



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIA POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Dinámicas laborales en era del Trabajo remoto frente a inasistencias
injustificadas en el ámbito judicial de la Corte Superior De Lima

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por

Autora: Astocaza Suarez de Sucapuca, July Pilar

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2150-1807>


Asesora: Dra. Ramírez Peña, Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3248-6837>

Línea de investigación
Sociedad y Transformación Digital

Lima-Perú

2023

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSION: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 05/12/2023 |

Yo, JULY PILAR ASTOCAZA SUAREZ DE SUCAPUCA egresado(a) de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "DINÁMICAS LABORALES EN LA ERA DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LA INASISTENCIA INJUSTIFICADA EN EL ÁMBITO JUDICIAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, SALA LABORAL NLPT 2020 "

(CASO: EXPEDIENTE. N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06)

Asesorado por el docente: ROCIO TOVAR PAUCAR DNI: 41046914 ORCID: 0000-0002-8235-6339 tiene un índice de similitud de DIECINUEVE (19%) con código verificable OID: 14912:292681415 el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



FIRMA DEL TESISISTA

JULY PILAR ASTOCAZA SUAREZ
DE SUCAPUCA

NOMBRE DEL TESISISTA

DNI: 21545577



FIRMA DEL ASESOR(A)

ROCIO TOVAR PAUCAR

NOMBRE DEL ASESOR(A)

DNI: 41046914

Lima, 15 de diciembre del 2023

Formato del Trabajo de Suficiencia Profesional.

Estudio de Caso Jurídico

“Dinámicas laborales en la era del trabajo remoto frente a la inasistencia injustificada en el ámbito judicial de la corte superior de justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020 ”

(Caso: expediente. N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06)

"Work dynamics in the era of remote work in the face of unjustified absence in the judicial field of the Superior Court of Justice of Lima, Labor Chamber NLPT 2020"

(Case: file. No. 05286-2020-0-1801-JR-LA-06)

Línea de investigación: Sociedad y transformación digital.

Nombres y Apellidos,

correo, Orcid

Facultad Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Norbert Wiener

Resumen

Introducción: La dinámica laboral ha experimentado cambios significativos con la creciente adopción del trabajo remoto. Objetivo: analizar cómo impacta las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020. Se empleó como Metodología: un enfoque cualitativo en el paradigma naturalista, con un método analítico para un estudio exploratorio-descriptivo con diseño de caso. Resultado: Se identificó que, es esencial implementar estrategias efectivas de control y supervisión, promover la responsabilidad y el compromiso de los empleados. Conclusión se determinó que la gestión eficiente de estas dinámicas laborales puede contribuir a mantener la eficacia y la calidad en el sistema judicial, siendo lo más importante de identificar la identificación de estrategias efectivas para abordar la inasistencia injustificada durante la era del trabajo remoto. Lo que más me ayudo fue la identificación de estrategias efectivas para abordar la inasistencia injustificada durante la era del trabajo remoto, lo más difícil

fue garantizar que estas estrategias sean equitativas y efectivas para todos los miembros del equipo.

Palabras Claves: Trabajo, derecho laboral, ausencia injustificada, poder judicial, trabajo remoto

Abstract:

Introduction: Work dynamics have experienced significant changes with the increasing adoption of remote work. Objective: to analyze how labor dynamics in the era of Remote Work impact Unjustified Absence in the Judicial Field of the Superior Court of Justice of Lima, Labor Chamber NLPT 2020. The Methodology was used: a qualitative approach in the naturalistic paradigm, with an analytical method for an exploratory-descriptive study with case design. Result: It was identified that it is essential to implement effective control and supervision strategies, promote responsibility and commitment of employees. Conclusion It was determined that the efficient management of these work dynamics can contribute to maintaining effectiveness and quality in the judicial system, the most important thing being to identify effective strategies to address unjustified absence during the era of remote work. What helped me the most was identifying effective strategies to address unexcused absences during the era of remote work, the most difficult was ensuring that these strategies are equitable and effective for all team members.

