hernández et al. (2018) explica a la investigación descriptiva como la que resulta en un tipo de estudio cuyo propósito radica principalmente en la descripción de las características de un determinado fenómeno, llevándose a cabo la comprensión de sus propiedades, relaciones y las variables que puedan estar evidentemente involucradas. Por su parte,

Babbie (2013) refiere que la investigación es descriptiva por cuanto su fin es buscar la descripción y la explicación del estado actual de una determinada situación, sin que se lleve a cabo la manipulación de las variables. Siendo así una investigación de diseño no experimental alcance, dado que no se reemplaza intencionalmente ningún dato.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Los sujetos del presente estudio fueron representados por los 16 trabajadores que labora en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos. Se les aplicó el instrumento y la guía de entrevista, respecto a las variables del presente estudio.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de la presente investigación fue constituida por 16 trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos.

Criterios de inclusión y exclusión de la muestra

Tabla 2

Muestra de análisis de 08 fiscales de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

MUESTRA	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	DE
8 fiscales de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos	Abogados de profesión	Especialistas de otras carreras profesionales	
	Especialistas en Derecho Penal	Tengan especialidades ajenas al Derecho Penal	
	Experiencia mayor a 07 años	Experiencia menor a 07 años	
	Consentimiento de brindar información	No deseen brindar información	

Tabla 3

Muestra de análisis de 08 trabajadores públicos de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

MUESTRA	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	DE
8 trabajadores públicos de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos	Trabajadores públicos	Trabajadores privados	
	Personal que labore en la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos	Personal que no labore en la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos	
	Experiencia mayor a 07 años	Experiencia menor a 07 años	
	Consentimiento de brindar información	No deseen brindar información	

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Entrevista. Se tuvo que profundizar este estudio mediante entrevistas, las cuales servirán como un apoyo secundario para abordar la información del estudio respecto a la opinión de las personas.

Guía de entrevista. Se tuvo que concretar a través de preguntas abiertas donde las personas puedan brindar su experiencia y conocimientos sobre este estudio, haciendo posible facilitar dar respuesta a las principales preguntas concernientes al objetivo general y específicos que han sido planteados en la investigación.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En este estudio se llevó a cabo la utilización de las tablas para la presentación de los resultados de los entrevistados, a quienes fueron sometidos para recibir información y contenido a través del instrumento guía entrevista.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se consideró el método dogmático y del método exegético:

Método dogmático: El procedimiento esencial para el examen jurídico implica el uso de razonamiento lógico y pericia legal. Este enfoque se basa en la aplicación de esquemas tanto inductivos como deductivos a los elementos jurídicos fundamentales. (Warat, 1981).

Método exegético: En la elaboración de ciertos aspectos del marco legal, se consideraron diversos elementos del razonamiento lógico-formal. Estos incluyen una variedad de procesos mentales, argumentos y deducciones que se fundamentan en los principios de la lógica clásica (Vallet, 2001).

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

El presente capítulo de resultados se procedió a describir la información recolectada a partir de la aplicación de la guía entrevista, de manera que los resultados se sustentaron al dar respuestas a los objetivos general y específicos, siendo estos resultados los que sirven para sustentar, argumentar e interpretar. En ese sentido, una vez que fue llevado a cabo la recopilación de la información, estos fueron sometidos a un proceso de análisis para los fines del presente estudio.

Siendo así que, en el presente estudio, se llevó a cabo la facilidad por aplicación del instrumento guía entrevista a través de la formulación de las preguntas abiertas consideradas en razón de cada objetivo que fue planteado en el desarrollo de este estudio, de manera que se destacó en que cada pregunta formulada como parte del ejercicio de la guía entrevista tuviera en conocimiento necesariamente a que responda por cada objetivo planteado. De tal manera, se tuvo en consideración que el instrumento guía entrevista fue sometido a validación ante un jurado experto conformado por tres personas con grado de magister los cuales manifestaron su aprobación al referido instrumento, haciendo posible así destacar que el tesista pueda llevar a cabo brindar su conformidad por aplicación del instrumento entrevista a cada uno de los especialistas en la materia, donde se pudo recabar sus experiencias y conocimientos para este estudio.

Resultados respecto a los fiscales entrevistados.

De los resultados del objetivo general

PREGUNTA 1:

Abogado de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: No, muchas veces al ser un trabajo remoto realizan reuniones, también existen llamadas post al horario laboral para realizar

consultas. Benito Llontop Ventura, fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Considero que no, si bien en el tiempo del Covid 19 se estableció el trabajo remoto, debiendo laborar como siempre la jornada ordinaria de 08 horas, sin embargo, por la magnitud del trabajo, por los casos complejos y más aun dando tramites a los escritos de los usuarios, se tenía que sobrepasar la jornada ordinaria, es decir se tenía que realizar horas extras, ya que también el empleador está llamando para dar trámite a los casos, es por ello que no se respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: Sí, porque entendiendo lo ocurrido con la pandemia, el empleador coordinaba las horas necesarias para que el trabajador vaya a la institución a recoger las carpetas fiscales y pueda realizar su trabajo en su casa. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, porque estando fuera del horario de trabajo envían correos, mensajes de WhatsApp, llamadas telefónicas. Fiscal de la Fiscalía Penal Chorrillos advierte: En algunas oportunidades considero que no se ha respetado; sin embargo, habría que evaluarse casos particulares, puesto que, no todos los jefes de despacho incumplen los horarios ordinarios del trabajador. Pero por lo general, al considerar que los trabajadores justamente desde la comodidad de su hogar, cuentan con mayores facilidades para acceder a una computadora, y máxime el estado de emergencia que durante la pandemia obligaba a todos a permanecer en casa, erróneamente, se creyó que los trabajadores debían estar a disposición a cualquier hora, esto también a efectos de controlar si se cumplía con laborar las 8 horas diarias requeridas, situaciones que, hicieron que no se respeten la horarios establecidos para la jornada laboral ordinaria. Fiscal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 advierte: Sí, por cuanto el personal atiende instrucciones o indicaciones dentro de su jornada laboral. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: Sí, porque el trabajador al estar en su domicilio podía contestar llamadas de teléfono y organizarse en la jornada laboral de ocho (8) horas, se podía ser controlada por el jefe inmediato. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: No, sin embargo, al ser el cargo de los fiscales adjuntos provinciales un cargo de

confianza, esto hace que muchas veces trabajemos labores prolongadas fueras del horario laboral.

PREGUNTA 2:

Fiscalía 1 Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: No, pero existen labores que por su naturaleza sí deben hacerse presenciales, pero actualmente el trabajo remoto ha demostrado ser más beneficioso para el empresario ya que ahorra recursos y ambientes. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Claro que sí es perjudicial, teniendo en cuenta que realizar trabajo remoto, el avance del trabajo ya no es igual porque necesitas del acompañamiento del jefe inmediato para resolver algún problema o inquietud con algún caso, otro punto es que el trabajo que se realice, el jefe inmediato no te lo pueda revisar de inmediato porque como toda la documentación esta virtual, le demandaría tiempo en revisar y además que estaría revisando el trabajo de otros compañeros y etc, es por ello que, si afectaría el avance del trabajo realizar trabajo remoto. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: No, mientras cumpla sus funciones y metas, el trabajo, no habrá ningún problema con el trabajo remoto. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, porque se minimiza horas de movilización, se ahorra en herramientas logísticos. Fiscalía Penal Chorrillos advierte: Considero que no, siempre y cuando se efectué un adecuado monitoreo por parte de los jefes de despacho, puesto que, el problema no es el trabajo remoto, sino las atribuciones adoptadas por algunos jefes de despacho, por lo que, siempre que se sepa manejar, no tiene por qué resultar perjudicial. Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 (Lambayeque) advierte: No, Fue una coyuntura hoy es una realidad. Cada trabajador tiene la opción y derecho a la desconexión digital, ello dentro de una jornada laboral a diferencia de una jornada de turno donde amerita por necesidad de servicio una comunicación constante con todo el personal. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: No es perjudicial, fue beneficiosa por que el trabajador ahorra tiempo en trasladarse, alimentos, porque almorzaba en casa y podía administrar

adecuadamente su tiempo al cumplimiento de tareas. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: Sí, ya que al no haber un contacto directo genera que ante alguna eventualidad el jefe inmediato proceda a comunicarse por los medios virtuales.

PREGUNTA 3:

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: Sí, ya que mi labor se realiza de forma virtual y los proyectos también se envían de manera virtual, cumplido la labor o aprobado el proyecto son firmados y diligenciados también de manera virtual, son remitidos a las partes procesales para que firmen y posteriores a ello se anexe a la carpeta fiscal. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Creo que no, porque realizar trabajo remoto ya no hay una buena concentración y reflexión al momento de leer, analizar, redactar y otros, debido a la bulla o ruido de la música de algún vecino, el llanto de algún bebe, los ladridos de los perros, los ruidos de los carros y etc, es por ello por lo que el trabajo remoto no permite cumplir con las funciones laborales. Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: Sí, mientras tenga los implementos para cumplir mis funciones no habría ningún inconveniente”. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, porque se minimiza horas de movilización, se ahorra en herramientas logísticos. Fiscal Penal Chorrillos advierte: Si, pero no en su totalidad, ya que la labor propia del Fiscal, sobre todo en los turnos penales, implica la presencia del Fiscal en el lugar de los hechos, por lo que, a efectos de cumplir a cabalidad con las funciones del cargo, debería efectuarse ambos trabajos tanto remoto como presencial cuando lo amerite. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 (Lambayeque) advierte: Sí es un ahorro en el tema de movilidad, tiempo desperdiciando en el desplazamiento más la exposición a la criminalidad el trabajo remoto sí se realiza a responsabilidad benéfica a la institución. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: No en todos los casos, en la fiscalía se requiere interactuar con usuarios, policías, médicos legistas, administrativos y otros, el trabajo remoto no permitía esta interacción y muchas veces complicaba, por

ejemplo, se realizaba por meet una diligencia, luego se debía esperar tiempo para que vengan a firmar o escanear su firma. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: Depende de la función que se realice, ya que en la fiscal laboramos diferentes áreas, ello dependerá de las funciones que realizan.

Tabla 4

Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo general

Entrevistados – Fiscales	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3
FISCAL 1	Existen situaciones, en las cuales aún después de haber culminado la jornada laboral, algunos trabajadores pueden seguir permaneciendo hiperconectados.	Hay labores que deben ser realizadas en el establecimiento de las oficinas, mientras que otras pueden ser realizadas desde la vía remota.	La labora que se realiza es de manera virtual, por cuanto se establece que hay proyectos e informes que deben ser aprobados o revisados de manera virtual.
FISCAL 2	Hubieron casos, en los cuales se tuvo que sobrepasar la jornada laboral ordinaria, con motivo a cumplir con las finalidades y tareas que se encontraban pendientes.	Se concibe a que el trabajo remoto puede ser perjudicial en el trabajador, ya que no hay un seguimiento constante en las tareas por parte del jefe inmediato.	En el trabajo remoto no hay una debida concentración en el momento que se requiere una atención debida, dado que el trabajo remoto no siempre se puede cumplir con las actividades.
FISCAL 3	Se estableció la coordinación entre los trabajadores y sus superiores para que vayan a las fiscalías a recoger carpetas fiscales y puedan laborar desde su casa.	Se establece que con el trabajo remoto, igualmente se puede cumplir con las tareas asignadas.	No hay mayor inconveniente en que se pueda realizar el trabajo remoto.

FISCAL 4	Se establece que aun estando fuera de la jornada laboral ordinaria, hubieron superiores que sí respetaban la jornada de trabajo, mientras que otros no.	Se concibe como importante el trabajo remoto, por cuanto se minimiza las horas de transporte para acudir a las oficinas.	El trabajo remoto es una situación fundamental para privilegiar el estadio indispensable en favor de las tareas indispensables que se requieren realizar.
FISCAL 5	Se destaca la importancia de la desconexión en su momento para realizar otras actividades, luego de haberse cumplido con la jornada laboral.	El trabajo remoto no es una situación inviable, sino que se da en el marco de las atribuciones en las cuales se realizan las tareas en favor de los trabajadores.	Se debería realizar trabajo remoto para que los trabajadores puedan cumplir sus actividades, haciendo posible así el cumplimiento de sus actividades.
FISCAL 6	Hay ejercicio de las labores en el cumplimiento de tareas como parte del proceso de agenda, en la que incluso se puede extender a más horas.	Se concibe en que cada trabajador tiene derecho a la desconexión digital, como parte del proceso de las actividades tras haber cumplido con la jornada laboral ordinaria.	El tema de la movilidad es una situación afín porque permite como ventaja que haya una posibilidad de respeto a los derechos laborales.
FISCAL 7	El trabajador al estar cumplimiento sus tareas asignadas en algunas ocasiones estuvieron controlado por los supervisores.	El trabajo remoto es una situación beneficiosa en favor de los trabajadores para que estos puedan realizar otras actividades tras haber cumplido con su jornada laboral ordinaria.	En diversas situaciones se requiere de la presencialidad de la fiscalía, dado que en el trabajo remoto no está permitida la interacción humana y constante como parte del proceso de esperar el tiempo necesario.

FISCAL 8	Teniendo en cuenta que los cargos de fiscales es un cargo de confianza, se requiere incluso estar en largas horas de trabajo.	Se tiene en cuenta que al no existir un contacto directo en el trabajo remoto, puede surgir una situación en contra de las reuniones virtuales.	Se tiene en cuenta las diversas funciones que puedan ser realizadas como parte del proceso del ejercicio de las tareas laborales establecidas.
----------	---	---	--

Teniendo en cuenta el análisis de entrevista que responde al objetivo general, se destaca que en cuanto al respeto de la jornada laboral ordinaria durante el trabajo remoto, la mayoría de los fiscales coincide en que no se respeta completamente. Señalan que frecuentemente se realizan reuniones, llamadas y consultas fuera del horario laboral, especialmente debido a la magnitud del trabajo y la complejidad de los casos. Algunos fiscales mencionan que se envían correos, mensajes de WhatsApp y llamadas telefónicas fuera del horario establecido, lo que dificulta la desconexión del trabajo.

Respecto a si el trabajo remoto es perjudicial para el avance del trabajo, las opiniones están divididas. Algunos fiscales consideran que sí puede ser perjudicial, argumentando que se pierde el acompañamiento inmediato del jefe para resolver dudas y que la revisión de documentos virtuales puede demandar más tiempo. Por otro lado, otros fiscales opinan que no es perjudicial siempre que se cumplan las funciones y metas, y se realice un adecuado monitoreo por parte de los jefes de despacho.

En cuanto a la posibilidad de cumplir con las funciones laborales mediante el trabajo remoto, la mayoría de los fiscales considera que sí es posible, aunque con algunas limitaciones. Señalan que gran parte de su labor se puede realizar de forma virtual, como la redacción y envío de proyectos. Sin embargo, también mencionan que ciertas funciones, como las relacionadas con los turnos penales que requieren la presencia del fiscal en

el lugar de los hechos, no pueden realizarse completamente de manera remota.

Pues bien, los fiscales reconocen ventajas del trabajo remoto, como el ahorro de tiempo en desplazamientos y la reducción de gastos en alimentación y logística. No obstante, también identifican desafíos, como la falta de interacción directa con usuarios, policías y otros profesionales, así como posibles distracciones en el entorno doméstico.

Resultados del objetivo específico 1:

PREGUNTA 4:

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: No, porque el empleado fuera de su horario laboral no tiene la obligación de seguir conectado. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: No es válido, porque si se ha cumplido con la jornada ordinaria ya no es válido estar conectados porque si no se estaría vulnerando los derechos laborales, más aún que, esto afectaría a la salud, como puede provocar daños irreversibles en la salud visual y estar inactivos físicamente por estar hiperconectados a la computadora representa un factor de riesgo de muerte, como también los cánceres de mama y de colon, de diabetes, y de enfermedades del corazón, es por ello que no es válido estar hiperconectados a la computadora realizando trabajando remoto. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: No, estar hiperconectado en el trabajo, puede ocasionar un perjuicio a la salud. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, porque genera estrés, cansancio, no se puede pasar tiempo en familia. Fiscal Penal Chorrillos advierte: No, una vez cumplido las funciones laborales dentro del horario establecido, aunque fuera vía trabajo remoto, no puede obligar al personal a permanecer conectado fuera del horario establecido, puesto que, las disposiciones del horario laboral no se han modificado con el trabajo remoto, por tanto, prevalecen así se efectuó un trabajo remoto o presencial. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 (Lambayeque) advierte: Es una decisión personal, nadie obliga a nadie cada,

quien puede permanecer conectado a una red digital, no necesariamente por trabajo, puede ser investigaciones sociales, el panorama es amplio cada sujeto es responsable de sus propias acciones. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: Es que no había riesgo; por que el personal no necesariamente trabajaba de manera continua en su casa de 8:00 a 4:45, sino que empleaba horas del trabajo para realizar labores domésticas como su refrigerio y otros, entonces debía continuar laborando hasta cumplir la meta trazada, recuperando las horas que dejo de laborar en horario de trabajo. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: No lo considero válido, ya que el buen descanso necesita que toda persona requiere para cumplir cabalmente con sus obligaciones.

PREGUNTA 5:

Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: Sí, ya que permite estar en un ambiente confortable que es el hogar y pasas tiempo con la familia, también permite atender labores académicas permitiendo estudios y ver otros aspectos. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: No es beneficioso, ya que como lo indique en la respuesta anterior, es perjudicial para la salud y esto va enfocado en el ámbito personal como profesional porque estaríamos propensos a sufrir alguna enfermedad, es por ello que el trabajo remoto no es beneficioso. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: No es beneficioso, ya que cumplida la jornada laboral el trabajador debe atender otros quehaceres. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, porque no se tiene una vida familiar, social, no hay relaciones interpersonales. Fiscal Penal Chorrillos advierte: No, si es que se obliga al trabajador a permanecer conectado fuera del horario laboral y hasta altas horas de la noche, puesto que, precisamente las horas fijadas como jornada laboral diaria, se han establecido a efectos de que, el trabajador disponga del resto de horas libres ya sea en el ámbito familiar, estudios u otros, aspectos que le permitirán desarrollarse libremente en beneficio de su vida personal y profesional. fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos

con Código CAL 1776 (Lambayeque) advierte: Durante la jornada laboral sí, porque permite un mejor avance y se nota un incremento de productividad. Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: No, considero que no es bueno estar conectado todo el tiempo, porque no permite una concentración debida. Se debe tener un orden y disciplina para trabajar en el horario respectivo. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: No, pero en la labor que desempeño es necesario, sin embargo, puede menoscabar los otros ámbitos de la vida.

PREGUNTA 6:

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: Sí, porque la jornada ordinaria semanal es 48 horas y exceder ello vulneraría tal derecho ya que no se respetaría el horario de salida del empleado. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Claro que, si hay una afectación, tanto el trabajador como el empleador una vez culminado su jornada laboral deben de respetar su jornada ordinaria de trabajo para que así no afectar la vida privada con la familia, amistades y otros. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: Sí hay una afectación, ya que el empleador podría afectar la vida personal del trabajador. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí por supuesto, pues de igual forma el empleador solicita información sobre cualquier caso. Fiscal Penal Chorrillos advierte: Si, porque al seguir conectado, permanece pendiente del trabajo efectuado vía remoto, lo cual le impide poder ejecutar otro tipo de actividades que normalmente desarrolla fuera del horario laboral, afectando el horario establecido para la jornada ordinaria de trabajo. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 (Lambayeque) advierte: Sí, porque si no hay un acuerdo previo ya sea a través de la compensación de horas, esto ocasionará un agotamiento del trabajador que finalmente repercutirá en detenimiento del avance de la carga. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: En época de pandemia no, porque no podía determinarse si el trabajador laboró desde las 8:00 am hasta las 4:45 pm.

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: Sí, porque si hablamos de una jornada laboral ordinaria efectivamente el mantenerse conectado genera un desgaste al trabajador, ya que se invade sus otros ámbitos de vida al mantenerse conectado fuera de su horario laboral.

Tabla 5

Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo específico 1

Entrevistados – Fiscales	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
FISCAL 1	El trabajador luego de haber cumplido con su jornada laboral ordinaria no tiene obligación a seguir permaneciendo conectado.	El trabajo remoto permite llevar a cabo la conciliación entre la vida familiar y laboral.	No es permisible llevar a cabo la extensión de la jornada laboral ordinaria, cuando ya se tiene una prefijada en su momento.
FISCAL 2	No es válido a que los trabajadores sigan permaneciendo conectados, si ya han cumplido con el ejercicio de una jornada laboral ordinaria.	Se considera que no es beneficioso el trabajo remoto, por cuanto es perjudicial para la salud, dado que se establece en una situación en contra de la vida de los trabajadores.	Tanto empleador como trabajador deben respetar el cumplimiento de la jornada laboral ordinaria.
FISCAL 3	No se puede seguir permaneciendo hiperconectado	No es beneficioso, ya que el trabajador debe cumplir con otras actividades.	En la existencia de la hiperconectividad de los trabajadores no es permisible que se tenga que afectar la vida de los trabajadores.
FISCAL 4	La hiperconectividad genera un efecto negativo en la vida de las personas, por	No es viable, dado que todo trabajador tiene derecho a una	El empleador puede solicitar información necesaria para considerar como es

	cuanto se genera una situación de estrés.	vida familiar y social en cada momento.	que se está llevando a cabo el cumplimiento de las labores.
FISCAL 5	No es viable a seguir obligando al personal del trabajo a que pueda seguir permaneciendo conectado vía trabajo remoto.	Hay otras actividades que deben realizar los trabajadores en el pleno ejercicio de sus derechos los trabajadores.	El que se siga permaneciendo de manera hiperconectada es una situación que puede implicar una afrenta a los derechos laborales de los trabajadores.
FISCAL 6	No se puede estar todo el tiempo en la situación de la conectividad, dado que es una situación en la que implica la consolidación de derechos laborales.	No se puede llevar a cabo la hiperconectividad ya que los trabajadores deben cumplir sus actividades.	No se establece plenamente que haya un momento de hiperconectividad de los trabajadores cuando deben realizar otras cosas.
FISCAL 7	La hiperconectividad causa un efecto negativo en la vida de las personas.	El permanecer conectado todo y tiempo, no permite el ejercicio de una debida concentración.	No podría establecer a que hora terminará el trabajador, por cuanto
FISCAL 8	No es válido permanecer hiperconectado, dado que toda persona debe cumplir con sus obligaciones y actividades personales.	Se establece que el desempeño laboral no tiene que ser perjudicial a los derechos laborales de los trabajadores para su pleno ejercicio.	El llamado a la hiperconectividad de los trabajadores se establece en una situación de desgaste para el trabajador, ya que debe permanecer conectado todo el día.

La mayoría de los fiscales coinciden en que no es válido estar hiperconectado fuera del horario laboral en el trabajo remoto. Argumentan que esto puede vulnerar los derechos laborales, afectar la salud física y mental de los trabajadores, y generar estrés y cansancio. Algunos fiscales señalan que, una vez cumplida la jornada ordinaria, no existe obligación de seguir conectado, y que hacerlo podría provocar daños irreversibles en la salud visual y aumentar el riesgo de enfermedades como cáncer, diabetes y problemas cardíacos.

Las opiniones sobre este tema están divididas. Algunos fiscales consideran que no es beneficioso estar hiperconectado, ya que puede afectar negativamente la vida familiar, social y las relaciones interpersonales. Otros argumentan que puede ser beneficioso durante la jornada laboral, permitiendo un mejor avance y aumento de la productividad. Sin embargo, la mayoría coincide en que estar conectado fuera del horario laboral no es recomendable, ya que puede perjudicar otros aspectos de la vida personal y profesional.

La mayoría de los fiscales concuerdan en que existe una afectación a la jornada ordinaria de trabajo cuando se mantiene la hiperconexión fuera del horario laboral. Argumentan que esto puede vulnerar el derecho a la jornada laboral de 48 horas semanales, afectar la vida privada y familiar del trabajador, e impedir que se realicen otras actividades fuera del horario de trabajo. Algunos fiscales mencionan que esto podría ocasionar agotamiento en el trabajador y, en consecuencia, afectar su rendimiento laboral.

Resultados del objetivo específico 2:

PREGUNTA 7:

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: Sí, debido a que el tiempo excedente que tenga el empleado tiene derecho a usarlo del modo y forma que le parece. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Claro que, si se está afectando, ya que el trabajador una vez culminado sus labores ordinarias tiene el derecho de tener su espacio libre que es la vida privada ya sea con la familia, amistades, de viaje, descansar y otros, que permita al trabajador volver a sus

labores con más fuerzas y menos ansiedad, mejor la productividad y creatividad en el trabajo. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: Sí, porque si no respeta el horario o jornada laboral el trabajador puede verse afectado en su ámbito familiar y privado. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, ya que por trabajar más de 8 horas no hay tiempo de calidad con la familia. Fiscal Penal Chorrillos advierte: Sí, porque las horas libres fuera de la jornada laboral, son de libre disposición del trabajador, quien las emplea ya sea en su vida privada u otras actividades; por lo que, obligársele a permanecer laborando remotamente fuera de los horarios establecidos, vulnera dichos derechos. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 advierte: Sí es correcto, porque nadie puede obligar a otro lo que la ley no lo permite. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: Sí, lamentablemente el trabajo remoto, ocasionó que el trabajador no este concentrado y laborando dentro del horario convencional, esto es de 8:00 am hasta 4:45 pm, entonces ello durante casi todo el día el empleador y el trabajador estaban conectados, porque muchas veces en el horario laboral se encontraban atendiendo a los niños, ayudando en sus clases remotas o haciendo otras labores domésticas. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: Efectivamente, de manera general sí, se descuida el desarrollo social, familiar, pero ello dependerá de la modalidad del cargo asumido.

PREGUNTA 8:

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: No, ya que cumplida la labor y el tiempo laborando el empleado continua actividades que considere pertinente”. Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Si afecta, ya que el trabajo remoto no permite el interactuar con el jefe inmediato durante la jornada ordinaria a efectos de resolver algún problema o inquietud con las denuncias y además que el trabajo remoto no permite llevar una buena concentración por lo diferentes ruidos que se presentar en el día ya sea por el sonido de la radio, música y otros. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código

CAL 48520 comenta: Mientras se respete el horario o la jornada laboral no habrá ningún problema. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, siempre y cuando se respete el horario de ingreso de refrigerio y de familia. Fiscal Penal Chorrillos advierte: Como señale anteriormente, no, siempre y cuando se maneje de forma adecuada. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 advierte: No, es una decisión personal de cada servidor; hoy en día se ha vuelto a la presencialidad y ya no hay trabajo remoto en el sector público a diferencia del sector privado que han logrado rescatar lo mejor del trabajo remoto. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: En época de COVID sí, porque no había certeza de una concentración adecuada para el logro de objetivo laboral y ello conlleva más horas conectados con los empleadores. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: Sí, cuando el trabajo remoto no se encuentra debidamente delimitado resulta ser una intromisión a la vida privada.

PREGUNTA 9:

Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAA-8533, señala: No, siempre y cuando la hiperconexión se haga durante la jornada laboral". Fiscal del Segundo Despacho FPPCCH, con CAL 6743, destaca: Claro que sí invalida los derechos laborales, como se indicó en las respuestas anteriores, no permite llevar una vida ordenada ya que puede pasar de que el empleador te llame, te escriba u otro, fuera del horario de trabajo a preguntar cómo va el avance u te da una orden para que cumplir un trabajo, como también vulnerar el derecho al descanso, a la vida privada y otros. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 48520 comenta: Sí vulnera los derechos del trabajador, sobre todo el derecho a laborar en el horario de trabajo. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, porque el exceso de trabajo que hace que el personal esté cansado y estresado. Julit Tatiana Ludeña Abad, fiscal de la Fiscalía Penal Chorrillos advierte: Si, se le obliga a permanecer fuera de los horarios establecidos en la jornada ordinaria laboral. Fiscal provincial Penal Corporativa de Chorrillos con Código CAL 1776 (Lambayeque) advierte: No, porque el trabajo realizado

queda registrado en el ordenador y ellos le faculta para que este pueda ejercer su derecho conforme corresponda. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 29092 señala: En época de COVID no, por cuanto se tuvo la necesidad en pandemia de trabajar remoto y en la mayoría de casos el trabajador a la vez de trabajar atendía quehaceres en su hogar en horarios de trabajo; debe tenerse presente que en dicha época no había personal que quería trabajar como niñera o empleadas del hogar, entonces los trabajadores tenían que asumir el cuidado de sus niños y hacer almuerzo y tras atenciones en horario laboral, entonces no se puede concluir que esa hiperconexión del trabajador afecte sus derechos, sino que fue un trato tácito entre jefes y trabajadores para poder continuar logrando las expectativas laborales. Fiscal Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, con código CAL 56614 comenta: Sí y no, ello dependerá de la modalidad de trabajo a cargo, en mi caso, al ser un cargo de confianza y al haber aceptado dicho cargo, tengo conocimiento de que por nuestra labor muchas veces debemos laborar fuera del horario de la jornada ordinaria.

Tabla 6

Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo específico 2

Entrevistados – Fiscales	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9
FISCAL 1	No siempre, por cuanto la hiperconectividad implica una afectación a los derechos fundamentales de las personas.	Cumplida la labor el empleador no puede coaccionar a que el trabajador deba seguir permaneciendo conectado.	La hiperconectividad es una situación que causa sobre estrés en los trabajadores
FISCAL 2	Largas horas de jornada laboral permaneciendo hiperconectado invalida la consolidación de los	Se tiene en cuenta que la hiperconexión afecta gravemente los derechos laborales de los trabajadores.	No se pueden invalidar los derechos laborales de los trabajadores.

	derechos laborales de los trabajadores.		
FISCAL 3	Permanecer hiperconectado al trabajador sí vulnera los derechos del trabajador	No habría inconveniente con el trabajo remoto siempre y cuando se tenga por respeto el horario de la jornada laboral.	Si la hiperconectividad lesiona los derechos laborales de los trabajadores, entonces es una situación que implica su afectación.
FISCAL 4	El exceso de carga laboral repercute negativa en la vida de los trabajadores	El respeto de la jornada del horario laboral es fundamental	La sobrecarga laboral causa estrés en la vida de los trabajadores
FISCAL 5	No se puede obligar al trabajador a seguir permaneciendo conectado cuando este ya cumplió su jornada laboral.	Que el trabajo remoto sea llevado de una manera adecuada.	No se puede obligar a que los trabajadores deban permanecer hiperconectados
FISCAL 6	El seguimiento del trabajo queda registrado en el ordenador.	En la actualidad se ha regresado a la presencialidad, por lo que poco a poco se ha ido yendo el trabajo remoto.	El trabajo remoto no puede ser perjudicial para las personas.
FISCAL 7	Se destaca que las actividades laborales de los trabajadores no pueden estar condicionadas a seguir permaneciendo conectado.	Se establece que la finalidad del trabajo en el cumplimiento de la jornada laboral es finalmente que se pueda cumplir cabalmente todos sus derechos.	El trabajo remoto no puede suponer una lesión constante a los derechos laborales de los trabajadores
FISCAL 8	Al ser un cargo de confianza no se puede establecer a que se siga estando en el trabajo tras largas horas.	El trabajo no puede interferir con la vida laboral de las personas	El trabajo remoto no puede darse en una situación en que suponga una invasión en la vida de las personas.

La mayoría de los fiscales coinciden en que el trabajo remoto fuera del horario laboral establecido afecta negativamente la vida privada y familiar de los trabajadores. Señalan que el tiempo libre es un derecho del empleado para dedicarlo a actividades personales, familiares o de descanso. Destacan que esto es importante para la salud mental, la productividad y la creatividad del trabajador. Algunos mencionan específicamente que se ve afectado el tiempo de calidad con la familia y el desarrollo social del individuo.

Las opiniones sobre esta pregunta son más variadas. Algunos fiscales mantienen que sí afecta la vida privada, especialmente cuando no se respetan los horarios laborales o no se delimita adecuadamente el trabajo remoto. Otros consideran que no hay problema siempre que se respeten los horarios establecidos. Se menciona que durante la pandemia hubo mayor afectación debido a la falta de concentración y la necesidad de estar conectados por más tiempo.

Es más, la mayoría de los fiscales concuerdan en que la hiperconexión fuera del horario laboral vulnera los derechos del trabajador, especialmente el derecho al descanso y a la vida privada. Sin embargo, algunos matizan que esto depende de si se respeta el horario laboral establecido o si se trata de cargos de confianza que implican mayor disponibilidad. También se menciona que durante la pandemia hubo una situación especial que requirió mayor flexibilidad por parte de empleadores y empleados.

Respecto a los resultados 8 trabajadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Del objetivo general

PREGUNTA 1:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: No, debido a la necesidad de trabajo durante la pandemia de COVID 19 se ha exigido una continuidad de tiempo en el trabajo debido que el trabajo y tiempo no eran controlados por el empleador, tampoco existía un control con el horario laboral. Asistente

administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: Respecto a mi persona debo indicar que en mi centro laboral se ha respetado la jornada laboral que corresponde; sin embargo, cuando amerita realizar funciones fuera del horario laboral como por ejemplo en semana de turno fiscal o cuando se debe presentar un requerimiento de prisión preventiva o incoación de proceso inmediato ahí si el caso amerita y si se ha obtenido los actuados fuera del horario laboral amerita que su presentación sea posterior a la jornada laboral ordinaria. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Desde mi punto de vista personal, sí se respeta mi jornada laboral dentro del trabajo remoto laborado en la pandemia covid19-2020-2021. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, porque de manera remota no había un horario laboral establecido con respecto al tiempo de trabajo, solo lo establecido por ley el cual fue vulnerado. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: Considero que el trabajo remoto de esos tiempos implicaba más de 8 horas de trabajo, por la naturaleza de la materia que se trabajaba en fiscalía, considero que por la necesidad no se respeta el horario laboral. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No siempre, sin embargo, ello se debe a que la carga laboral no lo permite y la necesidad de servicio amerita excedernos del horario. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Considero que el horario laboral en la pandemia no se respetó conforme a las normas señaladas a nivel nacional, como a las normas internas de la institución, puesto que, por las funciones propias del cargo, así como la enorme incidencia delictiva no permitieron que dichos horarios se cumplan a cabalidad. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: No, muchas veces lo que ocurrió mientras laborábamos en una jornada remota era que el jefe inmediato asumía erróneamente que podía solicitar el cumplimiento de alguna actividad a cualquier hora. Dicha situación provocaba que muchas veces realizáramos actividades fuera del horario laboral e incluso fines de semana.

PREGUNTA 2:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: Considero que no es perjudicial el trabajo remoto siendo que en el tiempo donde empezó o se profundizó (pandemia) como era nuevo para mí, no existió un balance entre trabajo y desconexión digital, pero conforme se volvió parte de la rutina considero que sería útil volver a implementarlo como opcional. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: Considero que el trabajo remoto no es perjudicial para poder cumplir con las ocho horas laborales; sin embargo, si debo precisar que al empleador le es más complicado llevar un control o poder tener alcance de qué función está realizando en razón a que no aprecia correctamente sus funciones más solo se basa en un formato de productividad. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Considero que no es perjudicial para cumplir con las 8 horas laborales, toda vez que ya está establecido el rango laboral y si este varía es por una decisión netamente personal. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Si, es perjudicial porque de forma remota se realizaba trabajos más de 8 horas laborales, vulnerando nuestro espacio personal y familiar. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: Sí, el espacio de un hogar debe ser para el desarrollo personal y familiar, no es un ámbito laboral, es perjudicial en cuanto a la dinámica familiar que se ve alterada. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, el trabajo remoto no es el problema en sí, lo que resulta perjudicial es en realidad los recursos limitados con los cuales se cuenta en el hogar para cumplir con las labores propias de la función. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Considero que no es perjudicial siempre y cuando se cumplan con las labores encomendadas en el espacio de tiempo que corresponde al horario laboral. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: Sí, sobre todo porque en el momento de elaborar los informes de productividad no estábamos en la libertad de

colocar el tiempo real que nos tomó realizar cada función y/o actividad, ya que para todo proyecto teníamos un tiempo máximo a colocar (ejm. tiempo de realización de una apertura 1 hora), razón por la cual si en la realidad de los hechos nos tomaba más tiempo culminar el proyecto, dicho tiempo extra no era colocado en el informe y a efectos de cumplir las 8 horas teníamos que realizar actividades adicionales.

PREGUNTA 3: ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Trabajador 1, asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: Sí, debido a que nos permitió organizar nuestros tiempos con referente a nuestro trabajo y tiempo familiar o personal, así mismo, considero que se tenía mucho tiempo para realizar distintas actividades. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: Considero que el trabajo remoto si permite cumplir con las funciones laborales; no obstante ello, considero que la presencialidad es fundamental en el poder desarrollar las labores funcionales dado que muchas veces sucede que no se cuenta con toda la información necesaria para poder llevar a cabo las funciones laborales, por ejemplo, el no tener acceso al SGF, no contar físicamente con la carpeta o la complejidad de poder consultar a miembros de un despacho respecto a un caso en concreto. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Considero que sí, no obstante, siempre puede presentarse dificultades que solo pueden corregirse si uno se encuentra en su centro de labores, en tal sentido sí se puede cumplir, pero en algunos aspectos se presenta mayores dificultades. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí se podría cumplir con las funciones, siempre y cuando se cuente con los medios tecnológicos adecuados, mobiliarios y materiales de oficina para realizar las funciones del puesto. Lo que no ocurrió en tiempo de pandemia, visto que cada trabajador tubo que implementarse por sus propios medios con mobiliarios y hardware, ya el

software nos lo ponía la institución. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: No me permite cumplir con mis labores por no tener un espacio adecuado, pues el centro de labores nos proporciona esas condiciones que en el hogar no se cuenta. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Lo que impide desarrollar óptimamente las labores de trabajos remotos son las limitaciones de recursos con los cuales se cuenta en el hogar y evidentemente que los sistemas con los que se labora solo se encuentran instalados en las computadoras del despacho fiscal de la institución. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Considero que, si permite cumplir con mis funciones, sin embargo, tendría que haber un día o dos en los que se pudiera acceder al material, en este caso las carpetas fiscales para su escaneo posterior lectura en casa o el lugar donde se disponga el trabajo remoto. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: Considero que es posible cumplir con las actividades, no obstante, es necesario que los jefes directos sean capacitados en el uso de las tecnologías, ya que su desconocimiento limita la explotación de los beneficios de los recursos tecnológicos. Además, la realización de las diligencias virtuales nos permitió ahorro de tiempo y también beneficio a los usuarios, que podían conectarse desde cualquier parte del Perú o del mundo.