Keywords: Work, labor law, unjustified absence, judicial power, remote work

I.- Introducción

Para el catedrático de Derecho del trabajo de la Universidad de Foggia Barbieri (2021) Italia había experimentado un aumento en la adopción del trabajo remoto, aunque en menor medida en comparación con otros países europeos como Alemania o los Países Bajos. El legislador italiano aún considera la autodeterminación del horario por parte del trabajador, aunque no esté contemplada en la Directiva, en el contexto del trabajo a domicilio y el teletrabajo. Esta práctica, que en su momento era consensuada, ahora también está sujeta a límites de duración máxima de la jornada laboral semanal según la Ley 81/2017.

Según el autor Sanchis (2021) trabajo remoto en Japón estaba experimentando un cambio gradual en su adopción y percepción, aunque había algunas diferencias en comparación con otros países. A pesar de la creciente adopción, algunos empleados y empresas enfrentaban desafíos culturales y de comunicación en la transición al trabajo remoto. Aproximadamente el 5% de los empleados realizaban más del 70% de sus tareas a través del teletrabajo. Empresas que adoptaron esta modalidad, manteniendo un 20-30% de desplazamiento, invirtieron en brindar

condiciones adecuadas en los hogares. Ejemplo: una empresa de software en Aichi costeaba electricidad, comunicación diaria y ofrecía apoyo financiero para comprar equipamiento Wi-Fi, escritorios y sillas.

La India es conocida por su industria de outsourcing de servicios, y muchas empresas extranjeras subcontratan trabajos a empresas y profesionales en la India. Esto ha impulsado la adopción del trabajo remoto, ya que muchas de estas empresas permiten que sus empleados trabajen desde casa. Para el autor Madhok (2021) El sector de la tecnología de la información y el software en la India estaba bien posicionado para el trabajo remoto. Muchos profesionales de TI ya estaban acostumbrados a trabajar de forma remota y tenían la infraestructura tecnológica necesaria.

El trabajo remoto, conocido como "Home Office" o "Teletrabajo", ha ganado popularidad en Alemania en los últimos años, especialmente debido a la pandemia de COVID-19. En este modelo, los empleados realizan sus labores desde sus hogares u otros lugares fuera de la empresa. (Antonio, 2020) El gobierno alemán ha establecido regulaciones para proteger los derechos de los trabajadores remotos, incluyendo la provisión de equipos, el derecho a desconexión digital y la responsabilidad del empleador de garantizar un ambiente de trabajo seguro, incluso en el hogar del empleado.

El trabajo remoto en EEUU estaba experimentando un crecimiento significativo, impulsado por una serie de factores. Según la autora Hulet (2020). El trabajo en el hogar demanda un alto grado de autorregulación. Los trabajadores remotos que logran mayor éxito son aquellos que realizan descansos de forma periódica, establecen horarios laborales definidos y utilizan listas de tareas o recursos de organización similares para mantenerse estructurados.

El trabajo remoto o también conocido home office en México, ofrece una serie de beneficios, dado que muchas ciudades mexicanas enfrentan problemas de tráfico intenso, el trabajo remoto puede ayudar a los empleados a evitar largos desplazamientos y a ganar más tiempo para otras actividades. Los empleados mexicanos pueden reducir los costos de transporte y alimentación al trabajar desde casa, lo que puede impactar positivamente en sus finanzas personales. (Duarte, 2023).

Por otro lado, la inasistencia o demora de los empleados puede influir en el entorno de trabajo de múltiples maneras. Puede provocar un incremento en la carga laboral para otros compañeros, llevando a que estos deban asumir una porción adicional de tareas, lo cual podría originar tensiones y una sobrecarga. Además, tiene el potencial de perturbar la secuencia de las

actividades laborales y ejercer un impacto negativo en la eficiencia operativa de la empresa, entre otros efectos, (Rios, 2023). En el Perú los trabajadores remotos no están obligados a registrar su ingreso y salida según Resolución 001704-2021-Servir/TSC, por el contrario, este debe de estar pendiente durante sus horas de trabajo a coordinación o consultas según correspondan.

En Granada, al igual que el resto de España, cuenta con una infraestructura tecnológica sólida, lo que facilita la transición al trabajo remoto. La disponibilidad de conexiones a internet de alta velocidad y herramientas de colaboración en línea ayudó a las empresas y a los empleados a mantener la productividad. Según el autor (Anonimo, 2022) El trabajo remoto ha experimentado una fuerte expansión en el ámbito laboral, brindando amplias posibilidades, pero también desafíos significativos que deben superarse. Es crucial tener un dominio tecnológico y comprender las necesidades de presencia física en diferentes sectores para aprovechar sus beneficios sin perjudicar la productividad, el aprendizaje y la colaboración.

El trabajo remoto en Colombia sigue una tendencia similar a la de muchos otros países. A medida que la tecnología avanza y las preferencias laborales cambian, más empresas y empleados están adoptando el trabajo remoto como una modalidad válida de realizar tareas laborales. Hace poco recién se puso en práctica la Ley 2121, promulgada el 3 de agosto de 2021, estableció el concepto de 'trabajo remoto', una innovadora opción de empleo que habilita a los empleados para realizar sus responsabilidades de manera virtual a través de tecnologías de la información, sin necesidad de estar físicamente en las instalaciones del empleador. (Londoño, 2021)

Según la autora Martínez, (2020) El trabajo remoto en Nicaragua no tenía la misma prevalencia que en algunas otras naciones, y su adopción era más limitada. La disponibilidad de tecnología y conexiones a Internet no era uniforme en todo el país. En zonas urbanas y en ciertos sectores, como la tecnología de la información, era más viable llevar a cabo el trabajo remoto debido a una infraestructura tecnológica más avanzada. No obstante, en áreas rurales o en industrias menos orientadas hacia la tecnología, las dificultades relacionadas con la conectividad podían representar un obstáculo significativo.

Tenemos como problema general ¿Cómo impacta las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020? y como problemas específicos [\(Ver anexo 1\)](#)

El panorama en la era del trabajo remoto frente a la inasistencia injustificada en el ámbito judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima se presenta como un tema de análisis crucial en

el contexto actual. A medida que el trabajo remoto se ha consolidado como una modalidad significativa en respuesta a las demandas de flexibilidad y eficiencia, también ha surgido la necesidad de abordar la inasistencia injustificada y sus posibles implicaciones en este ámbito específico.

En el contexto del trabajo remoto, la Corte Superior de Justicia ha experimentado una transformación en las formas en que los empleados llevan a cabo sus labores. La implementación de herramientas tecnológicas y plataformas de comunicación ha permitido que los profesionales del ámbito judicial realicen sus tareas desde ubicaciones fuera de las instalaciones físicas, brindando una mayor flexibilidad en cuanto a horarios y locaciones. (Santivañez capella, rocha sumar y reyes, 2020), Esta transición ha generado una serie de ventajas, como la reducción de los desplazamientos diarios, la optimización del tiempo y la posibilidad de atraer a talentos más diversos.

El diagnostico tiene como objetivo alcanzar una correcta gestión de la justicia y una aplicación precisa de las regulaciones. La relevancia radica en la necesidad de mantener la claridad y la coherencia, lo que contribuirá a simplificar el examen de los casos, (Vallejos Díaz, 2008). La justificación teórica se apoya en el método inductivo empleado en esta investigación cualitativa de enfoque básico, que adopta el diseño de estudio de caso para lograr un análisis hermenéutico mediante la exploración y descripción de fuentes bibliográficas y documentales. Esta metodología se respalda adicionalmente por la recopilación de datos a través de entrevistas en profundidad. Esta metodología, estructurada y sistemática, sintetiza la explicación del análisis. Igualmente, su justificación práctica se refleja en contextos de grupos reducidos o áreas específicas Hernández, Fernández y Batista, (2010).

Como objetivo general tenemos: Analizar cómo impacta las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020 y como objetivos específicos [\(Ver anexo 1\)](#)

II.- Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes

En el ámbito internacional, se tiene a Cañadas (2017), de España, en su tesis de doctorado en ciencias jurídicas, planteo el objetivo del trabajo de grado es analizar la cuan efectivo será el teletrabajo trabajo remoto ya que en los últimos años se viene desarrollado con gran afluencia en el sector empresarial, lo cual vienen siendo clave en competitividad, Utilizando un enfoque descriptivo cualitativo, se empleará la técnica de revisión sistemática de la doctrina, se obtuvo como resultado que el teletrabajo tuvo ventajas mejorando el nivel de producción

solicitado, mejorando su salud mental entre otras, lo cual está siendo desarrollado con más afluencia, llegando a la conclusión que tanto los hombres y mujeres consideran el teletrabajo como una oferta más atractiva que la presencial, ya que les permite desempeñarse libremente y así lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y sus responsabilidades familiares.