Tabla 7

Resultados de las entrevistas realizadas a los fiscales que responden al objetivo general

Entrevistados – asistentes en función administrativa	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3
FISCAL 1	No siempre, por cuanto la hiperconectividad implica una afectación a los derechos	Cumplida la labor el empleador no puede coaccionar a que el trabajador deba seguir permaneciendo conectado.	La hiperconectividad es una situación que causa sobre estrés en los trabajadores

	fundamentales de las personas.		
FISCAL 2	Largas horas de jornada laboral permaneciendo hiperconectado invalida la consolidación de los derechos laborales de los trabajadores.	Se tiene en cuenta que la hiperconexión afecta gravemente los derechos laborales de los trabajadores.	No se pueden invalidar los derechos laborales de los trabajadores.
FISCAL 3	Permanecer hiperconectado al trabajador sí vulnera los derechos del trabajador	No habría inconveniente con el trabajo remoto siempre y cuando se tenga por respeto el horario de la jornada laboral.	Si la hiperconectividad lesiona los derechos laborales de los trabajadores, entonces es una situación que implica su afectación.
FISCAL 4	El exceso de carga laboral repercute negativa en la vida de los trabajadores	El respeto de la jornada del horario laboral es fundamental	La sobrecarga laboral causa estrés en la vida de los trabajadores
FISCAL 5	No se puede obligar al trabajador a seguir permaneciendo conectado cuando este ya cumplió su jornada laboral.	Que el trabajo remoto sea llevado de una manera adecuada.	No se puede obligar a que los trabajadores deban permanecer hiperconectados
FISCAL 6	El seguimiento del trabajo queda registrado en el ordenador.	En la actualidad se ha regresado a la presencialidad, por lo que poco a poco se ha ido yendo el trabajo remoto.	El trabajo remoto no puede ser perjudicial para las personas.
FISCAL 7	Se destaca que las actividades laborales de los trabajadores no pueden estar condicionadas a seguir	Se establece que la finalidad del trabajo en el cumplimiento de la jornada laboral es finalmente que se pueda cumplir	El trabajo remoto no puede suponer una lesión constante a los derechos laborales de los trabajadores

	permaneciendo conectado.	cabalmente todos sus derechos.	
FISCAL 8	Al ser un cargo de confianza no se puede establecer a que se siga estando en el trabajo tras largas horas.	El trabajo no puede interferir con la vida laboral de las personas	El trabajo remoto no puede darse en una situación en que suponga una invasión en la vida de las personas.

Respecto al objetivo específico 1:

PREGUNTA 4:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: No considero que se debe estar permanentemente conectado, pero las actividades que se tiene que realizar sea laboral o académica nos hacían permanecer conectados las 24 horas. Ocasionalmente de alguna manera un maltrato físico y mental. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: A mi parecer no es correcto que un trabajador permanezca hiperconectado en el trabajo remoto en razón a que no se estaría cumpliendo su jornada laboral, asimismo, de realizarse mayores funciones pienso que no la realizaría de forma correcta o idónea en cuanto a sus funciones pudiendo cometer algún error. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Es válido, ya que dependerá de la decisión del individuo, sin embargo, tiende a hacer perjudicial, desde un aspecto mental hasta un aspecto económico de no remuneración por tiempo extras". Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, porque pone en riesgo la salud mental de los trabajadores. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: Podría ser válido si el trabajador los acepta, pero, hacer trabajo remoto fuera del horario podría volverse una obligación y hasta ilegal por no respetar el horario laboral. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Ello depende, si nos encontramos laborando en el turno

fiscal o si estamos en cierre de mes para la producción, resulta válido que nos conectemos fuera del horario, es justificable. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: En efecto puede ser válido porque de esa manera se cumple en exceso con las labores asignadas; no obstante, resultaría perjudicial para la salud, en vista que como seres humanos debemos desarrollar otros campos de nuestra vida personal. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: Considero que en el trabajo remoto lo importante es cumplir con objetos determinados o tareas en específico manejando tu propio tiempo, no obstante, por desconocimiento los jefes directos no solo exigían lo anterior, sino una disponibilidad absoluta del trabajador, por tanto, considero que no es válido permanecer hiperconectado pues desactualiza la prioridad del trabajo remoto.

PREGUNTA 5:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: No, debido a que se produce un desgaste ya sea físico y mental. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: A mi parecer el permanecer conectado al trabajo remoto en horario laboral si es correcto para la vida profesional en razón a que uno desempeña sus funciones conforme lo requiera su empleador; sin embargo, es totalmente distinto si lo realiza fuera de su horario laboral sin realizar alguna función relevante lo que podría permitir que desarrolle sus funciones de forma incorrecta. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Todo trabajo adicional es experiencia extra, estar en sobretiempo respecto a la investigación es beneficio en el sentido de capacitarte y tienes mayor experiencia sobre un aspecto en particular, sin embargo, excederse fuera del rango laborales desde mi parte de vista no es beneficioso. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No, ya que no se contaría con tiempo suficiente para realizar las tareas del hogar, estudiar o capacitarnos en el ámbito laboral. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con

código CAL 392 comenta: No es beneficioso, tener una vida sedentaria privándose del sano esparcimiento y de la vida familiar. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: No es beneficioso, ya que se deja de lado otras prioridades como estudios o asuntos personales. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: No es beneficioso, en razón que no permite disfrutar de otros aspectos personales que permitan el adecuado desarrollo de la persona. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: No, incluso llega a ser mucho más perjudicial para la vida del trabajador, ya que no le permite desarrollar otras actividades como el estudio de cursos de especializaciones.

PREGUNTA 6:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: Considero que sí, porque el trabajador continúa laborando y tal vez esas horas no son reconocidas por la institución, así que hay un incumplimiento de un horario establecido. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: A mi parecer no, dado que si el empleador tiene pendiente alguna función o trabajo que aún no ha finalizado debe completarlo sea ella fuera de la jornada laboral; siempre que, el cumplimiento de la actividad laboral sea en compañía del empleador dado que así se desempeña como un líder. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Considero que sí, ya que el trabajador continúa trabajando en esas horas no son reconocidas por la institución que uno trabaja. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, porque exigen que se realice labores en cualquier horario. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: No solo hay afectación, sino vulneración de los derechos al desarrollo familiar y debería sancionarse; pues durante la pandemia se generó un abuso del trabajo remoto, pretendiendo una conexión 7 x 24. Asistente en función fiscal de la

Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, porque altera el itinerario diario del trabajador, el tiempo de cada uno está organizado de diferente manera y no tener orden en las horas que demanda cada tarea hará que se descuide alguna actividad. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Considero que debe tenerse en consideración las circunstancias de las funciones que se cumplen en una institución, dado que por necesidad de servicio podría generarse que el jefe se vea en la obligación de conectarse con sus subordinados. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: Sí, y el hecho se torna en lamentable cuando dicha afectación lo realiza una persona que tiene Conocimiento de los derechos laborales.

Tabla 8

Resultados de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la Fiscalía de Chorrillos que responden al objetivo específico 1

Entrevistados	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
Trabajadores (asistentes administrativos y en función fiscal)			
TRABAJADOR 1	Es dañino para la salud física y mental permanecer en todo momento conectado	No, porque se tiene presente a la existencia de un desgaste físico y mental a la vez.	El trabajador continúa laborando y en diversas ocasiones dichas horas no son reconocidas
TRABAJADOR 2	No es correcto un trabajador deba permanecer hiperconectado	Permanecer hiperconectado en el trabajo remoto implica una suerte de afectación a la vida de las personas.	Es dañino a la vida de los trabajadores
TRABAJADOR 3	Llevar a cabo la hiperconectividad conlleva a que haya	El trabajo adicional que se realice deberá ser considerado como	El trabajador sigue permaneciendo conectado en el

	mayor desgaste en la vida de las personas	horas extras en su momento de pasar largas horas fuera del ejercicio de su jornada laboral ordinaria	momento de su jornada laboral.
TRABAJADOR 4	Exigir el que se siga laborando más allá del cumplimiento de las horas laborales causará un sobre estrés en la vida de los trabajadores	No se debe permitir la existencia del abuso del tiempo	Puede darse la situación en que se realicen actividades laborales fuera del horario laboral
TRABAJADOR 5	Llevar a cabo el trabajo remoto más allá del cumplimiento de las horas laborales implica una situación que pone en un peligro perjudicial en la vida de los trabajadores	No resulta beneficioso para el ser humano que haya una situación que afecte los derechos de los trabajadores	Implica afectación de derechos laborales en las personas trabajadoras
TRABAJADOR 6	Puede ser justificable a que se siga realizando un trabajo remoto más allá de las horas cumplidas cuando el empleador cumple con el pago de las horas extras.	Es contrario al derecho	Se establece que el tiempo es diferenciado en las situaciones que se encuentren las personas.
TRABAJADOR 7	La hiperconectividad es una situación que afecta la vida laboral de los trabajadores	No es beneficioso ya que no disfruta otros aspectos personales que parten de la vida del trabajador	Se debe destacar las circunstancias en las cuales actúa cada institución con motivo al ejercicio de la carga laboral que sea realizada
TRABAJADOR 8	El que se tenga que cumplir con las tareas asignadas	Resulta perjudicial para el trabajador en el ejercicio de sus	afectación lo realiza una persona que tiene Conocimiento

implica a que se da la existencia de una determinación para el mantenimiento de las actividades realizadas en un periodo establecido. derechos de los derechos fundamentales en el laborales plano laboral

La mayoría de los entrevistados considera que no es válido ni correcto permanecer hiperconectado durante el trabajo remoto. Argumentan que esto puede causar maltrato físico y mental, afectar la salud mental de los trabajadores y no respetar la jornada laboral establecida. Algunos mencionan que podría ser válido en situaciones específicas, como turnos fiscales o cierres de mes, pero en general se considera perjudicial para el bienestar del trabajador.

Los entrevistados coinciden en que permanecer hiperconectado no es beneficioso para la vida profesional. Señalan que produce desgaste físico y mental, impide el desarrollo de otras actividades personales y profesionales, y puede llevar a una vida sedentaria. Aunque algunos reconocen que el trabajo adicional puede proporcionar experiencia extra, la mayoría considera que los aspectos negativos superan los posibles beneficios.

La mayoría de los entrevistados considera que la hiperconexión sí afecta los derechos laborales de los trabajadores. Argumentan que se produce un incumplimiento del horario establecido, se exige trabajo en cualquier horario y se altera el itinerario diario del trabajador. Algunos mencionan que durante la pandemia se generó un abuso del trabajo remoto, pretendiendo una conexión constante (7x24). Sin embargo, también se señala que en ciertas circunstancias, como por necesidad de servicio, podría justificarse la conexión fuera del horario laboral.

Resultados del objetivo específico 2:

PREGUNTA 7:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: Sí, pero también creo que mucho depende del empleador o jefe inmediato. Siendo que estas horas en exposición de sobretiempo laborado puedan ser compensados. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: Pienso que eso se puede dar en algunos casos, dado que sea en el ámbito privado como público, la jornada laboral ordinaria al concluirla uno puede realizar sus actividades familiares, educativas o de recreación lo cual uno puede realizar ello cuando concluya sus actividades; pero eso no debería darse siempre dado que uno debe realizar otras actividades, pero si puede darse una vez a la semana o en algunos días si la actividad laboral lo requiera. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Claro, ya que esas horas pueden estar destinadas a otros propósitos familiares, académicas hasta económicas que pueden afectar la proyección de vida privada. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, ya que no se puede continuar con la vida familiar porque te llaman o podrían llamarte a altas horas de la noche. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: Sí, toda vez que el desarrollo de los hijos debe ser de vínculo directo con sus padres; los que sí están más horas conectados, no pueden ser de guía para los menores, al igual que afectaría la vida personal con los esposos o esposas. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, resulta que si nos dedicamos a una sola actividad u obligaciones indefectiblemente otras serán descuidadas causándonos perjuicios Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Efectivamente, al incumplirse con la jornada ordinario se transgrede otros derechos como la recreación o desarrollo de actividades grupales, familiares o amicales, por lo tanto, exceder el horario sí vulnera otros derechos esenciales. Asistente en función fiscal de la Fiscalía

provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: Sí, ya que no solo el trabajador se ve obligado a cumplir jornada de más de 8 horas diarias, sino que además dicho trabajo extra no es reconocido. Así mismo, dicha situación afecta enormemente el ámbito privado y familiar del trabajador, situación que genera una vulneración de derechos.

PREGUNTA 8:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: Sí, una afectación no beneficiosa debido a que no podemos generar un balance entre vida laboral y vida personal porque no se respeta las horas de la jornada laboral. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: A mi parecer puede afectar dado que el empleador no tiene un control sobre sus dependientes y a su vez le es más difícil al trabajador poder realizar sus funciones dado que no se cuenta con toda la logística para poder realizar sus actividades. Asimismo, el trabajo remoto no permitiría a los usuarios poder saber y conocer el trabajo que están realizando con sus investigaciones. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Considero que en un punto sí puede afectar el desempeño, ya que no existe ese sentido de alerta ante la falta de personal laboral a jefaturas jerárquicas. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí, causa afectación dentro de la estabilidad familiar y personal, a lo que refiere desempeño laboral no, porque exigen cumplir metas afectando la salud física y mental. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: Sí, pues el cansancio es parte de la condición humana, pues al estar conectados implica que las demás tareas deben hacerse más tarde y ello requiere más desgaste emocional, intelectual y físico. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: El trabajo remoto en su momento resulta necesario a efectos de preservar la salud de los más vulnerables en tiempo de pandemia, y fue una medida rápida que no permitió una preparación previa para un mejor desempeño laboral teniendo así que trasgredir los horarios y por ende la vida

personal. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Considero que sí se cumple con las labores dentro del horario establecido. sin distracciones, no existiría afectación alguna. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: No necesariamente, si el jefe directo entendería que el objetivo del trabajo remoto es el cumplimiento de determinados objetivos y/o actividades y no existiera la disponibilidad del trabajador 24/7 se podría lograr una armonización y balance entre el cumplimiento de las labores y la vida personal del trabajador.

PREGUNTA 9:

Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 71857 advierte: Creo que sí, por ello también el estado general reglamentos o estatutos para su regulación. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 77861 comenta: A mi parecer no se respetarían los derechos laborales siempre que sean perennes o que se mantenga conectado por varios días, en ese sentido, si bien puede darse de esa forma el permanecer conectado fuera del horario laboral, pero no debe darse ello siempre sino que se presente en algunas semanas o días, sucediendo ello también en el ámbito privado, dado que si sucede algo relevante se tiene que cumplir dicha función. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos refiere: Se podría considerar que sí es posible, ya que se debe crear una legislación que contravenga a ello. Asistente administrativo de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Sí vulnera los derechos establecidos, ya que se trabajará más de 48 horas semanales. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 comenta: Sí, conforme a las respuestas anteriores, podría convertirse en una obligación no respaldada vulnerando nuestros derechos. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos comenta: Si se vulnera los derechos, puesto que la jornada laboral es de 08 horas, horario que debe ser respetado ya que corresponde al derecho del trabajador, pero me parece pertinente aclarar que, en ocasiones,

el estar más horas conectados se da de forma voluntaria. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 87821 señala: Considero que excederse en la conexión del trabajo remoto no invalida los derechos del trabajador, no obstante, si es una situación extrema, recurrente y de manera obligada podría generar vulneración, menos cabo y afectación en otros aspectos personales del trabajador. Asistente en función fiscal de la Fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos con código CAL 392 refiere: Sí, porque implica un desconocimiento del respeto de la jornada de 8 horas, además que tampoco respeta el de horas extras.

Tabla 9

Resultados de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la Fiscalía de Chorrillos que responden al objetivo específico 2

Entrevistados – Trabajadores (asistentes administrativos y en función fiscal)	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9
TRABAJADOR 1	Se destaca que a veces son situaciones de sobretiempo laboral que afecta la vida de las personas.	El sobretiempo se desencadena del trabajo remoto en la vida de los trabajadores	Debe darse la existencia de un balance entre la vida familiar y la laboral
TRABAJADOR 2	La jornada laboral debe ser cumplida de acuerdo con el planteamiento de los acuerdos fijados entre las partes	Se establece una afectación en la vida de los trabajadores a imponerse el sobretiempo laboral	No se está respetando los derechos laborales, cuando se mantiene al trabajador a largar horas de trabajo.
TRABAJADOR 3	Se destaca que la proyección de la vida privada es una situación fundamental para la vida de los trabajadores	La sobre carga laboral si puede afectar la vida personal de los trabajadores	Es importante tutelar los derechos laborales de los trabajadores

TRABAJADOR 4	El trabajo remoto no puede invadir la vida de las personas	Se causa la afectación de la vida familiar y del ocio en las personas	Se establece la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores con la hiperconectividad en el trabajo remoto.
TRABAJADOR 5	el desarrollo de los hijos debe ser de vínculo directo con sus padres	El trabajo en exceso implica una suerte de amenaza al bienestar emocional de los trabajadores	No puede darse con motivo a una obligación el hecho de que se tenga que dar lugar al trabajo en sobre tiempo.
TRABAJADOR 6	Hay actividades laborales que han sido delimitadas en el plano específico del ejercicio de los derechos laborales	Es necesario que haya una preservación en la salud y vida de los trabajadores	Si el ejercicio de la jornada laboral es de ocho horas diarias el que se siga trabajando más allá de esas horas implica afectar derechos de los trabajadores
TRABAJADOR 7	Cuando se incumple con la jornada laboral se transgreden otros derechos laborales	Se debe cumplir el ejercicio de las labores en el plano decisorio de un horario establecido	El trabajo remoto puede invalidar los derechos laborales de los trabajadores
TRABAJADOR 8	En diversas situaciones se tiene presente que no solo el trabajador se ve obligado a cumplir jornada de más de 8 horas diarias, sino que además dicho trabajo extra no es reconocido	si el jefe directo entendería que el objetivo del trabajo remoto es el cumplimiento de determinados objetivos y/o actividades y no existiera la disponibilidad del trabajador 24/7 se podría lograr una armonización	Se tiene en cuenta a que puede darse la existencia de un desconocimiento de la jornada de las ocho horas diarias.

La mayoría de los entrevistados considera que no es válido ni correcto permanecer hiperconectado durante el trabajo remoto. Argumentan que esto puede causar maltrato físico y mental, afectar la salud mental de los trabajadores y no respetar la jornada laboral establecida. Algunos mencionan que podría ser válido en situaciones específicas, como turnos fiscales o cierres de mes, pero en general se considera perjudicial para el bienestar del trabajador.

Los entrevistados coinciden en que permanecer hiperconectado no es beneficioso para la vida profesional. Señalan que produce desgaste físico y mental, impide el desarrollo de otras actividades personales y profesionales, y puede llevar a una vida sedentaria. Aunque algunos reconocen que el trabajo adicional puede proporcionar experiencia extra, la mayoría considera que los aspectos negativos superan los posibles beneficios.

La mayoría de los entrevistados considera que la hiperconexión sí afecta los derechos laborales de los trabajadores. Argumentan que se produce un incumplimiento del horario establecido, se exige trabajo en cualquier horario y se altera el itinerario diario del trabajador. Algunos mencionan que durante la pandemia se generó un abuso del trabajo remoto, pretendiendo una conexión constante (7x24). Sin embargo, también se señala que, en ciertas circunstancias, como por necesidad de servicio, podría justificarse la conexión fuera del horario laboral.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Respecto a la hipótesis general: El trabajo remoto, también conocido como teletrabajo, ha experimentado un auge significativo en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de Covid-19. Esta modalidad de trabajo se caracteriza por la realización de actividades laborales fuera del centro de trabajo tradicional, generalmente desde el hogar del trabajador, utilizando tecnologías de la información y comunicación. Si bien el teletrabajo ofrece numerosas ventajas tanto para empleadores como para empleados, también presenta desafíos importantes, entre los cuales se encuentra el respeto a la jornada laboral.

Por tanto, el concepto de derecho a la desconexión digital ha surgido como respuesta a la necesidad de establecer límites claros en el uso de tecnologías fuera del horario laboral. Sin embargo, en la práctica, muchos trabajadores remotos experimentan dificultades para desconectarse efectivamente, lo que puede resultar en jornadas laborales extendidas.

De acuerdo con las entrevistas planteadas a los fiscales, la evidencia sugiere que, en efecto, existe una tendencia al incumplimiento de la jornada laboral ordinaria durante el trabajo remoto. Aquí se presentan los principales argumentos que respaldan esta hipótesis, dado que son diversos fiscales entrevistados quienes comentan que frecuentemente se sobrepasa la jornada ordinaria de 8 horas.