Factores asociados al ausentismo laboral en países en América Latina, tema tratado por los autores Tatamuez Diminguez y Matacanchoy, (2018), en su Tesis para optar el título profesional en Enfermería, señala que el ausentismo laboral se define como la falta de asistencia al trabajo durante uno o varios días laborales, y se reconoce como un tema de salud que ha generado un interés cada vez mayor debido a su influencia en la calidad de vida. Se utilizó la metodología cualitativa de revisión sistemática, siguiendo las etapas de: construcción de la pregunta problema y objetivo; especificación de criterios de inclusión; formulación del plan de búsqueda; exploración de artículos, Resultados: Se observó que los factores que contribuyen al ausentismo laboral pueden ser agrupados en tres categorías: factores individuales relacionados con la situación personal del trabajador, factores sociodemográficos y factores intralaborales que se vinculan con el entorno laboral. Conclusión: La existencia del ausentismo laboral se origina de la interacción de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, los cuales se entrelazan entre sí.

Para Gómez y Jiménez (2020), de Colombia, en su Tesis para optar por el título en Administración Financiera, planteo el propósito de su estudio es reconocer cómo los empleados perciben el teletrabajo y cómo esto impacta tanto en sus vidas personales como laborales. La investigación adopta un enfoque mixto, combinando aspectos cualitativos y cuantitativos, en donde se aplica un estudio en dos empresas de servicios, una enfocada en el sector financiero y la otra en servicios de call center, utilizando la encuesta como método de recolección de datos, con un nivel de investigación descriptivo. Los resultados principales de la encuesta revelan que de los 53 teletrabajadores encuestados, 30 son del área de gestión humana y 23 del área de servicio al cliente. Las mujeres representan el 81,1% de la muestra, y más de la mitad de los colaboradores prefieren trabajar desde casa, con un promedio de trabajo de 7 a 10 horas al día. En conclusión, los teletrabajadores prefieren trabajar desde casa para pasar más tiempo con sus familias. También, se ha observado que no enfrentan problemas al comunicarse con sus jefes y colegas.

En México, para el autor Bustos (2020) en su tesis para obtener la diplomía de especialidad en enfermería opción terminal busca abordar y mejorar el problema de la inasistencia injustificada o como en México se le conoce como ausentismo laboral en el personal

de enfermería en un hospital de pediatría en el estado de Morelos. Se implementó una metodología cualitativa de enfoque observacional, para su elaboración fue necesario consultar e identificar la información y los aspectos predominantes del ausentismo laboral desde un punto de vista administrativo propio del departamento de enfermería. El resultado indicó que la causa del problema en el equipo de enfermería se relaciona con la falta de profesionales en el equipo, lo que genera una carga excesiva de trabajo en los demás miembros y a asumir un volumen mayor de tareas. Esta sobrecarga tiene el potencial de afectar la salud de los trabajadores, causando desgaste físico, psicológico y social. En conclusión, el propósito es de aportar a la reducción del ausentismo en el personal de enfermería. A lo largo del tiempo, se ha estado buscando soluciones a esta problemática a través de diversas técnicas, se reconoce que reducir la incidencia de ausentismo en la institución es un desafío que presenta cierta complejidad, pero no es imposible de lograr.

Para el autor De la vega (De la Vega), En su tesis para optar el grado de Maestría en Economía, tiene como objetivo evaluar cómo la modalidad de teletrabajo puede actuar como un factor que reduce los efectos negativos de un evento disruptivo como la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral de Argentina. La metodología empleada consistió en la utilización de categorías básicas y niveles de interpretación, con un diseño experimental transversal en un contexto específico. Como resultado se probó que El trabajo remoto permitió a los empleados una mayor flexibilidad en cuanto a la gestión de su tiempo y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, también surgieron desafíos, como la falta de conexión adecuada a internet en algunas áreas, y la sensación de aislamiento. En conclusión, los impactos económicos de la pandemia, influenciados por el teletrabajo, varían. Es más probable que aquellos con capacidad de trabajar a distancia sean personas mayores, altamente calificadas, empleados formales y trabajen en sectores específicos como educación, administración pública o finanzas.

En el contexto nacional el autor Garay (2023) en su tesis para optar el título de licenciado en negocios internacionales El objetivo de su trabajo de tesis fue identificar cómo la dificultad tecnológica y las particularidades del trabajo, a través del tecnoestrés y el estrés, afectan el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados que llevan a cabo teletrabajo en una empresa multinacional. El enfoque de la investigación es cuantitativo aplicado, ya que se empleó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Como resultado significativo fue la relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral, lo cual impacta en el rendimiento de la empresa. Estos resultados confirman la validez del modelo en Perú y Chile, siendo aplicable para futuras investigaciones. En conclusión, Es relevante destacar que en la muestra de Chile se

observó una relación inversa entre la dificultad tecnológica y el tecnoestrés, a diferencia de la expectativa inicial.

El autor Santos (2021). En su tesis para obtener el grado de maestra en gestión pública planteo el propósito de su estudio fue investigar la dinámica del trabajo remoto en el personal jurisdiccional de la Corte de Lima Este. La metodología empleada fue cualitativa, con un diseño fenomenológico, y se llevaron a cabo entrevistas con especialistas judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. Los resultados revelaron que la implementación del trabajo remoto en el Poder Judicial de Lima Este fue improvisada, lo que resultó en una carga laboral excesiva. En conclusión, a pesar de las ventajas del trabajo remoto, también presenta inconvenientes. Los trabajadores asumen costos de energía, internet y equipos. Los empleados jurisdiccionales deben encargarse de llevar y traer expedientes, y la conexión a la red judicial es lenta desde casa.

En la ciudad de Cutervo el bachiller Edquen (2020) en su tesis para optar el título de licenciado en administración refiere que el propósito de su estudio fue analizar cómo el trabajo remoto impacta en el rendimiento laboral de los de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia por la COVID-19. El enfoque de investigación es cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo simple. La población consistió en 10 profesionales, de lo cual se obtuvo como resultado que el desempeño laboral en la fiscalía provincial de Cutervo durante la emergencia de la COVID-19. Las relaciones interpersonales obtuvieron un 100% y las políticas para colaboradores un 80%, aunque no cumplieron expectativas. El trabajo remoto mostró que el 60% trabajó individualmente con sus equipos, mientras que el 30% lo hizo de manera regular durante el aislamiento en sus hogares. En resumen, el trabajo remoto no contribuyó positivamente al rendimiento laboral debido a restricciones y deficiencias tecnológicas que afectaron las tareas diarias.

Este trabajo académico es desarrollado por Valencia, (2020), en su tesis para optar el título de segunda especialización en derecho del trabajo y de la seguridad social se enfoca en el tema de la falta grave laboral de abandono de trabajo, que está regulada por la normativa, y explora el procedimiento para llevar a cabo el despido basado en esta causa. Se emplean enfoques cualitativos e interpretativos para alcanzar una conclusión precisa sobre la interpretación adecuada de la normativa. Como resultado, se determinó que la ausencia en el lugar de trabajo representa un incumplimiento por parte del empleado, y solo podrá ser corregido si se presenta una justificación que demuestre la incapacidad del trabajador para realizar el servicio para el cual fue contratado. En conclusión, Para verificar si una ausencia es válida y no

debe llevar a una sanción, la justificación debe estar dentro de las causas legítimas para la suspensión del contrato, ello amparado en el artículo 12° de la LPCL.

Para los autores Ochoa y Carreño (2019) su trabajo de tesis trata sobre las "Influencias que afectan la falta de asistencia laboral en los enfermeros del Hospital III de Emergencias Grau EsSalud - 2018", investigación que adopta un enfoque descriptivo y cuantitativo de diseño transversal, como resultado se obtuvo que el 51% (60 personas) se ausentaron debido a problemas de salud, el 34% (40 personas) por asuntos familiares y un 15% (18 personas) por otros motivos personales. En relación al factor laboral, un 88.14% reportó sobrecarga laboral, y la misma proporción indicó que esta sobrecarga afectaba su salud. Se utilizó la correlación de Spearman para analizar la relación entre los factores personales, laborales y el ausentismo en la muestra total. En las conclusiones se destacó que la enfermedad general es la principal causa del ausentismo laboral entre los trabajadores del sector asistencial de la IPS de segundo nivel. Además, se observó un alto nivel de estrés y sobrecarga laboral, atribuidos al trato con los usuarios del sistema de salud.