Teniendo en cuenta de que se realizan reuniones y llamadas fuera del horario laboral establecido, de manera que este fenómeno se ha convertido en una práctica cada vez más común en el entorno profesional actual. Esta tendencia, que desdibuja los límites entre la vida laboral y personal, merece una reflexión profunda sobre sus implicaciones en la productividad, el bienestar de los empleados y la cultura organizacional.

Por eso, en un mundo hiperconectado, la disponibilidad constante que permiten las tecnologías de comunicación ha llevado a muchas empresas y profesionales a extender de facto la jornada laboral más allá de los horarios acordados. Estas interacciones fuera de horario ya sean reuniones virtuales o llamadas telefónicas, pueden surgir por diversas razones: urgencias reales, diferencias de zona horaria en equipos globales, o simplemente por la expectativa tácita de una disponibilidad permanente.

Sin embargo, es crucial reconocer que esta práctica puede tener consecuencias significativas. Por un lado, puede aumentar los niveles de estrés y agotamiento entre los trabajadores, afectando negativamente su salud mental y física. La incapacidad de desconectar completamente del trabajo puede llevar a una disminución en la calidad del descanso y del tiempo personal, lo que a largo plazo puede resultar en una menor productividad y satisfacción laboral.

Siendo así que la normalización de estas prácticas puede contribuir a una cultura de trabajo tóxica, donde se valora más la presencia constante que la eficiencia real. Esto puede generar presión sobre los empleados para estar siempre disponibles, por temor a ser percibidos como menos comprometidos o productivos.

Por otro lado, es importante reconocer que en algunos casos, estas interacciones fuera de horario pueden ser necesarias o incluso beneficiosas, especialmente en entornos de trabajo globales o en situaciones de emergencia. No obstante, es fundamental establecer políticas claras y límites saludables que protejan el tiempo personal de los empleados y fomenten un equilibrio adecuado entre trabajo y vida privada.

Inclusive, se establece la expectativa errónea de que los trabajadores deben estar disponibles a cualquier hora al trabajar desde casa. Desde luego, el teletrabajo, inicialmente concebido como una modalidad que ofrecía mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, ha generado una distorsión preocupante en las expectativas laborales. Cada vez más, se está instaurando la errónea percepción de que los empleados que trabajan desde casa deben estar disponibles en todo momento, difuminando las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

Esta expectativa equivocada surge, en parte, de la facilidad con la que la tecnología permite la conectividad constante. Los dispositivos móviles y las plataformas de comunicación instantánea han creado un entorno en el que los trabajadores pueden ser contactados a cualquier hora del día o de la noche, lo que ha llevado a muchos empleadores a asumir que esta accesibilidad implica disponibilidad permanente.

Sin embargo, esta suposición no solo es incorrecta, sino también perjudicial para el bienestar de los trabajadores. La presión de estar siempre en línea puede conducir a un aumento del estrés, agotamiento y una disminución de la productividad a largo plazo. Además, esta expectativa desmedida ignora el derecho fundamental de los empleados a desconectarse y disfrutar de su tiempo personal sin interrupciones laborales.

Efectivamente, es crucial que tanto empleadores como empleados reconozcan la importancia de establecer límites claros en el trabajo remoto. La flexibilidad no debe confundirse con la explotación, y el respeto por el tiempo personal de los trabajadores debe ser una prioridad en cualquier entorno laboral, sea presencial o virtual. Solo así se podrá garantizar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, fundamental para el bienestar y la productividad sostenible de los trabajadores en la era digital.

Pues bien, la facilidad de acceso a dispositivos electrónicos en el hogar genera la expectativa de disponibilidad permanente. Desde luego, la omnipresencia de dispositivos electrónicos en el entorno doméstico ha transformado profundamente la dinámica de las interacciones sociales y laborales en la era digital. La proliferación de smartphones, tablets y computadoras portátiles en los hogares ha creado un escenario en el que la conectividad constante se ha convertido en la norma, más que en la excepción. Esta accesibilidad sin precedentes a la tecnología ha generado una expectativa tácita de disponibilidad permanente, difuminando las fronteras tradicionales entre el tiempo personal y profesional.

En este contexto, la facilidad con la que podemos acceder a nuestros dispositivos en cualquier momento del día ha fomentado una cultura de respuesta inmediata. Los individuos se encuentran cada vez más presionados a estar siempre en línea, respondiendo a mensajes, correos electrónicos y notificaciones con prontitud, independientemente de la hora o el lugar. Esta expectativa de disponibilidad constante se ha infiltrado en diversos aspectos de la vida cotidiana, desde las relaciones personales hasta las obligaciones laborales, creando un sentido de urgencia perpetua que puede resultar abrumador.

La facilidad de acceso a la tecnología en el hogar también ha difuminado los límites entre el espacio de trabajo y el espacio personal. Con la posibilidad de llevar a cabo tareas laborales desde la comodidad del hogar, muchos profesionales experimentan dificultades para desconectarse completamente de sus responsabilidades laborales. Esta situación ha llevado a un aumento en los niveles de estrés y a una disminución en la calidad del tiempo de

descanso, ya que la expectativa de estar siempre disponible puede interferir con la capacidad de relajarse y recargar energías.

Por eso, es importante reconocer que, si bien la tecnología ofrece innumerables beneficios en términos de eficiencia y conectividad, la expectativa de disponibilidad permanente que genera puede tener consecuencias negativas para el bienestar individual y colectivo. La sociedad se enfrenta al desafío de encontrar un equilibrio entre aprovechar las ventajas de la conectividad y preservar espacios de desconexión que permitan una verdadera recuperación física y mental.

Siendo así que la facilidad de acceso a dispositivos electrónicos en el hogar ha creado un paradigma de disponibilidad constante que, aunque puede aumentar la productividad y la comunicación, también plantea riesgos significativos para la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Es fundamental desarrollar estrategias individuales y colectivas para gestionar estas expectativas y promover una relación más saludable con la tecnología en nuestros hogares y vidas cotidianas.

También se destaca a la dificultad para establecer límites, en la situación de que se pueda dar lugar una línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal se difumina en el entorno doméstico. Desde luego, la difuminación de los límites entre el ámbito laboral y personal en el entorno doméstico representa un desafío significativo en la era del trabajo remoto. Esta situación, cada vez más común, se caracteriza por la dificultad para establecer una clara demarcación entre el tiempo dedicado a las responsabilidades profesionales y aquel reservado para la vida personal y familiar.

Por eso, en el contexto del hogar, donde los espacios de trabajo y descanso a menudo se superponen, la línea que separa estas dos esferas se vuelve borrosa e imprecisa. Los trabajadores se encuentran en una constante lucha por mantener un equilibrio, ya que la proximidad física entre el área de trabajo y el espacio personal puede conducir a una extensión involuntaria de la jornada laboral.

Esta fusión de ambientes puede manifestarse de diversas formas: desde la tentación de revisar correos electrónicos fuera del horario establecido hasta la realización de tareas domésticas durante las horas que deberían destinarse al trabajo. Como resultado, muchos individuos experimentan una sensación de estar siempre en el trabajo, lo que puede generar estrés, agotamiento y una disminución en la calidad de vida.

Además, la ausencia de una separación física clara entre el lugar de trabajo y el hogar exige un mayor nivel de autodisciplina y organización. Sin embargo, incluso con estos esfuerzos, la permeabilidad entre los dos ámbitos persiste, creando un escenario donde el tiempo personal y el profesional se entrelazan de manera casi imperceptible.

En efecto, esta realidad plantea importantes desafíos para el bienestar emocional y la productividad de los trabajadores. La capacidad de desconectar se vuelve crucial, pero a la vez más difícil de lograr cuando el trabajo y el hogar coexisten en el mismo espacio. Así, la gestión efectiva de los límites entre la vida laboral y personal se convierte en una habilidad esencial en el panorama laboral contemporáneo, especialmente en el contexto del trabajo desde casa.

Algunos fiscales mencionan que, al ser cargos de confianza, frecuentemente trabajan fuera del horario laboral establecido. Esta flexibilidad horaria es inherente a la posición que ocupan, ya que las exigencias de sus roles requieren una atención constante a las necesidades de la organización. No es inusual encontrarlos resolviendo situaciones críticas, participando en reuniones estratégicas o tomando decisiones cruciales fuera del marco temporal establecido para la mayoría de los empleados. Por lo que, su compromiso con los objetivos de la empresa se refleja en una disposición continua para abordar asuntos urgentes o de importancia estratégica, sin importar la hora del día.

La extensión de sus responsabilidades más allá del horario convencional no solo es una expectativa implícita, sino que también es un reflejo del nivel de confianza depositado en ellos por parte de la alta dirección. De esta forma,

se destaca que esta dinámica laboral, aunque demandante, suele ser compensada con una mayor autonomía, reconocimiento y, en muchos casos, beneficios adicionales que reconocen su dedicación extraordinaria.

Sin embargo, la mayoría de las respuestas apuntan hacia un incumplimiento frecuente de la jornada laboral ordinaria en el contexto del trabajo remoto. Esto sugiere que la hipótesis general tiene un respaldo considerable en la experiencia de los fiscales entrevistados.

Por tanto, las percepciones sobre la productividad en el trabajo remoto varían entre los entrevistados. Algunos consideran que es posible mantener o incluso mejorar la productividad, mientras que otros señalan desventajas que podrían afectarla negativamente.

No obstante, varios entrevistados señalan que la efectividad del trabajo remoto depende del tipo de funciones realizadas. Algunas tareas fiscales, como las que requieren presencia física en el lugar de los hechos, no pueden realizarse de manera remota.

Desde luego, se destaca también la importancia de las herramientas y supervisión, con motivo a que se menciona que la productividad en el trabajo remoto depende en gran medida de contar con las herramientas adecuadas y de un monitoreo efectivo por parte de los supervisores. No obstante, algunos entrevistados sugieren que el trabajo remoto puede ser beneficioso para la institución en términos de ahorro de recursos y eficiencia, siempre que se realice con responsabilidad.

Para abordar esta problemática, sería recomendable establecer políticas claras sobre los horarios de trabajo, fomentar el respeto a la desconexión digital, y mejorar los sistemas de monitoreo y gestión del tiempo en el trabajo remoto, sin que esto implique una invasión a la privacidad del trabajador.

Respecto a lo que comentan los asistentes administrativos y de la función fiscal se destaca que la mayoría de los entrevistados coincide en que durante el periodo de trabajo remoto, especialmente durante la pandemia de

Covid-19, se presentaron dificultades para respetar la jornada laboral ordinaria de ocho horas. Varios factores contribuyeron a esta situación:

Falta de control: Trabajador 1 señala que el trabajo y el tiempo no eran controlados adecuadamente por el empleador, lo que llevó a una exigencia de continuidad laboral más allá de las horas establecidas.

Necesidades del servicio: Trabajador 2 menciona que, aunque en general se respetaba la jornada laboral, había ocasiones en que las funciones debían realizarse fuera del horario normal, como en semanas de turno fiscal o para presentar requerimientos urgentes.

Ausencia de horarios definidos: Trabajador 4 indica que de manera remota no había un horario laboral establecido, lo que llevó a la vulneración del tiempo de trabajo legalmente establecido.

Naturaleza del trabajo: Trabajador 5 considera que el trabajo en fiscalía implicaba más de 8 horas diarias debido a la naturaleza de la materia tratada.

Carga laboral: Trabajador 6 señala que la carga laboral y la necesidad del servicio a menudo requerían exceder el horario normal.

Incidencia delictiva: Trabajador 7 menciona que la alta incidencia delictiva no permitió que los horarios se cumplieran cabalmente.

Percepciones erróneas: Trabajador 8 Mas advierte que los jefes inmediatos asumían erróneamente que podían solicitar el cumplimiento de tareas a cualquier hora, lo que resultaba en trabajo fuera del horario laboral e incluso durante los fines de semana.

Además, se mencionan otros factores que contribuyeron al incumplimiento de la jornada laboral, como la falta de un espacio adecuado en el hogar para el trabajo, la dificultad para desconectarse digitalmente, y las limitaciones en cuanto a recursos tecnológicos y acceso a sistemas y materiales necesarios para el trabajo.

Es importante notar que no todos los entrevistados compartían la misma opinión. Algunos, como trabajador 3, consideraban que sí se respetaba la jornada laboral durante el trabajo remoto. Sin embargo, la tendencia general de las respuestas apoya la hipótesis de que en el trabajo remoto se presentaron dificultades significativas para respetar la jornada laboral ordinaria del personal.

Sobre la hipótesis específica 1: La mayoría de los fiscales entrevistados coinciden en que no es válido ni beneficioso permanecer hiperconectado en el trabajo remoto fuera del horario laboral establecido. Argumentan que esto puede tener consecuencias negativas tanto para la vida personal como profesional del trabajador.

En el contexto del trabajo remoto, la hiperconexión fuera del horario laboral establecido se ha convertido en un fenómeno preocupante que merece una seria reflexión. Esta práctica, lejos de ser beneficiosa o válida, puede tener consecuencias negativas tanto para el empleado como para la organización.

Por tanto, varios fiscales señalan que la hiperconexión fuera del horario laboral puede vulnerar los derechos laborales y afectar negativamente la salud del trabajador. Por ejemplo, Benito Llontop Ventura advierte sobre los riesgos para la salud, como daños irreversibles en la visión, inactividad física y mayor propensión a enfermedades como cáncer, diabetes y problemas cardíacos. Asimismo, Isabel Gonzales Espinoza menciona que la hiperconexión puede generar estrés y cansancio.

Además, la constante disponibilidad y la expectativa de respuesta inmediata más allá de las horas de trabajo acordadas erosionan los límites entre la vida personal y profesional. Esta difuminación de fronteras puede llevar a un aumento del estrés, agotamiento y, en última instancia, a una disminución de la productividad y la satisfacción laboral. Los empleados necesitan tiempo de desconexión para recuperarse, recargar energías y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Por eso, es fundamental que tanto empleadores como empleados reconozcan la importancia de respetar los horarios establecidos y fomenten una cultura de desconexión digital fuera del tiempo de trabajo. Esto no solo promueve el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a un ambiente laboral más saludable y productivo a largo plazo. De tal forma, las empresas que valoran y protegen el tiempo personal de sus empleados tienden a experimentar mayor lealtad, compromiso y eficiencia por parte de su fuerza laboral.

Siendo así que la práctica de permanecer hiperconectado más allá del horario laboral en el trabajo remoto no solo carece de validez, sino que también puede ser perjudicial para la salud mental, la productividad y el equilibrio vital de los trabajadores. Es esencial establecer límites claros y fomentar una cultura de respeto por el tiempo personal para garantizar un entorno laboral sostenible y exitoso en la era digital.

En cuanto a la conciliación entre la vida privada/familiar y laboral, varios fiscales resaltan la importancia de respetar los límites del horario de trabajo. Julit Tatiana Ludeña Abad enfatiza que las disposiciones del horario laboral no se han modificado con el trabajo remoto y que prevalecen tanto en el trabajo presencial como en el remoto. Esto implica que el trabajador debe tener tiempo libre para dedicarse a su familia, estudios u otras actividades personales.

En efecto, el establecimiento y respeto de límites claros en el horario laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye a la productividad y eficiencia de las organizaciones. Cuando los trabajadores pueden desconectarse completamente de sus responsabilidades profesionales al finalizar su jornada, se les permite recargar energías, dedicar tiempo de calidad a sus familias y atender sus necesidades personales. Este descanso adecuado y la posibilidad de cultivar relaciones personales significativas fuera del ámbito laboral se traducen en un mejor rendimiento y satisfacción en el trabajo.

En ese orden de ideas, la fiscal María Cristina Jiménez León señala que no es beneficioso estar conectado todo el tiempo, ya que no permite una concentración adecuada y destaca la importancia de mantener un orden y disciplina para trabajar en el horario establecido. Por su parte, Yessica Paola Ríos Quispe reconoce que, aunque en su labor es necesario estar conectado, esto puede menoscabar otros ámbitos de la vida.

Siendo así que, el respeto por los horarios laborales fomenta una cultura organizacional saludable, donde se valora tanto la dedicación profesional como el bienestar personal de los empleados. Esta práctica ayuda a prevenir el agotamiento laboral (burnout) y reduce los niveles de estrés, factores que pueden afectar negativamente tanto la salud del trabajador como su desempeño laboral.

Respecto a la afectación de la jornada laboral ordinaria cuando el empleador continúa contactando al trabajador fuera de horario, la mayoría de los fiscales considera que sí existe una afectación. Augusto Antonio Villavicencio Rojas menciona que exceder la jornada semanal de 48 horas vulneraría los derechos del trabajador. Luz Elena Vargas Salazar advierte que, sin un acuerdo previo de compensación de horas, esto puede ocasionar agotamiento en el trabajador y repercutir negativamente en el avance de la carga laboral.

En tanto, es importante destacar que la implementación de políticas que promuevan el respeto a los límites del horario de trabajo requiere un compromiso tanto de los empleadores como de los empleados. Las empresas deben establecer expectativas claras sobre la disponibilidad fuera del horario laboral y fomentar una cultura que desaliente las comunicaciones laborales fuera de hora, salvo en casos de emergencia genuina. Por su parte, los trabajadores deben aprender a gestionar eficientemente su tiempo durante la jornada laboral y a establecer límites personales claros.

Así pues, el respeto a los límites del horario de trabajo se erige como un elemento crucial en la búsqueda de una conciliación efectiva entre la vida privada/familiar y laboral. Esta práctica no solo mejora la calidad de vida de

los trabajadores, sino que también contribuye a crear ambientes laborales más saludables y productivos, beneficiando así tanto a los individuos como a las organizaciones en su conjunto.

En ese sentido, se respalda la hipótesis de que permanecer hiperconectado en el trabajo remoto fuera de la jornada laboral ordinaria dificulta la conciliación entre la vida privada/familiar y laboral. Los fiscales entrevistados señalan diversos riesgos asociados a esta práctica, incluyendo problemas de salud, estrés, agotamiento y vulneración de derechos laborales. Además, enfatizan la importancia de respetar los límites del horario laboral para permitir que los trabajadores se dediquen a sus actividades personales y familiares, lo cual es fundamental para su bienestar y desarrollo integral.

Por otro lado, respecto a lo que comentan los asistentes administrativos y de la función fiscal se destaca que la mayoría de los entrevistados, quienes son asistentes fiscales y administrativos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos, coinciden en que permanecer hiperconectado fuera del horario laboral no es beneficioso ni recomendable. Señalan varios aspectos negativos de esta práctica:

En primer lugar, se destaca el impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. Trabajador 1 advierte que la hiperconexión puede ocasionar un maltrato físico y mental. Esta opinión es respaldada por otros entrevistados que mencionan el desgaste físico y mental, así como los riesgos para la salud mental de los trabajadores.

Además, se enfatiza la importancia de respetar los horarios laborales establecidos. Trabajador 5 señala que trabajar fuera del horario laboral podría volverse una obligación y hasta ilegal por no respetar el horario laboral. Esto sugiere que la hiperconexión puede llevar a una vulneración de los derechos laborales y difuminar los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

La dificultad para conciliar la vida privada/familiar con la laboral es un tema recurrente en las respuestas. Trabajador 7 menciona que, aunque la hiperconexión puede permitir cumplir en exceso con las labores asignadas, resultaría perjudicial para la salud, en vista que como seres humanos

debemos desarrollar otros campos de nuestra vida personal. Otros entrevistados señalan la falta de tiempo para realizar tareas del hogar, estudiar o capacitarse en el ámbito laboral como consecuencias negativas de la hiperconexión.

Se observa también una preocupación por la calidad del trabajo realizado fuera de horario. Trabajador comenta que al realizar funciones adicionales fuera de la jornada laboral, el trabajador no la realizaría de forma correcta o idónea en cuanto a sus funciones pudiendo cometer algún error.