2.2.- Fundamento del tema elegido

Con relación a la primera categoría sobre la teoría del "trabajo remoto", al respecto Valenzuela (2023) se refiere a la modalidad de empleo en la cual los empleados realizan sus tareas y responsabilidades fuera de la ubicación física tradicional de la empresa. En lugar de trabajar en la oficina, los empleados pueden llevar a cabo sus labores desde su hogar, un espacio de coworking u otro lugar de su elección, para Silva (2022) El teletrabajo se refiere a la capacidad de los empleados para realizar sus actividades laborales utilizando herramientas y tecnologías de comunicación y colaboración en línea. Esto implica el uso de software, aplicaciones y plataformas que permiten la comunicación en tiempo real, el intercambio de archivos y la colaboración en proyectos, sin la necesidad de estar físicamente presentes en la misma ubicación, mientras que para Osman, (2021) El trabajo remoto puede ser visto como una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta modalidad ofrece a los empleados la posibilidad de reducir el tiempo y el estrés asociados con los desplazamientos diarios, lo que puede mejorar su calidad de vida al brindarles más tiempo para dedicar a actividades personales y familiares.

Referente a la primera subcategoría sobre "autonomía de horarios", es un concepto central en la fenomenología de Boogaard (2021), La autonomía de horarios se refiere a la capacidad de los individuos para determinar y ajustar por sí mismos las horas en las que realizan sus actividades laborales. Esto implica la libertad de elegir cuándo comenzar y terminar la jornada

laboral. Mientras que Remon, et al (2021) La autonomía de horarios implica la habilidad de administrar el tiempo de trabajo de manera personalizada. Esto puede incluir períodos de concentración intensa seguidos de pausas o la distribución de las tareas a lo largo del día de manera más equilibrada. en tanto menciona, Faya et al (2018), la autonomía de horarios se refiere al grado de control que tienen los trabajadores sobre cuándo y cómo realizan sus labores. En un entorno con autonomía de horarios, los empleados tienen la capacidad de establecer sus propias rutinas de trabajo, lo que les permite acomodar compromisos personales, aprovechar los momentos de mayor productividad y mantener un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por otro lado, en lo que se refiere a la segunda subcategoría sobre la “comunicación virtual”, para Yupari (2022) lo define La comunicación virtual en el trabajo remoto se refiere al uso de herramientas y plataformas digitales para intercambiar información, ideas y colaborar en proyectos entre miembros de un equipo o empresa que están ubicados en diferentes lugares geográficos. Esto incluye el uso de correos electrónicos, chats en línea, videoconferencias y otras aplicaciones de comunicación en tiempo real que permiten mantener la conexión y la colaboración sin necesidad de estar físicamente presentes en una ubicación compartida. A través de la perspectiva de Moreno (2021), quién afirma que La comunicación virtual implica la habilidad de colaborar eficazmente en proyectos y tareas a pesar de la distancia física. Esto se logra a través del uso de herramientas de colaboración en línea que permiten compartir documentos, realizar ediciones en tiempo real, realizar seguimiento de cambios y brindar retroalimentación.

En tanto Fernández (2021) la comunicación virtual se refiere a la manera en que las personas establecen y mantienen relaciones interpersonales y conexiones profesionales a través de medios digitales. Incluye la capacidad de sostener conversaciones uno a uno o en grupo, expresar ideas, compartir actualizaciones y mantener un sentido de pertenencia y comunidad a pesar de la falta de interacciones presenciales regulares.