Por último, se menciona la falta de reconocimiento y remuneración por el tiempo extra trabajado. Trabajador 3 señala que la hiperconexión puede ser perjudicial, desde un aspecto mental hasta un aspecto económico de no remuneración por tiempo extras.

La evidencia proporcionada por los entrevistados respalda la hipótesis de que permanecer hiperconectado en el trabajo remoto fuera de la jornada laboral ordinaria dificulta la conciliación entre la vida privada/familiar y laboral. Los principales factores que contribuyen a esta dificultad son el impacto negativo en la salud, la invasión del tiempo personal, la falta de descanso adecuado y la posible vulneración de derechos laborales. Esto sugiere la necesidad de establecer límites claros y respetar los horarios de trabajo para garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal en el contexto del trabajo remoto.

Para contrarrestar estos efectos negativos, es fundamental establecer límites claros y desarrollar estrategias que promuevan un equilibrio saludable. Esto puede incluir la creación de un espacio de trabajo dedicado dentro del hogar, el establecimiento de horarios regulares de trabajo y descanso, y la práctica de desconectarse completamente al final de la jornada laboral. Además, es importante fomentar la comunicación abierta con los supervisores y colegas sobre las expectativas de disponibilidad y los tiempos de respuesta.

Desde luego, las empresas también juegan un papel crucial en este aspecto. Implementar políticas que respeten el tiempo personal de los empleados, promover una cultura que valore el bienestar y ofrecer recursos

para el manejo del estrés y la salud mental son medidas esenciales. Algunas organizaciones han adoptado iniciativas como los días sin reuniones o han establecido límites en los horarios de envío de correos electrónicos para ayudar a sus empleados a mantener un mejor equilibrio.

Respecto a la hipótesis específica 2: Varios fiscales entrevistados coinciden en que el incumplimiento de la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto afecta negativamente el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador. Señalan que el tiempo fuera del horario laboral es de libre disposición del empleado para su vida personal, familiar y actividades de descanso. Al extender la jornada más allá de lo establecido, se invade ese espacio privado y se limita la capacidad del trabajador de desconectarse del trabajo.

En primer lugar, la transgresión de los límites temporales establecidos para la jornada laboral ordinaria en el entorno del teletrabajo difumina las fronteras entre el ámbito profesional y el personal. Esta situación propicia una invasión insidiosa del trabajo en los espacios y tiempos tradicionalmente reservados para la intimidad familiar. Como consecuencia, el trabajador se ve privado de momentos cruciales para fortalecer lazos afectivos, participar en la crianza de los hijos o simplemente disfrutar de la compañía de sus seres queridos en un ambiente libre de presiones laborales.

Además, el desbordamiento de la jornada laboral en el trabajo remoto atenta directamente contra el derecho al ocio del trabajador. Este derecho, lejos de ser un lujo prescindible, constituye un elemento esencial para el bienestar psicológico y emocional del individuo. La extensión indebida de las horas de trabajo reduce drásticamente el tiempo disponible para actividades recreativas, culturales o de esparcimiento, fundamentales para la salud mental y el desarrollo personal del trabajador.

La situación se agrava cuando consideramos que el hogar, otrora refugio de la vida privada, se convierte en una extensión del espacio laboral. Esta transformación del domicilio en oficina permanente dificulta la desconexión

mental necesaria para un verdadero descanso, perpetuando un estado de alerta y disponibilidad que socava la calidad del tiempo libre.

Por eso, el incumplimiento de la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto no solo representa una violación de los derechos laborales, sino que también atenta contra aspectos fundamentales de la dignidad humana. La protección efectiva del derecho a la vida privada-familiar y al ocio en el contexto del teletrabajo se erige, por tanto, como un imperativo ético y legal para garantizar el bienestar integral de los trabajadores en la era digital.

Por tanto, la hiperconectividad asociada al trabajo remoto se identifica como un factor que invalida los derechos laborales del trabajador. Algunos entrevistados indican que esto puede llevar a que el empleador contacte al trabajador fuera del horario laboral para asignar tareas, vulnerando así el derecho al descanso y la vida privada. Esta situación se agrava por la falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal cuando se labora desde casa.

De tal manera, la hiperconectividad asociada al trabajo remoto se ha convertido en un fenómeno que amenaza seriamente los derechos laborales de los trabajadores en la era digital. Esta nueva realidad laboral, impulsada por los avances tecnológicos y acelerada por la pandemia de Covid-19, ha desdibujado las fronteras entre la vida personal y profesional, creando un escenario donde el empleado se encuentra en un estado de disponibilidad casi permanente.

Siendo así que expertos señalan que el trabajo remoto, si no se maneja adecuadamente, puede llevar a un mal control de horarios, con empleados trabajando horas extra sin compensación bajo la excusa de estar en casa. Asimismo, se advierte sobre la normalización de recibir llamadas o correos fuera del horario laboral y la expectativa de estar disponible en fines de semana o días festivos. Esto claramente vulnera el derecho al descanso y a la desconexión digital del trabajador.

En este contexto, la jornada laboral tradicional se ha vuelto difusa, con expectativas implícitas o explícitas de que los trabajadores estén accesibles

fuera del horario convencional. Esta situación erosiona el derecho fundamental al descanso y al tiempo libre, pilares esenciales para la salud física y mental del trabajador. La constante conexión a dispositivos electrónicos y plataformas de comunicación laboral invade los espacios personales, dificultando la desconexión real y el necesario equilibrio entre trabajo y vida personal.

Además, la hiperconectividad ha generado una intensificación del trabajo, donde la productividad se mide por la rapidez de respuesta y la disponibilidad constante, más que por la calidad del trabajo realizado en un horario razonable. Esto no solo aumenta los niveles de estrés y ansiedad entre los trabajadores, sino que también puede llevar a situaciones de explotación laboral encubierta, donde las horas extras no son reconocidas ni remuneradas adecuadamente.

La invalidación de los derechos laborales se manifiesta también en la dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. El derecho a la desconexión digital, reconocido en algunos países, se ve constantemente desafiado por la cultura de la inmediatez y la expectativa de respuestas rápidas a cualquier hora del día. Esta situación pone en riesgo otros derechos fundamentales como la privacidad, la conciliación familiar y el desarrollo personal fuera del ámbito laboral.

En tanto que, la hiperconectividad en el trabajo remoto, si bien ofrece flexibilidad y nuevas oportunidades laborales, también presenta desafíos significativos para la protección de los derechos de los trabajadores. Es imperativo que las organizaciones, los legisladores y la sociedad en general reconozcan estos riesgos y trabajen en conjunto para establecer marcos regulatorios y prácticas laborales que garanticen el respeto a los derechos laborales en esta nueva era digital, asegurando así el bienestar integral de los trabajadores.

Siendo así que la legislación peruana reconoce que el teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores presenciales. Sin embargo, en la práctica, el trabajo remoto ha desdibujado los límites de la jornada

laboral. Estudios indican que el uso de tecnologías conlleva una tendencia a trabajar más horas de las establecidas contractualmente, interfiriendo en la vida personal de los trabajadores.

De tal motivo, la evidencia sugiere que efectivamente se están vulnerando los derechos al descanso laboral, al disfrute del tiempo libre y a la remuneración de horas extras cuando se sobrepasa la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto. Esto se debe principalmente a la falta de límites claros entre trabajo y vida personal, la hiperconectividad digital y la ausencia de mecanismos efectivos para garantizar el derecho a la desconexión en el contexto del teletrabajo.

Por otro lado, respecto a lo que comentan los asistentes administrativos y de la función fiscal se puede inferir que existe evidencia que respalda la hipótesis de que se vulneran los derechos al descanso laboral, el disfrute del tiempo libre y las horas extras no remuneradas cuando se sobrepasa la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal.

Varios entrevistados y fuentes citadas en el documento señalan que el incumplimiento de la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto efectivamente vulnera derechos fundamentales de los trabajadores. Se menciona específicamente que esto afecta el derecho a la vida privada-familiar, al ocio y al descanso del trabajador.

Los testimonios indican que la hiperconexión y la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal en el entorno remoto llevan a que los empleados trabajen más allá de su horario establecido, sin recibir compensación por esas horas extras. Esto impacta negativamente en su tiempo de descanso y en la posibilidad de disfrutar de actividades personales, familiares y de ocio.

Además, se señala que la extensión de la jornada laboral en el trabajo remoto afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal, generando mayor estrés y cansancio en los trabajadores. La falta de desconexión digital fuera del horario laboral se identifica como un factor que invalida los derechos laborales, al mantener al empleado disponible prácticamente las 24 horas.

Asimismo, diversos son los entrevistados que resaltan la importancia de regular adecuadamente el derecho a la desconexión digital y de establecer límites claros en los horarios de trabajo remoto para proteger los derechos de los trabajadores. Se menciona que, si bien existen normativas al respecto, en la práctica muchas veces no se respetan, vulnerando así los derechos laborales.

El trabajo remoto ha tenido un impacto significativo en la salud mental de los empleados, presentando tanto beneficios como desafíos. Por un lado, la flexibilidad y la autonomía que ofrece el trabajo a distancia han mejorado el equilibrio entre la vida laboral y personal de muchos trabajadores. Esta modalidad permite a los empleados gestionar mejor su tiempo, reducir el estrés asociado con los desplazamientos y pasar más tiempo con sus familias.

Sin embargo, el trabajo remoto también ha introducido nuevos retos para la salud mental. El aislamiento social es uno de los problemas más prominentes, ya que la falta de interacciones cara a cara con colegas puede llevar a sentimientos de soledad y desconexión. Esto puede afectar negativamente el bienestar emocional y la sensación de pertenencia al equipo de trabajo.

Además, la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal ha generado dificultades para muchos empleados. La constante disponibilidad y la presión para estar siempre conectados pueden conducir a un aumento del estrés y el agotamiento. Muchos trabajadores remotos experimentan dificultades para desconectar al final de la jornada laboral, lo que puede resultar en horarios de trabajo prolongados y una disminución del tiempo de descanso.

Por otra parte, el trabajo remoto ha exacerbado problemas de salud mental preexistentes en algunos casos. La ansiedad y la depresión pueden intensificarse debido a la falta de estructura y apoyo social que normalmente se encuentra en un entorno de oficina tradicional. La incertidumbre sobre el rendimiento laboral y la seguridad del empleo también pueden contribuir a aumentar los niveles de estrés.

No obstante, es importante destacar que el impacto del trabajo remoto en la salud mental varía significativamente entre individuos. Algunos empleados han experimentado una mejora en su bienestar mental gracias a la reducción del estrés relacionado con el entorno de oficina y la mayor autonomía en la gestión de su tiempo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación comprueban las hipótesis planteadas. Después de realizar el análisis de la información arribada y obtenida en los numerales anteriores, podemos afirmar que los mismos coinciden con los estudios y teorías expuestas a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación. Por lo que a continuación se detalla lo siguiente:

Respecto al objetivo general,

Montenegro (2022) en su tesis destaca que la desconexión digital es un aspecto fundamental para no solo velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, sino además para que se permita destacar por parte del empleador que la jornada laboral ordinaria ha sido cumplida por el trabajador en el ejercicio de las actividades y atribuciones correspondidas que han sido establecidas. Debido a que, los trabajadores requieren que también se pueda dar un amplio espectro del respeto por la calidad de vida que estos merecen en el plano de su aspecto privado y familiar.

En ese sentido, Refulio y Rojas (2022) en su tesis comentan que para un desempeño óptimo de las actividades laborales de los trabajadores se requiere necesariamente la plena vigilancia en el cumplimiento de los derechos laborales, como también a que se pueda mantener establecido el ejercicio del disfrute del tiempo personal y familiar con la vida privada que poseen las personas, toda vez que la coexistencia de actividades ejercidas con la plena satisfacción que deben alcanzar los trabajadores con su vida privada es un aspecto innegociable.

En lo cual se está de acuerdo y debido a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento guía entrevista, bajo la premisa de que el trabajo remoto, si bien ha traído consigo numerosas ventajas y flexibilidad para muchos

trabajadores, también ha generado preocupaciones significativas en cuanto al respeto de la jornada laboral. Esta modalidad de trabajo, que se ha expandido considerablemente en los últimos años, puede difuminar las fronteras entre la vida laboral y personal, llevando a situaciones donde se incumple el derecho fundamental de los trabajadores a una jornada laboral definida y razonable.

En el contexto del teletrabajo, es común observar que los empleados se ven presionados, ya sea explícita o implícitamente, a estar disponibles fuera de sus horarios establecidos. Esto puede manifestarse en forma de correos electrónicos tardíos, mensajes de texto fuera de horario o expectativas no verbalizadas de respuesta inmediata en cualquier momento del día. Tal situación no solo viola las normativas laborales vigentes en muchos países, sino que también puede tener consecuencias negativas para la salud mental y física de los trabajadores.

La falta de respeto a la jornada laboral en el trabajo remoto puede conducir a un aumento del estrés, síndrome de burnout y una disminución general de la calidad de vida de los empleados. Además, esta práctica puede resultar en una reducción de la productividad a largo plazo, contradiciendo así uno de los principales argumentos a favor del trabajo remoto. Es crucial que las empresas y los legisladores aborden este problema de manera proactiva, estableciendo políticas claras sobre los tiempos de desconexión y asegurando que los derechos laborales se respeten tanto en entornos de oficina tradicionales como en configuraciones de trabajo remoto.

Por eso, el incumplimiento de la jornada laboral en el contexto del trabajo remoto no solo es una cuestión legal, sino también ética. Representa un desafío significativo para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de esta modalidad de trabajo a largo plazo. Es imperativo que se desarrollen y apliquen mecanismos efectivos para garantizar que la flexibilidad ofrecida por el trabajo remoto no se convierta en una herramienta de explotación, sino que se mantenga como una oportunidad para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

Siendo así que, el trabajo remoto ha proporcionado mayor flexibilidad y autonomía a los empleados, permitiéndoles un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal. Esta flexibilidad ha resultado en una reducción del estrés asociado con los desplazamientos diarios y ha brindado más tiempo para actividades personales y familiares. Muchos trabajadores reportan una mayor satisfacción laboral y un aumento en su productividad al poder adaptar sus horarios a sus ritmos naturales de trabajo.

No obstante, como se ha comentado, el trabajo remoto también ha intensificado la presión sobre algunos empleados para estar constantemente disponibles, lo que puede llevar a un aumento en las horas de trabajo y una disminución del tiempo de descanso. Esto puede contribuir a problemas de salud mental como ansiedad y depresión. La falta de un espacio de trabajo adecuado en casa y la superposición de responsabilidades laborales y domésticas pueden aumentar el estrés, especialmente para aquellos con familias o espacios de vida limitados.

Por tanto, es importante destacar que el impacto del trabajo remoto en el bienestar emocional varía significativamente entre individuos. Factores como la personalidad, las circunstancias familiares, el tipo de trabajo y el apoyo organizacional juegan un papel crucial en determinar cómo cada empleado experimenta el trabajo remoto.

Respecto al objetivo específico 1,

Castro (2021) en su tesis comenta que la actividad laboral a través del teletrabajo supone una situación de carga en el ejercicio de la actividad laboral, para lo cual también implica el desempeño que puede poseer el trabajador en el tiempo, debido a que se está ante un trabajador que debe conciliar el aspecto de la vida privada-familiar con el ejercicio de sus atribuciones laborales establecidas, para lo cual se hace necesario a que se pueda acceder plenamente al descanso laboral, como también a que se cumpla con el horario de la jornada laboral ordinaria establecida en su momento. En ese sentido, concebir el hecho de una legislación laboral que vaya encarada en el aspecto progresivo de tutelar los derechos laborales

como parte del desarrollo de la actividad en el ámbito de la actividad del trabajo remoto es una situación fundamental para los trabajadores.

Asimismo, Bautista et al. (2020) en su tesis refiere que la actividad laboral puede implicar una sobrecarga laboral por el cumplimiento de actividades en las cuales este debe de realizar, por cuanto a esta situación se establece la definición imperativa del tecnoestrés que ha sido delimitado específicamente para establecer la modalidad en cómo esta opera para destacar tanto la calidad y eficiencia que se debe considerar en el cumplimiento de las actividades advertidas, además de que pueda estar tanto el derecho al descanso como la protección personal de los trabajadores.

En lo cual se está de acuerdo y debido a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento guía entrevista, bajo la premisa de que, en primer lugar, la extensión de la disponibilidad laboral fuera del horario establecido puede llevar a un deterioro de la salud mental y física. El estar constantemente pendiente de correos electrónicos, mensajes y llamadas relacionadas con el trabajo dificulta la desconexión mental necesaria para un descanso adecuado. Esto puede resultar en altos niveles de estrés, ansiedad y, eventualmente, burnout o agotamiento profesional.

Además, la difuminación de los límites entre la vida laboral y personal puede afectar negativamente las relaciones familiares y sociales. Cuando un trabajador permanece hiperconectado, su atención se divide constantemente entre las responsabilidades laborales y personales, lo que puede generar conflictos y reducir la calidad del tiempo dedicado a la familia y amigos.

Desde una perspectiva legal y de derechos laborales, esta práctica también plantea preocupaciones. Muchos países han comenzado a implementar leyes que reconocen el derecho a la desconexión, buscando proteger a los trabajadores de las demandas laborales fuera del horario establecido. De esta manera, la hiperconexión puede llevar a situaciones de explotación laboral encubierta, donde se espera que los empleados estén disponibles 24/7 sin una compensación adecuada.

Por otro lado, la productividad a largo plazo puede verse afectada. Aunque inicialmente puede parecer que trabajar más horas aumenta la productividad, la realidad es que la falta de descanso y recuperación adecuados disminuye la eficiencia y la creatividad. Los trabajadores que no logran desconectarse completamente del trabajo tienen más probabilidades de experimentar fatiga crónica y disminución en su rendimiento laboral.

Por eso, es importante que tanto empleadores como empleados reconozcan estos riesgos y establezcan límites claros. Las organizaciones deben fomentar una cultura que respete el tiempo personal de los trabajadores y promueva un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada. Por su parte, los empleados deben ser proactivos en establecer y mantener límites, utilizando herramientas tecnológicas para gestionar notificaciones y crear rutinas que marquen el fin de la jornada laboral.

Efectivamente, la disponibilidad constante puede generar una sobrecarga de trabajo, ya que los empleados sienten la presión de responder a comunicaciones laborales en cualquier momento. Esto puede resultar en jornadas laborales extendidas de facto. Además, la conexión permanente a dispositivos y la atención constante a estímulos laborales puede provocar altos niveles de estrés y eventualmente llevar al agotamiento profesional o burnout.

Teniendo en cuenta de que la hiperconexión puede afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, generando problemas como el síndrome visual informático, trastornos musculoesqueléticos y diversos riesgos psicosociales. Siendo así que, como se estableció en los acápites anteriores, en donde los entrevistados concuerdan de que el tiempo dedicado a atender asuntos laborales fuera de horario reduce el tiempo disponible para la vida personal, afectando relaciones familiares y sociales, así como actividades de ocio y descanso.

Respecto al objetivo específico 2,

Tamayo (2021) en su tesis comenta que el desempeño del trabajador cuando realiza trabajo remoto no puede estar supeditado a que este se

encuentre con una sobre carga laboral a que también pueda deba permanecer hiperconectado a su trabajo remoto, cuando también este debe cumplir con aspecto de su vida privada familiar, además por haber cumplido con el horario de la jornada laboral ordinaria. Siendo así que los trabajadores deben estar lidiando con el tecnoestrés que esta situación genera, bajo la premisa en que esto implica una vulneración en el aspecto físico y mental, al destacar que nos podemos encontrar ante una vulneración de los derechos laborales.

En esa misma línea, Giron y Rivas (2021) en su tesis: advierte que el trabajo remoto en diversas ocasiones puede suponer un situación en lo que escapa del control de los empleadores, como de los colaboradores, dado que hay el realizar actividades laborales desde un espacio físico ajeno a las oficinas, puede implicar una falta de un control debido, además de que se puede encontrar la saturación de la red y por la situación de equipos que son obsoletos en su momento. Siendo así que se dificulta a que los trabajadores puedan cumplir debidamente con sus actividades laborales. No obstante, esta situación no puede estar condicionada a que el trabajador deba permanecer conectado tras largas horas.

En lo cual se está de acuerdo y debido a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento guía entrevista, bajo la premisa de que la extensión de la jornada laboral ordinaria en el contexto del trabajo remoto del personal conlleva una serie de implicaciones que vulneran diversos derechos fundamentales de los trabajadores. Esta práctica, que se ha vuelto más común en la era digital y especialmente durante la pandemia de COVID-19, merece un análisis detallado desde una perspectiva jurídica y laboral.

En primer lugar, es crucial reconocer que la prolongación de la jornada laboral más allá de los límites establecidos atenta contra el derecho al descanso y al tiempo libre, consagrados en numerosas legislaciones laborales y tratados internacionales. Este derecho no solo es fundamental para la salud física y mental del trabajador, sino que también es esencial para su desarrollo personal y familiar. Al extenderse la jornada, se reduce significativamente el tiempo que el empleado puede dedicar a actividades de ocio, formación personal o atención a sus responsabilidades familiares.

Además, la extensión de la jornada laboral en el trabajo remoto puede vulnerar el derecho a la desconexión digital, un concepto relativamente nuevo pero cada vez más reconocido en el ámbito laboral moderno. Este derecho busca garantizar que los trabajadores puedan desconectarse completamente de sus obligaciones laborales fuera del horario establecido, evitando así la sobrecarga de trabajo y el estrés crónico asociado con la disponibilidad constante.

Otro aspecto importante a considerar es la posible vulneración del derecho a la salud. Las jornadas laborales excesivamente largas están asociadas con diversos problemas de salud, incluyendo trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, estrés y burnout. En el contexto del trabajo remoto, donde los límites entre la vida laboral y personal se difuminan, el riesgo de desarrollar estos problemas de salud se incrementa significativamente.

El derecho a la igualdad y no discriminación también puede verse afectado, especialmente cuando la extensión de la jornada impacta de manera desproporcionada a ciertos grupos de trabajadores, como mujeres con responsabilidades familiares o personas con discapacidad. Esta situación puede exacerbar las desigualdades existentes en el ámbito laboral y dificultar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Asimismo, la extensión de la jornada laboral puede infringir el derecho a una remuneración justa y proporcional al trabajo realizado. Si las horas adicionales no son debidamente compensadas, ya sea mediante el pago de horas extras o tiempo compensatorio, se estaría incurriendo en una forma de explotación laboral.

Así pues, es importante mencionar que la prolongación de la jornada laboral en el trabajo remoto puede vulnerar el derecho a la privacidad y a la inviolabilidad del domicilio. Al extenderse el horario de trabajo en el hogar del empleado, se difumina la línea entre el espacio laboral y el personal, lo que puede resultar en una intrusión indebida en la vida privada del trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El estudio también ha revelado que la implementación del trabajo remoto no necesariamente implica un incumplimiento intrínseco de la jornada laboral. En muchos casos, las organizaciones han desarrollado políticas y protocolos específicos para garantizar el respeto a los horarios establecidos, implementando sistemas de registro de tiempo y fomentando una cultura de desconexión digital fuera del horario laboral.

Pues, si bien el trabajo remoto no inherentemente incumple con el respeto a la jornada laboral, sí presenta desafíos significativos para su cumplimiento efectivo. La naturaleza del trabajo a distancia ha creado un escenario complejo donde la autorregulación del empleado y las políticas empresariales juegan un papel fundamental.

SEGUNDA: La hiperconexión laboral más allá del horario establecido representa un riesgo significativo para el bienestar integral de los trabajadores remotos. Esta práctica, cada vez más común en el entorno del teletrabajo, puede tener consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional. Asimismo, la hiperconexión prolongada puede tener repercusiones adversas en la salud física de los trabajadores. El uso excesivo de dispositivos electrónicos se asocia con problemas visuales, trastornos musculoesqueléticos y alteraciones del sueño. La falta de un descanso adecuado y la exposición continua a pantallas pueden exacerbar estos problemas de salud a largo plazo.

Por tanto, desde la perspectiva organizacional, la cultura de hiperconexión puede resultar contraproducente para la productividad y la eficiencia laboral. Aunque inicialmente puede parecer que se logra un mayor rendimiento, la realidad es que la sobrecarga de trabajo y la falta de desconexión conducen a una disminución de la creatividad, la capacidad de concentración y la toma de decisiones efectivas. Esto, a su vez, puede afectar negativamente la calidad del trabajo y la innovación dentro de la empresa.

TERCERA: La implementación generalizada del trabajo remoto, acelerada por la pandemia de COVID-19, ha traído consigo nuevos desafíos

en cuanto a la protección de los derechos laborales. Tras un análisis exhaustivo, se ha determinado que la extensión de la jornada laboral ordinaria en el contexto del trabajo remoto vulnera varios derechos fundamentales de los trabajadores.

En primer lugar, se concluye que existe una clara vulneración del derecho al descanso y al tiempo libre. La difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal ha llevado a muchos empleados a experimentar jornadas laborales extendidas, lo que reduce significativamente su capacidad para desconectar y disfrutar de actividades personales y familiares. Esta situación no solo afecta la calidad de vida del trabajador, sino que también puede tener repercusiones negativas en su salud mental y física a largo plazo.

Asimismo, se ha identificado que la extensión de la jornada laboral en el trabajo remoto vulnera el derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo. Aunque las leyes laborales establecen límites claros para la jornada laboral presencial, estos límites a menudo se desdibujan en el entorno remoto, lo que resulta en una explotación laboral encubierta. Esta situación pone en riesgo la protección legal que los trabajadores han obtenido a lo largo de décadas de lucha por sus derechos.

Otro derecho que se ve comprometido es el de la conciliación entre la vida laboral y familiar. La extensión de la jornada laboral en el trabajo remoto dificulta que los empleados puedan atender adecuadamente sus responsabilidades familiares y personales, lo que puede generar estrés adicional y conflictos en el hogar. Esto es particularmente relevante para trabajadores con responsabilidades de cuidado, como padres de niños pequeños o cuidadores de adultos mayores.

Por eso, es importante señalar que la extensión de la jornada laboral en el trabajo remoto también puede vulnerar el derecho a una remuneración justa. En muchos casos, las horas adicionales trabajadas no son compensadas adecuadamente, lo que resulta en una forma de trabajo no remunerado que beneficia al empleador a expensas del trabajador.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Es recomendable implementar sistemas de registro de tiempo que permitan a los empleados documentar sus horas de trabajo de manera precisa y transparente. Estos sistemas no solo ayudan a garantizar el cumplimiento de la jornada laboral, sino que también proporcionan datos valiosos para evaluar la carga de trabajo y la productividad.

En ese sentido, las empresas deben fomentar una cultura de desconexión digital fuera del horario laboral. Esto implica establecer directrices claras sobre la no obligatoriedad de responder correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera de las horas establecidas, salvo en casos de emergencia previamente acordados. Se debe respetar el derecho al descanso y a la vida personal de los trabajadores.

Es así pues, es importante capacitar tanto a los gerentes como a los empleados sobre la importancia de respetar los límites entre el trabajo y la vida personal en un entorno remoto. Esta formación debe incluir estrategias para gestionar eficazmente el tiempo y mantener un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales.

Las empresas deben considerar la implementación de programas de bienestar que promuevan la salud física y mental de los trabajadores remotos. Estos programas pueden incluir iniciativas como pausas activas virtuales, sesiones de mindfulness o asesoramiento psicológico, que ayuden a mitigar el estrés y prevengan el agotamiento laboral.

SEGUNDA: Las organizaciones deben considerar la implementación de políticas formales de desconexión digital. Estas políticas pueden incluir directrices sobre la no expectativa de respuesta a comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, salvo en casos de emergencia previamente definidos. Esto no solo protege el bienestar de los empleados, sino que también fomenta una cultura de respeto por el tiempo personal.

Se debe alentar a los trabajadores a desarrollar habilidades de autogestión del tiempo. Esto implica planificar eficientemente las tareas

durante la jornada laboral, establecer prioridades y aprender a decir no a demandas que excedan el horario establecido. Siendo así que la autogestión efectiva puede reducir la necesidad de extender las horas de trabajo más allá de lo acordado.

Inclusive, las organizaciones deben liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura que valore y respete el tiempo personal de los empleados. Esto puede incluir el reconocimiento y la recompensa de prácticas laborales saludables, en lugar de glorificar las largas horas de trabajo o la disponibilidad constante.

TERCERA: Se recomienda enfocarse en el derecho al descanso y al tiempo libre. Debido a que, la prolongación excesiva de la jornada laboral puede infringir directamente este derecho, que es esencial para el bienestar físico y mental de los trabajadores. Es importante establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, incluso en un entorno de trabajo remoto.

También, es importante considerar el derecho a una remuneración justa. Si se extiende la jornada laboral sin la correspondiente compensación, se estaría vulnerando este derecho. Se sugiere implementar sistemas de registro de horas trabajadas y establecer políticas claras sobre la remuneración de las horas extras.

Inclusive, se recomienda prestar atención al derecho a la igualdad y no discriminación, ya que la extensión de la jornada laboral puede afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos, como padres y madres con responsabilidades familiares o personas con discapacidad. Es crucial asegurar que las políticas de trabajo remoto sean inclusivas y consideren las necesidades diversas de todos los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alan Neill, D., y Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (1ª ed.). UTMACH. <https://bibliotecavirtualtodoeduca.com/wp-content/uploads/2021/12/Procesos-y-Fundamentos-de-la-Investigacion-Cientifica.pdf>
- Alaña, G., Araujo, F., Cedeño, C. & Suárez, C. (2018). *Análisis comparativo sobre la jornada laboral entre la legislación de Venezuela y Chile*. [Tesis de licenciatura, Universidad privada Dr. Rafael Bellosó Chacín]. Repositorio institucional de la URBE: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0106651/>
- Alexander, J. C. y Guadarrama, A. (1997). Sociología cultura, lo sagrado y lo profano en el discurso tecnológico. *Revista Mexicana de Sociología*, 53(2), 287-309. <https://doi.org/10.2307/3540806>
- Andrade Ortiz, E. R. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8594#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n,la%20informaci%C3%B3n%20aplicadas%20al%20trabajo.>
- Anghel, B., Cozzolino, M. y Lacuesta Gabarín, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico del Banco de España*(2), 18. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>
- Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, 39-55. <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
- Atoche Pacherrres, M. A., García Chacchi, D. V. y Medina Sotelo, C. G. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 319–332. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1330>
- Ávalos Rodríguez, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *Themis*, 17-32.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174101?show=full>

Babbie, Earl. (2013). *Fundamentos de Investigación social*. International Thomson Editores.

<https://tecnicasmasseroni.files.wordpress.com/2012/02/babbie-fundamentos-de-la-investigacion-social.pdf>

Basalla, G. (2011). *La evolución de la tecnología*. Editorial Crítica.

Bautista, J., Prieto Pérez, I. A. y Ñañez Chiito, E. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la UCC. <https://repository.ucc.edu.co/items/39054950-d2f8-44db-8ebd-62c738bf0f18>

Borisov, E. F., Zhamin, V.A., Makarova, M. F y otros. (2009). *Diccionario de Economía política*. Grijalbo. <http://mijangos.byethost5.com/biblioteca/001diccionario.pdf?i=1>

Camacho Solis, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*(32), pp. 125-155.

Cardozo, N. y Bulcours, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(32), 1-70. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf

Castells, M. (1996). La era de la información. *Economía, sociedad y cultura*, 1. <http://www.economia.unam.mx/lecturas/inae3/castellsm.pdf>

Castro, A. (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Río Negro]. Repositorio institucional digital de la UNRN <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8100>

Chuco Aguilar, V., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. y Cuba Rosales, L. A. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el

marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
<https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

Cruz Pérez, M. A., Pozo Vinuesa, M. A., Aushay Yupangui, H. R. y Arias Parra, A. D. (2019). Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. *E-Ciencias de la Información*, 9(1), 3-15. <https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.33052>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E., Castro Llaja, L. & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402#:~:text=Las%20evidencias%20logradas%20en%20cuanto,la%20emergencia%20sanitaria%20se%20ha

Decreto Legislativo N.º 854. (1 de octubre de 1996). *Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario oficial El Peruano.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>

Escudero Sánchez, C. y Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Universidad Técnica de Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Garza, R. M. (1998). *Aprender cómo aprender*. Trillas.

Garzón Clemente, R. (2012). Alfabetización digital del profesor universitario mexicano. Apuntes iniciales. *Revista de Pedagogía*, 33(92), 273-288.
<https://www.redalyc.org/pdf/659/65926546003.pdf>

Giron Mori, J. A. y Rivas Pinto, I. A. (2021). *El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79237?locale-attribute=es>

Hernández Serrano, M. J. (2010). Estrategia de búsqueda de información para la generación de conocimiento. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 11(2), 342-343.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201014893024>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Instituto de Ciencias HEGEL. (14 de enero de 2021). *Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones*.
<https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*(42), 251-282.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>

Kazi, C. (19 de febrero de 2021). *Un estudio sobre la productividad del trabajo remoto nos muestra una realidad sorprendente: 2 años de análisis*.
<https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/contenidos/articulos/un-estudio-sobre-la-productividad-del-trabajo-remoto-nos-muestra-una-realidad-sorprendente-2-anos-de-analisis>

Lessa Kerstenetzky, C. (2017). *El Estado de bienestar social en la edad de la razón: La reinención del Estado social en el mundo contemporáneo*. Fondo de Cultura Económica.
https://books.google.com.pe/books/about/El_Estado_de_bienestar_social_en_la_edad.html?id=al8qDwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y

Lozano Chairez, M. A. (2016). *Sombreros blancos. Tres hackers programan un mundo mejor*. Universidad Autónoma de Baja California.
https://www.researchgate.net/publication/316066121_Sombreros_blan cos_tres_hackers_programan_un_mundo_mejor

- Manent, Martí. (14 de mayo de 2015). Jornada laboral. *Derecho.com*
https://www.derecho.com/c/Jornada_laboral
- Montenegro Salinas, V. A. (2022). *El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82821>
- Mora Pauccar, C. y Puma Valer, A. (2020). *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina de Cusco]. Repositorio digital de la UAC.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4220>
- Moreno Vida, M. N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales. Contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(115), 193-220.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3936390>
- Morikawa, M. (10 de abril de 2020). COVID-19, teleworking, and productivity. *VOX*.
<https://cepr.org/voxeu/columns/covid-19-teleworking-and-productivity>
- Ochoa Gavilánez, M. A. (2020). *El impacto de las tecnologías de la información y Comunicación en la jornada de trabajo en el Ecuador*. [Tesis de posgrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional de la UCUENCA.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34113>
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* (3)5, 93-109.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Paladines Morán, J. P., Figueroa Morán, G. L. & Paladines Morán, J. N. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>

- Refulio De La Cruz, D. D. y Rojas Aguilar, V. G. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt*, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio institucional Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12074>
- Ricaldi Rivera, R., Ruiz Pinto, A., Camero Ricalde, S., Del Mar, D. D. & Vértiz Osores, R. I. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Revista Científica YOTANTSIPANKO*, 1(1), 2–10. <https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Schiff, F. W. (02 de septiembre de 1979). Working at home can save gasoline. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>
- Schmelkes, C. y Elizondo Schmelkes, N. (2010). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación* (3ª ed.). University Express. https://estudioliszt-artes.com.mx/pluginfile.php/6806/mod_folder/content/0/seminario%20de%20tesis/Manual%20para%20la%20presentacion%20de%20anteproyectos%20e%20informes%20de%20investigacion%20-%20Schmelkes.pdf
- Suárez Suárez, C. J. (2023). *Conferencia sobre trabajo remoto: repeople Conference*. <https://eonomiatic.com/conferencia-trabajo-remoto/>
- Tamayo Palacios, M. S. (2021). *Trabajo remoto y vulneración de la jornada laboral de los docentes de la I.E “Ramon Castilla” Pucallá - Chiclayo – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. DSpace de la USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9425>

- Vallet de Goytisolo, J. (2001). Medios jurídicos para la interpretación e integración del derecho. *Lecturas de filosofía del derecho*, 2, 481-515.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5684/11.pdf>
- Vocos, F. y Martínez, O. A. (2004). *Teletrabajo ¿Otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial* (1ª ed.). Taller de Estudios Laborales.
<http://www.tel.org.ar/spip/descarga/teletrabajo.pdf>
- Warat, L. A. (1981). Sobre la dogmática jurídica. *Seqüência: estudos jurídicos e políticos*, 2(2), 33-55.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4818191>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Figueroa Serna, E. (2025). *El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la fiscalía provincial penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: "EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE CHORRILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021"				
PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente X: Trabajo remoto	Enfoque: Cualitativo
¿El trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?	Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.	En el trabajo remoto se incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.	Dimensiones: (x) <u>X1: Hiperconectividad</u> • Aumento de la carga laboral • Teledisponibilidad • Comunicación constante entre el empleador y trabajador <u>X2: Trabajo remoto en pandemia</u> • Decreto de Urgencia N.º 26-2020 • Decreto de Urgencia N.º 029-2020 • Decreto de Urgencia N.º 115-2021	Nivel: Explicativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Tipo: aplicada
a. ¿Cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?	a. Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.	a. El riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria es la dificultad de conciliar la vida privada/familiar con la laboral por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.		Diseño: No experimental.
b. ¿Qué derechos se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en		b. Los derechos que se vulneran son el derecho al	Variable dependiente Y: Jornada laboral	Población: La población estará conformada por 16 trabajadores: fiscales y trabajadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos
				Muestra: La muestra estará conformada por 08 fiscales y 08 trabajadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal

el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021?	Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.	descanso laboral, el disfrute al tiempo y las horas extras no remuneradas cuando se extiende la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.	Dimensiones: (y) <u>Y1: Regulación jurídica</u> • Derecho humano • Constitución Política del Perú • Derecho laboral <u>Y2: Condiciones laborales</u> • Derecho al descanso laboral • Disfrute al tiempo libre • Horas extras no remuneradas	Corporativa de Chorrillos, los que en total serían 16 trabajadores de la fiscalía. Técnicas e instrumentos: - Entrevista - Guía de entrevista Procesamiento de información: Análisis por método dogmático y método exegético
--	---	---	---	---

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021”

Datos generales:

Entrevistado:

Edad:.... **Género:**

Cargo:

Código CAL:

Institución:.....

Entrevistadores:

.....

Fecha:

.....**Hora:**.....

Lugar:

.....

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

1. **¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....

2. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....

3. **¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....
.....
.....
.....
.....

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....
.....
.....
.....
.....

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....
.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,

Preguntas

- 7. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....

- 8. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....

- 9. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador?**

¿Por qué? Fundamente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Señor (a):

Presente

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, me encuentro realizando una investigación que lleva por título: EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE CHORRILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021, por lo que requerimos su apoyo en la validación de la guía de entrevista que será aplicada a los trabajadores para la recolección de la información.

Sin otro particular, expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración, no sin antes agradecerle por la atención dispensada.

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto:

1.2. Cargo e institución donde labora:

N.º	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.					
2.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones y las variables.					
3.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.					
4.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.					
5.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo con la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.					
6.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.					
7.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					
8.	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo con el marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.					
9.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.					
10.	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.					