Mientras que para la segunda categoría sobre la teoría de la inasistencia injustificada, para Palma (2023), La inasistencia injustificada o ausentismo laboral se refiere a la ausencia de un empleado en el lugar de trabajo sin proporcionar una razón válida o aceptable para su ausencia. En otras palabras, se trata de no presentarse al trabajo sin haber notificado previamente o sin tener una justificación válida para la ausencia. Pizarro (2019) La inasistencia injustificada puede tener un impacto negativo en la productividad y en el funcionamiento general de la empresa. Puede causar interrupciones en los proyectos, dificultar la planificación de recursos humanos y generar problemas de comunicación dentro del equipo. Para Irureta (2013) La mayoría de las organizaciones tienen políticas y procedimientos establecidos para

manejar las ausencias laborales, que incluyen cómo solicitar permisos, licencias médicas o días libres, así como cómo reportar ausencias inesperadas. Las inasistencias injustificadas generalmente pueden dar lugar a consecuencias disciplinarias, que pueden incluir advertencias, suspensiones o incluso la terminación del empleo, dependiendo de la gravedad y la frecuencia de las ausencias.

Como primera subcategoría se tiene acciones disciplinarias para Garcia (2021) Las acciones disciplinarias son medidas adoptadas por una organización o empresa para hacer cumplir las normas y políticas establecidas en el entorno laboral. El objetivo de estas acciones es mantener un ambiente de trabajo profesional y eficiente, así como garantizar que todos los empleados sigan las políticas y regulaciones de la empresa; Anónimo (2021) Las acciones disciplinarias se refieren a las acciones que una organización toma en respuesta a conductas inapropiadas o violaciones de leyes y regulaciones en el lugar de trabajo. Esto puede incluir medidas como investigaciones internas, suspensiones, multas o incluso la terminación del contrato laboral.

En tanto para Guschdez (2017) Las acciones disciplinarias pueden ser vistas como oportunidades de aprendizaje y crecimiento para los empleados. En esta perspectiva, las medidas disciplinarias no solo se toman como consecuencia de un comportamiento negativo, sino también como una manera de brindar retroalimentación constructiva y ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades y comportamientos.

Como segunda subcategoría se tiene las “disminución en la producción” para Tsipursky (2023) se refieren La disminución en la producción se interpreta como una falta de eficiencia en los procesos de fabricación y operaciones. Puede surgir debido a problemas en la cadena de suministro, fallas en la maquinaria, falta de materiales o problemas de gestión. para Alvaro (2022) La disminución en la producción en el trabajo remoto se refiere a una reducción en la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado en comparación con su rendimiento cuando trabajaba en un entorno presencial. Esta perspectiva se centra en cómo la falta de supervisión directa y las distracciones del entorno doméstico pueden afectar negativamente la productividad individual. para la especialista en marketing

Hulet (2020) La disminución en la producción debido a la inasistencia injustificada se refiere a la reducción en la cantidad y calidad de la producción de una empresa o equipo debido a la ausencia no autorizada de empleados. Esta perspectiva se centra en cómo la falta de presencia de los trabajadores en sus puestos afecta directamente la capacidad de la organización para cumplir con sus objetivos de producción y operativos.

2.2. Fundamentación del tema de investigación

2.3. Aporte y desarrollo de la experiencia

De acuerdo a Orozco y Díaz (2018) en esta investigación, se empleó una metodología de investigación documental que involucró la recopilación de una variedad de documentos con el propósito de analizar la información y reunir datos. Se llevó a cabo un estudio de enfoque cualitativo, basado en el análisis de los estudios reunidos, con el objetivo de abordar el problema planteado y obtener una respuesta. Mientras tanot Mata (2019). Señala que llevó a la adopción de un diseño de investigación centrado en el estudio de caso, examinando los fenómenos y experiencias que se presentaron en un grupo particular de individuos. El propósito era realizar un análisis basado en teorías y perspectivas establecidas en la literatura académica, permitiendo la comprensión de situaciones específicas, ya sean sociales o políticas, que expliquen la problemática en cuestión

Según Okuda y Gómez - Restrepo (2005) el fundamento de nuestra investigación descansó en el estudio y análisis de las posturas teóricas presentadas a lo largo de nuestra investigación, las cuales proporcionaron el sustento necesario para desarrollar nuestras categorías y la matriz apriorística. A partir de esta base teórica, procedimos a llevar a cabo la recopilación de datos e información de fuentes confiables, con el fin de llevar a cabo un análisis detallado y específico de nuestro caso de estudio.