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima, 17 agosto del 2023.

Nombre

DNI:

ANEXO 4

ENTREVISTA A FISCALES

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: Augusto Antonio VILLAVICENCIO ROJAS

Edad: 37 **Género:** Masculino

Cargo: Fiscal Adjunto Provincial

Código CAL: CAA - 8533

Institución: MINISTERIO PUBLICO – DISTRITO FISCAL LIMA SUR

Entrevistadores: Ericka Christie FIGUEROA SERNA

Fecha: 6/03/2024 **Horas** 15:40

Lugar: Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



Augusto Antonio Villavicencio Rojas
Fiscal Adjunto Provincial
Fiscalía Provincial Penal Corporativa
de Chorrillos – Primer Despacho

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, muchas veces al ser un trabajo remoto realizan reuniones, también existen llamadas post al horario laboral para realizar consultas.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, pero existen labores que por su naturaleza sí deben hacerse presenciales, pero actualmente el trabajo remoto ha demostrado ser más beneficioso para el empresario ya que ahorra recursos y ambientes.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, ya que mi labor se realiza de forma virtual y los proyectos también se envían de manera virtual, cumplido la labor o aprobado el proyecto son firmados y diligenciados también de manera virtual, son remitidos a las partes procesales para que firmen y posteriores a ello se anexe a la carpeta fiscal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque el empleado fuera de su horario laboral no tiene la obligación de seguir conectado.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, ya que permite estar en un ambiente confortable que es el hogar y pasas tiempo con la familia, también permite atender labores académicas permitiendo estudios y ver otros aspectos.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque la jornada ordinaria semanal es 48 horas y exceder ello vulneraría tal derecho ya que no se respetaría el horario de salida del empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 7. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, debido a que el tiempo excedente que tenga el empleado tiene derecho a usarlo del modo y forma que le parece.

- 8. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, ya que cumplida la labor y el tiempo laborando el empleado continua actividades que considere pertinente.

- 9. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, siempre y cuando la hiperconexión se haga durante la jornada laboral.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021”

Datos generales:

Entrevistado: Benito Llontop Ventura

Edad: 31 **Género:** masculino

Cargo: Fiscal Adjunto Provincial

Código CAL: 6743

Institución: Ministerio Público – Lima sur

Entrevistadores: FIGUEROA SERNA , ERICKA

Fecha: 20 E Febrero de 2024

Hora: 15 HORAS

Lugar: Segundo Despacho FPPCCH.

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



Benito Llontop Ventura
Fiscal Adjunto Provincial
Fiscalía Provincial Penal Corporativa
Lima Sur - Segundo Despacho

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que no, si bien en el tiempo del COVID 19 se estableció el trabajo remoto, debiendo laborar como siempre la jornada ordinaria de 08 horas, sin embargo, por la magnitud del trabajo, por los casos complejos y más aun dando tramites a los escritos de los usuarios, se tenía que sobrepasar la jornada ordinaria, es decir se tenía que realizar horas extras, ya que también el empleador está llamando para dar trámite a los casos, es por ello que no se respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Claro que si es perjudicial, teniendo en cuenta que realizar trabajo remoto, el avance del trabajo ya no es igual porque necesitas del acompañamiento del jefe inmediato para resolver algún problema o inquietud con algún caso, otro punto es que el trabajo que se realice, el jefe inmediato no te lo pueda revisar de inmediato porque como toda la documentación esta virtual, le demandaría tiempo en revisar y además que estaría revisando el trabajo de otros compañeros y etc, es por ello que, si afectaría el avance del trabajo realizar trabajo remoto.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Creo que no, porque realizar trabajo remoto ya no hay una buena concentración y reflexión al momento de leer, analizar, redactar y

otros, debido a la bulla o ruido de la música de algún vecino, el llanto de algún bebe, los ladridos de los perros, los ruidos de los carros y etc, es por ello que el trabajo remoto no permite cumplir con las funciones laborales

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es válido, porque si se ha cumplido con la jornada ordinaria ya no es válido estar conectados porque sino se estaría vulnerando los derechos laborales, más aún que, esto afectaría a la salud, como puede provocar daños irreversibles en la salud visual y estar inactivos físicamente por estar hiperconectados a la computadora representa un factor de riesgo de muerte, como también los cánceres de mama y de colon, de diabetes, y de enfermedades del corazón, es por ello que no es válido estar hiperconectados a la computadora realizando trabajando remoto.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es beneficioso, ya que como lo indique en la respuesta anterior, es perjudicial para la salud y esto va enfocado en el ámbito personal como profesional porque estaríamos propensos a sufrir alguna enfermedad, es por ello que el trabajo remoto no es beneficioso.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

Claro que, si hay una afectación, tanto el trabajador como el empleador una vez culminado su jornada laboral deben de respetar su jornada

ordinaria de trabajo para que así no afectar la vida privada con la familia, amistades y otros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Claro que, si se está afectando, ya que el trabajador una vez culminado sus labores ordinarias tiene el derecho de tener su espacio libre que es la vida privada ya sea con la familia, amistades, de viaje, descansar y otros, que permita al trabajador volver a sus labores con más fuerzas y menos ansiedad, mejor la productividad y creatividad en el trabajo.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si afecta, ya que el trabajo remoto no permite el interactuar con el jefe inmediato durante la jornada ordinaria a efectos de resolver algún problema o inquietud con las denuncias y además que el trabajo remoto no permite llevar una buena concentración por lo diferentes ruidos que se presentan en el día ya sea por el sonido de la radio, música y otros.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Claro que si invalida los derechos laborales, como se indicó en las respuestas anteriores, no permite llevar una vida ordenada ya que puede pasar de que el empleador te llame, te escriba u otro, fuera del horario de trabajo a preguntar cómo va el avance u te da una orden para que cumplir un trabajo, como también vulnerar el derecho al descanso, a la vida privada y otros.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: Carlos Miguel PIZARRO MOTTA

Edad: 43 **Género:** M

Cargo: Fiscal Adjunto Provincial

Código CAL: 48520

Institución: MINISTERIO PUBLICO – DISTRITO FISCAL LIMA SUR

Entrevistadores: Ericka Christie FIGUEROA SERNA

Fecha: 29/03/2024 **Horas** 15:30

Lugar: Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



10398322

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

1. **¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque entendiendo lo ocurrido con la pandemia, el empleador coordinaba las horas necesarias para que el trabajador vaya a la institución a recoger las carpetas fiscales y pueda realizar su trabajo en su casa.

2. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, mientras cumpla sus funciones y metas, el trabajo, no habrá ningún problema con el trabajo remoto.

3. **¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, mientras tenga los implementos para cumplir mis funciones no habría ningún inconveniente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, estar hiperconectado en el trabajo, puede ocasionar un perjuicio a la salud.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es beneficioso, ya que cumplida la jornada laboral el trabajador debe atender otros quehaceres.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí hay una afectación, ya que el empleador podría afectar la vida personal del trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 7. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque si no respeta el horario o jornada laboral el trabajador puede verse afectado en su ámbito familiar y privado.

- 8. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Mientras se respete el horario o la jornada laboral no habrá ningún problema.

- 9. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí vulnera los derechos del trabajador, sobre todo el derecho a laborar en el horario de trabajo.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: Isabel GONZALES ESPINOZA

Edad: 40 **Género:** F.

Cargo: Fiscal Adjunto Provincial

Código CAL:

Institución: MINISTERIO PUBLICO – DISTRITO FISCAL LIMA SUR

Entrevistadores: Ericka Christie FIGUEROA SERNA

Fecha: 29/02/2024 **Horas** 10:00

Lugar: Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



Isabel Gonzales Espinoza
Fiscal Adjunto Provincial
Fiscalía Provincial Penal Corporativa
de Chorrillos – Tercer Despacho

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque estando fuera del horario de trabajo envían correos, mensajes de WhatsApp, llamadas telefónicas.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque se elabora más de 8 horas pues el empleador solicita información fuera del horario de oficina.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque se minimiza horas de movilización, se ahorra en herramientas logísticos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque genera estrés, cansancio, no se puede pasar tiempo en familia.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque no se tiene una vida familiar, social, no hay relaciones interpersonales.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí por supuesto, pues de igual forma el empleador solicita información sobre cualquier caso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 7. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, ya que por trabajar más de 8 horas no hay tiempo de calidad con la familia.

- 8. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, siempre y cuando se respete el horario de ingreso de refrigerio y de familia.

- 9. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque el exceso de trabajo que hace que el personal esté cansado y estresado.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021”

Datos generales:

Entrevistado: Julit Tatiana Ludeña Abad

Edad: 31 Género: Femenino

Cargo: Fiscal Adjunto Provincial

Código CAL:

Institución: Ministerio Público

Entrevistadores: ERICKA C. FIGUEROA SERNA

Fecha: 21 DE MARZO DE 2024 Hora: 15:00

Lugar: Ministerio Público Penal Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y
responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y
veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el
fundamento para corroborar nuestros objetivos:



73796239

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

En algunas oportunidades considero que no se ha respetado; sin embargo, habría que evaluarse casos particulares, puesto que, no todos los jefes de despacho incumplen los horarios ordinarios del trabajador. Pero por lo general, al considerar que los trabajadores justamente desde la comodidad de su hogar, cuentan con mayores facilidades para acceder a una computadora, y máxime el estado de emergencia que durante la pandemia obligaba a todos a permanecer en casa, erróneamente, se creyó que los trabajadores debían estar a disposición a cualquier hora, esto también a efectos de controlar si se cumplía con laborar las 8 horas diarias requeridas, situaciones que, hicieron que no se respeten la horarios establecidos para la jornada laboral ordinaria.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que no, siempre y cuando se efectuó un adecuado monitoreo por parte de los jefes de despacho, puesto que, el problema no es el trabajo remoto, sino las atribuciones adoptadas por algunos jefes de despacho, por lo que, siempre que se sepa manejar, no tiene por que resultar perjudicial.

3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Si, pero no en su totalidad, ya que la labor propia del Fiscal, sobre todo en los turnos penales, implica la presencia del Fiscal en el lugar de los hechos, por lo que, a efectos de cumplir a cabalidad con las funciones del cargo, debería efectuarse ambos trabajos tanto remoto como presencial cuando lo amerite.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 4. ¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, una vez cumplido las funciones laborales dentro del horario establecido, aunque fuera vía trabajo remoto, no puede obligar al personal a permanecer conectado fuera del horario establecido, puesto que, las disposiciones del horario laboral no se han modificado con el trabajo remoto, por tanto, prevalecen así se efectuó un trabajo remoto o presencial.

- 5. ¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, si es que se obliga al trabajador a permanecer conectado fuera del horario laboral y hasta altas horas de la noche, puesto que, precisamente las horas fijadas como jornada laboral diaria, se han establecido a efectos de que, el trabajador disponga del resto de horas libres ya sea en el ámbito familiar, estudios u otros, aspectos que le permitirán desarrollarse libremente en beneficio de su vida personal y profesional.

- 6. ¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si, porque al seguir conectado, permanece pendiente del trabajo efectuado vía remoto, lo cual le impide poder ejecutar otro tipo de actividades que normalmente desarrolla fuera del horario laboral,

afectando el horario establecido para la jornada ordinaria de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 7. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si, porque las horas libres fuera de la jornada laboral, son de libre disposición del trabajador, quien las emplea ya sea en su vida privada u otras actividades; por lo que, obligársele a permanecer laborando remotamente fuera de los horarios establecidos, vulnera dichos derechos.

- 8. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Como señale anteriormente, no, siempre y cuando se maneje de forma adecuada.

- 9. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si, se le obliga a permanecer fuera de los horarios establecidos en la jornada ordinaria laboral.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: Luz Elena VARGAS SALAZAR

Edad: 55 **Género:** Femenino

Cargo: Fiscal provincial

Código CAL: 1776 (Lambayeque)

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 01/02/2024 **Horas 09: 45**

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, por cuanto el personal atiende instrucciones o indicaciones dentro de su jornada laboral

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, Fue una coyuntura hoy es una realidad.

Cada trabajador tiene la opción y derecho a la desconexión digital, ello dentro de una jornada laboral a diferencia de una jornada de turno donde amerita por necesidad de servicio una comunicación constante con todo el personal

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí es un ahorro en el tema de movilidad, tiempo desperdiciando en el desplazamiento más la exposición a la criminalidad el trabajo remoto sí se realiza a responsabilidad benéfica a la institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Es una decisión personal, nadie obliga a nadie cada, quien puede permanecer conectado a una red digital, no necesariamente por trabajo, puede ser investigaciones sociales, el panorama es amplio cada sujeto es responsable de sus propias acciones.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Durante la jornada laboral sí, porque permite un mejor avance y se nota un incremento de productividad.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque si no hay un acuerdo previo ya sea a través de la compensación de horas, esto ocasionará un agotamiento del trabajador que finalmente repercutirá en detenimiento del avance de la carga.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí es correcto, porque nadie puede obligar a otro lo que la ley no lo permite.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, es una decisión personal de cada servidor; hoy en día se ha vuelto a la presencialidad y ya no hay trabajo remoto en el sector público a diferencia del sector privado que han logrado rescatar lo mejor del trabajo remoto.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque el trabajo realizado queda registrado en el ordenador y ellos le faculta para que este pueda ejercer su derecho conforme corresponda.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: María Cristina JIMENEZ LEON

Edad: 48 **Género:** F.

Cargo: FISCAL provincial

Código CAL: 29092

Institución: MINISTERIO PUBLICO – DISTRITO FISCAL LIMA SUR

Entrevistadores: Ericka Christie FIGUEROA SERNA

Fecha: 08/03/2024 **Horas** 16:00

Lugar: Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque el trabajador al estar en su domicilio podía contestar llamadas de teléfono y organizarse en la jornada laboral de ocho (8) horas, se podía ser controlada por el jefe inmediato.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es perjudicial, fue beneficiosa por que el trabajador ahorra tiempo en trasladarse, alimentos, porque almorzaba en casa y podía administrar adecuadamente su tiempo al cumplimiento de tareas

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No en todos los casos, en la fiscalía se requiere interactuar con usuarios, policías, médicos legistas, administrativos y otros, el trabajo remoto no permitía esta interacción y muchas veces complicaba, por ejemplo, se realizaba por meet una diligencia, luego se debía esperar tiempo para que vengan a firmar o escanear su firma.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 4. ¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Es que no había riesgo; por que el personal no necesariamente trabajaba de manera continua en su casa de 8:00 a 4:45, sino que empleaba horas del trabajo para realizar labores domésticas como su refrigerio y otros, entonces debía continuar laborando hasta cumplir la meta trazada, recuperando las horas que dejo de laborar en horario de trabajo.

- 5. ¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, considero que no es bueno estar conectado todo el tiempo, porque no permite una concentración debida.

Se debe tener un orden y disciplina para trabajar en el horario respectivo.

- 6. ¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

En época de pandemia no, porque no podía determinarse si el trabajador laboró desde las 8:00 am hasta las 4:45 pm.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 7. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, lamentablemente el trabajo remoto, ocasionó que el trabajador no este concentrado y laborando dentro del horario convencional, esto es de 8:00 am hasta 4:45 pm, entonces ello durante casi todo el día el empleador y el trabajador estaban conectados, porque muchas veces en el horario laboral se encontraban atendiendo a los niños, ayudando en sus clases remotas o haciendo otras labores domésticas.

- 8. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

En época de COVID sí, porque no había certeza de una concentración adecuada para el logro de objetivo laboral y ello conlleva más horas conectados con los empleadores.

- 9. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

En época de Covid no, por cuanto se tuvo la necesidad en pandemia de trabajar remoto y en la mayoría de casos el trabajador a la vez de trabajar atendía quehaceres en su hogar en horarios de trabajo; debe tenerse presente que en dicha época no había personal que quería trabajar como niñera o empleadas del hogar, entonces los trabajadores

tenían que asumir el cuidado de sus niños y hacer almuerzo y tras atenciones en horario laboral, entonces no se puede concluir que esa hiperconexión del trabajador afecte sus derechos, sino que fue un trato tácito entre jefes y trabajadores para poder continuar logrando las expectativas laborales.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: Yessica Paola RIOS QUISPE

Edad: 44 **Género:** F.

Cargo: Fiscal Adjunto

Código CAL: 56614

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 01022024 **Horas 09: 45**

Lugar: Sede campaña- Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



Yessica P. Rios Quispe

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, sin embargo, al ser el cargo de los fiscales adjuntos provinciales un cargo de confianza, esto hace que muchas veces trabajemos labores prolongadas fuera del horario laboral.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, ya que al no haber un contacto directo genera que ante alguna eventualidad el jefe inmediato proceda a comunicarse por los medios virtuales.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Depende de la función que se realice, ya que en la fiscal laboramos diferentes áreas, ello dependerá de las funciones que realizan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No lo considero válido, ya que el buen descanso necesita que toda persona requiere para cumplir cabalmente con sus obligaciones.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, pero en la labor que desempeño es necesario, sin embargo, puede menoscabar los otros ámbitos de la vida.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque si hablamos de una jornada laboral ordinaria efectivamente el mantenerse conectado genera un desgaste al trabajador, ya que se invade sus otros ámbitos de vida al mantenerse conectado fuera de su horario laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Efectivamente, de manera general sí, se descuida el desarrollo social, familiar, pero ello dependerá de la modalidad del cargo asumido.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, cuando el trabajo remoto no se encuentra debidamente delimitado resulta ser una intromisión a la vida privada.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí y no, ello dependerá de la modalidad de trabajo a cargo, en mi caso, al ser un cargo de confianza y al haber aceptado dicho cargo, tengo conocimiento de que por nuestra labor muchas veces debemos laborar fuera del horario de la jornada ordinaria.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: JULISSA ELENA PATIÑO ROMERO

Edad: 30 **Género:** F.

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL

Código CAL: 71857

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 02/04/2024 **Horas** 14: 00

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, debido a la necesidad de trabajo durante la pandemia de covid 19 se ha exigido una continuidad de tiempo en el trabajo debido que el trabajo y tiempo no eran controlados por el empleador, tampoco existía un control con el horario laboral.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que no es perjudicial el trabajo remoto siendo que en el tiempo donde empezó o se profundizó (pandemia) como era nuevo para mí, no existió un balance entre trabajo y desconexión digital, pero conforme se volvió parte de la rutina considero que sería útil volver a implementarlo como opcional.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, debido a que nos permitió organizar nuestros tiempos con referente a nuestro trabajo y tiempo familiar o personal, así mismo, considero que se tenía mucho tiempo para realizar distintas actividades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No considero que se debe estar permanentemente conectado, pero las actividades que se tiene que realizar sea laboral o académica nos hacían permanecer conectados las 24 horas. Ocasionando de alguna manera un maltrato físico y mental.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, debido a que se produce un desgaste ya sea físico y mental.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que sí, porque el trabajador continúa laborando y tal vez esas horas no son reconocidas por la institución, así que hay un incumplimiento de un horario establecido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, pero también creo que mucho depende del empleador o jefe inmediato. Siendo que estas horas en exposición de sobretiempo laborado puedan ser compensados.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, una afectación no beneficiosa debido a que no podemos generar un balance entre vida laboral y vida personal por que no se respeta las horas de la jornada laboral.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Creo que sí, por ello también el estado general reglamentos o estatutos para su regulación.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: PAUL DIEGO SUAZO RIVERA.

Edad: 33 **Género:** MASCULINO

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

Código CAL: 77861

Institución: MINISTERIO PUBLICO – LIMA SUR

Entrevistadores: Ericka C. FIGUEROA SERNA

Fecha: 27.03.2024 **Hora** 12:00 PM

Lugar: MINISTERIO PÚBLICO CHORRILLOS

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:


47090532



OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Respecto a mi persona debo indicar que en mi centro laboral se ha respetado la jornada laboral que corresponde; sin embargo, cuando amerita realizar funciones fuera del horario laboral como por ejemplo en semana de turno fiscal o cuando se debe presentar un requerimiento de prisión preventiva o incoación de proceso inmediato ahí si el caso amerita y si se ha obtenido los actuados fuera del horario laboral amerita que su presentación sea posterior a la jornada laboral ordinaria.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que el trabajo remoto no es perjudicial para poder cumplir con las ocho horas laborales; sin embargo, si debo precisar que al empleador le es más complicado llevar un control o poder tener alcance de qué función está realizando en razón a que no aprecia correctamente sus funciones más solo se basa en un formato de productividad.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que el trabajo remoto si permite cumplir con las funciones laborales; no obstante, ello, considero que la presencialidad es

fundamental en el poder desarrollar las labores funcionales dado que muchas veces sucede que no se cuenta con toda la información necesaria para poder llevar a cabo las funciones laborales, por ejemplo, el no tener acceso al SGF, no contar físicamente con la carpeta o la complejidad de poder consultar a miembros de un despacho respecto a un caso en concreto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 4. ¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

A mi parecer no es correcto que un trabajador permanezca hiperconectado en el trabajo remoto en razón a que no se estaría cumpliendo su jornada laboral, asimismo, de realizarse mayores funciones pienso que no la realizaría de forma correcta o idónea en cuanto a sus funciones pudiendo cometer algún error.

- 5. ¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

A mi parecer el permanecer conectado al trabajo remoto en horario laboral si es correcto para la vida profesional en razón a que uno desempeña sus funciones conforme lo requiera su empleador; sin embargo, es totalmente distinto si lo realiza fuera de su horario laboral sin realizar alguna función relevante lo que podría permitir que desarrolle sus funciones de forma incorrecta.

- 6. ¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamento su respuesta.**

A mi parecer no, dado que si el empleador tiene pendiente alguna función o trabajo que aún no ha finalizado debe completarlo sea ella fuera de la jornada laboral; siempre que, el cumplimiento de la actividad

laboral sea en compañía del empleador dado que así se desempeña como un líder.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Pienso que eso se puede dar en algunos casos, dado que sea en el ámbito privado como público, la jornada laboral ordinaria al concluir la uno puede realizar sus actividades familiares, educativas o de recreación lo cual uno puede realizar ello cuando concluya sus actividades; pero eso no debería darse siempre dado que uno debe realizar otras actividades, pero si puede darse una vez a la semana o en algunos días si la actividad laboral lo requiera.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

A mi parecer puede afectar dado que el empleador no tiene un control sobre sus dependientes y a su vez le es más difícil al trabajador poder realizar sus funciones dado que no se cuenta con toda la logística para poder realizar sus actividades. Asimismo, el trabajo remoto no permitiría a los usuarios poder saber y conocer el trabajo que están realizando con sus investigaciones.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

A mi parecer no se respetarían los derechos laborales siempre que sean perennes o que se mantenga conectado por varios días, en ese

sentido, si bien puede darse de esa forma el permanecer conectado fuera del horario laboral, pero no debe darse ello siempre, sino que se presente en algunas semanas o días, sucediendo ello también en el ámbito privado, dado que si sucede algo relevante se tiene que cumplir dicha función.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: CARLOS SAJID AUSEJO VENTURI

Edad: 29 **Género:** M.

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Código CAL:

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 12/03/2024 **Horas** 16: 00

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:


Carlos Ausajo Venturi
74844201

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Desde mi punto de vista personal, sí se respeta mi jornada laboral dentro del trabajo remoto laborado en la pandemia covid19-2020-2021.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que no es perjudicial para cumplir con las 8 horas laborales, toda vez que ya está establecido el rango laboral y si este varía es por una decisión netamente personal.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que sí, no obstante, siempre puede presentarse dificultades que solo pueden corregirse si uno se encuentra en su centro de labores, en tal sentido sí se puede cumplir, pero en algunos aspectos se presenta mayores dificultades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Es válido, ya que dependerá de la decisión del individuo, sin embargo, tiende a ser perjudicial, desde un aspecto mental hasta un aspecto económico de no remuneración por tiempo extras.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Todo trabajo adicional es experiencia extra, estar en sobretiempo respecto a la investigación es beneficio en el sentido de capacitarte y tienes mayor experiencia sobre un aspecto en particular, sin embargo, excederse fuera del rango laborales desde mi parte de vista **no es beneficioso**.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que sí, ya que el trabajador continúa trabajando en esas horas no son reconocidas por la institución que uno trabaja.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Claro, ya que esas horas pueden estar destinadas a otros propósitos familiares, académicas hasta económicas que pueden afectar la proyección de vida privada.

¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Considero que en un punto sí puede afectar el desempeño, ya que no existe ese sentido de alerta ante la falta de personal laboral a jefaturas jerárquicas.

8. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Se podría considerar que sí es posible, ya que se debe crear una legislación que contravenga a ello.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Datos generales:

Entrevistado: JACKY PORRAS HERRERA

Edad: 27 **Género:** F.

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL

Código CAL: 00000

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 29/02/2024 **Horas** 14: 00

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:


Jacky Veronica Porras Herrera
Asistente en Función Fiscal
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de
Chorrillos – Tercer Despacho

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque de manera remota no había un horario laboral establecido con respecto al tiempo de trabajo, solo lo establecido por ley el cual fue vulnerado.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si, es perjudicial porque de forma remota se realizaba trabajos más de 8 horas laborales, vulnerando nuestro espacio personal y familiar.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí se podría cumplir con las funciones, siempre y cuando se cuente con los medios tecnológicos adecuados, mobiliarios y materiales de oficina para realizar las funciones del puesto. Lo que no ocurrió en tiempo de pandemia, visto que cada trabajador tubo que implementarse por sus propios medios con mobiliarios y hardware, ya el software nos lo ponía la institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, porque pone en riesgo la salud mental de los trabajadores.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, ya que no se contaría con tiempo suficiente para realizar las tareas del hogar, estudiar o capacitarnos en el ámbito laboral.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque exigen que se realice labores en cualquier horario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, ya que no se puede continuar con la vida familiar porque te llaman o podrían llamarte a altas horas de la noche.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, causa afectación dentro de la estabilidad familiar y personal, a lo que refiere desempeño laboral no, porque exigen cumplir metas afectado la salud física y mental.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí vulnera los derechos establecidos, ya que se trabajará más de 48 horas semanales.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: JANETH V. PALOMINO COTERA

Edad: 34 **Género:** F.

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL

Código CAL: 392

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 19/04/2024 **Horas** 14: 00

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



Janeth V. Palomino Cotera
Asistente en Función Fiscal
Fiscalía Provincial Penal Corporativa
de Chorrillos – Tercer Despacho

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que el trabajo remoto de esos tiempos implicaba más de 8 horas de trabajo, por la naturaleza de la materia que se trabajaba en fiscalía, considero que por la necesidad no se respeta el horario laboral.

- 2. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si, el espacio de un hogar debe ser para el desarrollo personal y familiar, no es un ámbito laboral, es perjudicial en cuanto a la dinámica familiar que se ve alterada.

- 3. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No me permite cumplir con mis labores por no tener un espacio adecuado, pues el centro de labores nos proporciona esas condiciones que en el hogar no se cuenta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

4. **¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Podría ser válido si el trabajador los acepta, pero, hacer trabajo remoto fuera del horario podría volverse una obligación y hasta ilegal por no respetar el horario laboral.

5. **¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es beneficioso, tener una vida sedentaria privándose del sano esparcimiento y de la vida familiar.

6. **¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No solo hay afectación, sino vulneración de los derechos al desarrollo familiar y debería sancionarse; pues durante la pandemia se generó un abuso del trabajo remoto, pretendiendo una conexión 7 x 24.

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

7. **¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, toda vez que el desarrollo de los hijos debe ser de vínculo directo con sus padres; los que sí están más horas conectados, no pueden ser de guía para los menores, al igual que afectaría la vida personal con los esposos o esposas.

8. **¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, pues el cansancio es parte de la condición humana, pues al estar conectados implica que las demás tareas deben hacerse más tarde y ello requiere más desgaste emocional, intelectual y físico.

9. **¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, conforme a las respuestas anteriores, podría convertirse en una obligación no respaldada vulnerando nuestros derechos.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: PAOLA RACHEL CAZORLA MERCELO

Edad: 35 **Género:** F.

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL.

Código CAL:

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 07/03/2024 **Horas** 16: 30

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 9. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No siempre, sin embargo, ello se debe a que la carga laboral no lo permite y la necesidad de servicio amerita excedernos del horario..

- 10. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, el trabajo remoto no es el problema en sí, lo que resulta perjudicial es en realidad los recursos limitados con los cuales se cuenta en el hogar para cumplir con las labores propias de la función.

- 11. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Lo que impide desarrollar óptimamente las labores de trabajos remotos son las limitaciones de recursos con los cuales se cuenta en el hogar y evidentemente que los sistemas con los que se labora solo se encuentran instalados en las computadoras del despacho fiscal de la institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 12. ¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Ello depende, si nos encontramos laborando en el turno fiscal o si estamos en cierre de mes para la producción, resulta válido que nos conectemos fuera del horario, es justificable.

- 13. ¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No es beneficioso, ya que se deja de lado otras prioridades como estudios o asuntos personales.

- 14. ¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque altera el itinerario diario del trabajador, el tiempo de cada uno está organizado de diferente manera y no tener orden en las horas que demanda cada tarea hará que se descuide alguna actividad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 15. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, resulta que si nos dedicamos a una sola actividad u obligaciones indefectiblemente otras serán descuidadas causándonos perjuicios.

- ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

El trabajo remoto en su momento resulta necesario a efectos de preservar la salud de los más vulnerables en tiempo de pandemia, y fue una medida rápida que no permitió una preparación previa para un mejor desempeño laboral teniendo así que trasgredir los horarios y por ende la vida personal.

- 16. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Si se vulnera los derechos, puesto que la jornada laboral es de 08 horas, horario que debe ser respetado ya que corresponde al derecho del trabajador, pero me parece pertinente aclarar que en ocasiones, el estar más horas conectados se da de forma voluntaria.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: SANTA ISABEL QUISPE FELIX

Edad: 32 **Género:** F.

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL

Código CAL: 87821

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 28/02/2024 **Horas** 16: 00

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



Reg CAL 87821

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

- 17. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que el horario laboral en la pandemia no se respetó conforme a las normas señaladas a nivel nacional, como a las normas internas de la institución, puesto que, por las funciones propias del cargo, así como la enorme incidencia delictiva no permitieron que dichos horarios se cumplan a cabalidad.

- 18. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que no es perjudicial siempre y cuando se cumplan con las labores encomendadas en el espacio de tiempo que corresponde al horario laboral

- 19. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que, si permite cumplir con mis funciones, sin embargo, tendría que haber un día o dos en los que se pudiera acceder al material, en este caso las carpetas fiscales para su escaneo posterior lectura en casa o el lugar donde se disponga el trabajo remoto.

.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

20. ¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

En efecto puede ser válido porque de esa manera se cumple en exceso con las labores asignadas; no obstante, resultaría perjudicial para la salud, en vista que como seres humanos debemos desarrollar otros campos de nuestra vida personal.

21. ¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

No es beneficioso, en razón que no permite disfrutar de otros aspectos personales que permitan el adecuado desarrollo de la persona.

22. ¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Considero que debe tenerse en consideración las circunstancias de las funciones que se cumplen en una institución, dado que por necesidad de servicio podría generarse que el jefe se vea en la obligación de conectarse con sus subordinados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 23. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Efectivamente, al incumplirse con la jornada ordinario se transgrede otros derechos como la recreación o desarrollo de actividades grupales, familiares o amicales, por lo tanto exceder el horario sí vulnera otros derechos esenciales.

- 24. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que sí se cumple con las labores dentro del horario establecido. sin distracciones, no existiría afectación alguna.

- 25. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que excederse en la conexión del trabajo remoto no invalida los derechos del trabajador, no obstante, si es una situación extrema, recurrente y de manera obligada podría generar vulneración, menos cabo y afectación en otros aspectos personales del trabajador.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El trabajo remoto y el respeto a la jornada laboral del personal de la
Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19,
2020-2021

Datos generales:

Entrevistado: SHELLZY MARY PAZ CANLLA MAS

Edad: 28 **Género:** F.

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL

Código CAL: 392

Institución: Ministerio Público – Distrito Fiscal Lima Sur

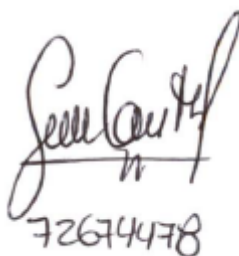
Entrevistadores: Ericka C. Figueroa serna

Fecha: 14/03/2024 **Horas** 14: 00

Lugar: Sede campaña- fiscalía provincial Penal Corporativa de Chorrillos

Instrucciones:

Leer detenidamente cada pregunta de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento y opinión con claridad y veracidad, debido a que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos:



8474727

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el trabajo remoto incumple con el respeto a la jornada laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas:

26. ¿Considera Ud. que el empleador respeta la jornada laboral ordinaria del trabajador en el trabajo remoto? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

No, muchas veces lo que ocurrió mientras laborábamos en una jornada remota era que el jefe inmediato asumía erróneamente que podía solicitar el cumplimiento de alguna actividad a cualquier hora. Dicha situación provocaba que muchas veces realizáramos actividades fuera del horario laboral e incluso fines de semana.

27. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto es perjudicial para cumplir con las ocho horas laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Sí, sobre todo porque en el momento de elaborar los informes de productividad no estábamos en la libertad de colocar el tiempo real que nos tomó realizar cada función y/o actividad, ya que para todo proyecto teníamos un tiempo máximo a colocar (ejm. tiempo de realización de una apertura 1 hora), razón por la cual si en la realidad de los hechos nos tomaba mas tiempo culminar el proyecto, dicho tiempo extra no era colocado en el informe y a efectos de cumplir las 8 horas teníamos que realizar actividades adicionales.

28. ¿Considera Ud. que el desarrollar trabajo remoto le permite cumplir con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Considero que es posible cumplir con las actividades, no obstante, es necesario que los jefes directos sean capacitados en el uso de las

tecnologías, ya que su desconocimiento limita la explotación de los beneficios de los recursos tecnológicos. Además, la realización de las diligencias virtuales nos permitió ahorro de tiempo y también beneficio a los usuarios, que podían conectarse desde cualquier parte del Perú o del mundo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es el riesgo de permanecer hiperconectado en el trabajo remoto luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria por el personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

- 29. ¿Considera Ud. válido permanecer hiperconectado en el trabajo remoto pese a haber cumplido con sus funciones laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Considero que en el trabajo remoto lo importante es cumplir con objetos determinados o tareas en específico manejando tu propio tiempo, no obstante, por desconocimiento los jefes directos no solo exigían lo anterior, sino una disponibilidad absoluta del trabajador, por tanto, considero que no es válido permanecer hiperconectado pues desactualiza la prioridad del trabajo remoto.

- 30. ¿Considera Ud. que el permanecer conectado en el trabajo remoto es beneficioso para su vida personal y profesional? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

No, incluso llega a ser mucho más perjudicial para la vida del trabajador, ya que no le permite desarrollar otras actividades como el estudio de cursos de especializaciones.

- 31. ¿Considera Ud. que hay una afectación en la jornada laboral ordinaria cuando el empleador sigue contactando a su trabajador para el cumplimiento de actividades laborales? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.**

Sí, y el hecho se torna en lamentable cuando dicha afectación lo realiza una persona que tiene Conocimiento de los derechos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos que se vulneran al extenderse la jornada laboral ordinaria en el trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial Penal de Chorrillos durante la pandemia de Covid-19, 2020-2021.

Preguntas

32. ¿Considera Ud. que al incumplir con la jornada laboral ordinaria se está vulnerando el derecho a la vida privada-familiar y al ocio del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Sí, ya que no solo el trabajador se ve obligado a cumplir jornada de más de 8 horas diarias, sino

que además dicho trabajo extra no es reconocido. Así mismo, dicha situación afecta enormemente el ámbito privado y familiar del trabajador, situación que genera una vulneración de derechos.

33. ¿Considera Ud. que el trabajo remoto implica una afectación al normal desempeño laboral y vida personal del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

No necesariamente, si el jefe directo entendería que el objetivo del trabajo remoto es el cumplimiento de determinados objetivos y/o actividades y no existiera la disponibilidad del trabajador 24/7 se podría lograr una armonización y balance entre el cumplimiento de las labores y la vida personal del trabajador.

34. ¿Considera Ud. que el riesgo de permanecer hiperconectado al trabajo remoto invalida los derechos laborales del trabajador? ¿Por qué? Fundamente su respuesta.

Sí, porque implica un desconocimiento del respeto de la jornada de 8 horas, además que tampoco respeta el de horas extras.

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr. Rosendo Leoncio SERNA ROMAN

Presente

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, me encuentro realizando una investigación que lleva por título: "EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE CHORRILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021", por lo que requiero de su apoyo en la validación de la guía de entrevista que será aplicada a los trabajadores para la recolección de la información.

Sin otro particular, expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración, no sin antes agradecerle por la atención dispensada.

Atte,


Bach. Ericka Chrisne FIGUEROA SERNA
DNI: 22510243

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Serna Román Rosendo Leoncio
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Laboratorio de la GUE Leoncio Prado de Huánuco

N.º	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.				X	
2.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones y las variables.				X	
3.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.					X
4.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				X	
5.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo con la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.				X	
6.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.				X	
7.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.				X	
8.	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo con el marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.					X
9.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.					X
10.	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.					X

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 - 95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

Lima, 26 de enero de 2024.

Rosendo Leoncio Serna Román

DNI: 22491596



Firmado digitalmente por:
SERNA ROMAN Rosendo
Leoncio FIR 22491596 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/04/2024 19:36:56-0500

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Sr. Magister Elvis James Suárez Ferrer

Presente

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, me encuentro realizando una investigación que lleva por título: "EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE CHORRILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021", por lo que requiero de su apoyo en la validación de la guía de entrevista que será aplicada a los trabajadores para la recolección de la información.

Sin otro particular, expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración, no sin antes agradecerle por la atención dispensada.

Atte,


Bach. Ericka Christie FIGUEROA SERNA
DNI: 02510243

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Elvis James Suárez Ferrer
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Fiscal Provincial Titular (Lima Centro) Ministerio Público

N.º	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones y las variables.				X	
3.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.					X
4.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.					X
5.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo con la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.					X
6.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.					X
7.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					X
8.	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo con el marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.					X
9.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.				X	
10.	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.					X

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96-100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Viable

Lima, 28 de noviembre del 2023.



ELVIS JAMES SUÁREZ FERRER
Fiscal Provincial Titular
Fiscalía Supraprovincial Corporativa
Especializada en Delitos de Corrupción
de Funcionarios

Nombre Elvis James Suárez Ferrer

DNI: 22513773

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Mag. RAMIREZ MORALES, Duliano Christian

Presente

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, me encuentro realizando una investigación que lleva por título: "EL TRABAJO REMOTO Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE CHORRILLOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19, 2020-2021", por lo que requiero de su apoyo en la validación de la guía de entrevista que será aplicada a los trabajadores para la recolección de la información.

Sin otro particular, expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración, no sin antes agradecerle por la atención dispensada.

Atte,


Bach. Ericka Christie FIGUEROA SERNA
DNI: 22510243

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ MORALES, Duliano Christian
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Asociado de la Universidad nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"

N.º	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			x		
2.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones y las variables.				x	
3.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.					x
4.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				x	
5.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo con la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.					x
6.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.					x
7.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					x
8.	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo con el marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				x	
9.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.				x	
10.	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.					x

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96-100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

Duliano Christian
Ramirez Morales
DNI: 10641061

Lima, 11 de enero del 2024.