Durante la fase inicial de la revisión bibliográfica, se estableció una tipología de investigación que identificó el enfoque como cualitativo. Esto se determinó ya que no se requería llevar a cabo mediciones numéricas entre las variables. El método seleccionado fue el analítico, y se optó por un diseño exploratorio debido a la necesidad de examinar y explorar los conocimientos, teorías, doctrina y jurisprudencia relacionados con el estudio. Además, se consideró un diseño descriptivo, ya que se necesitaba presentar de manera sistemática el tema investigado y respaldar los hallazgos y resultados obtenidos.

En la segunda fase, se requería identificar actividades encaminadas a mejorar el entendimiento o el proceso de llevar a cabo una revisión sistemática (RS). sobre la literatura que permita sustenta sobre la inasistencia injustificada y su consecuencias que traen a colación, Villasis et al (2020) explican que las revisiones sistemáticas representan investigaciones secundarias que recopilan los resultados publicados derivados de investigaciones en seres humanos. El término meta análisis se emplea para denotar el análisis estadístico de la

amalgamación de los resultados de dos o más estudios originales, los cuales deben haber sido elegidos a partir de una revisión sistemática.

Basado en un diseño descriptivo, que para los autores García y García (2020) el diseño de investigación descriptivo se centra en la obtención de información detallada y exhaustiva acerca de las propiedades, atributos y perfiles significativos de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno bajo escrutinio. Este enfoque tiene como objetivo principal proporcionar una visión completa y precisa de las características esenciales del objeto de estudio, lo que facilita una comprensión más profunda y matizada del mismo.

De nivel exploratorio, que como lo reconoce Euroinnova (2020) el propósito fundamental del método exploratorio reside en lograr una comprensión profunda de una cuestión predefinida. Este enfoque se orienta hacia la identificación de los elementos clave que rodean la temática en cuestión, así como en la determinación de las estrategias más adecuadas que permitan llevar a cabo una investigación de naturaleza exploratoria. En esencia, este método sienta las bases para una comprensión más sólida y exhaustiva del tema de estudio.

Presentación del reporte de caso jurídico

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Categoría 1: Trabajo Remoto |
| Problema general: ¿Cómo impacta las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020? |
| Objetivo general: Analizar cómo impacta las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020 |

La sentencia de segunda instancia registrada en el expediente de Lima, en la que figura como demandante Alejandro Agustín Maldonado Lázaro De Ortecho, se refiere al caso contra la Sentencia N° 242-2021-06° JETPL, que declaró infundada la solicitud de indemnización por despido injustificado.

En este sentido, los argumentos dados para afirmar que el empleador debía acudir a su lugar de trabajo, basados en la declaración de estado de emergencia sanitaria por parte del Estado Peruano a través del Decreto Supremo N° 44-2020-PCM y la consecuente imposición de un confinamiento social, no han sido adecuadamente fundamentados. Como resultado, al ordenarse a nivel nacional la implementación del trabajo remoto, el empleador no comunicó la

puesta en marcha de esta modalidad y se observó la ausencia de una ejecución efectiva de labores.

Al respecto y de acuerdo con Valenzuela (2023) el mismo que argumenta que el trabajo remoto es la modalidad de empleo en la cual los empleados realizan sus tareas y responsabilidades fuera de la ubicación física tradicional de la empresa. En lugar de trabajar en la oficina, los empleados pueden llevar a cabo sus labores desde su hogar, un espacio de coworking u otro lugar de su elección, mientras que para Silva (2022) El teletrabajo o trabajo remoto se refiere a la capacidad de los empleados para realizar sus actividades laborales utilizando herramientas y tecnologías de comunicación y colaboración en línea. Esto implica el uso de software, aplicaciones y plataformas que permiten la comunicación en tiempo real, el intercambio de archivos y la colaboración en proyectos, sin la necesidad de estar físicamente presentes en la misma ubicación.

Es por ello que las dinámicas laborales en la era del trabajo remoto han traído consigo cambios significativos en la manera en que las organizaciones gestionan la asistencia y la inasistencia de sus empleados, incluyendo el ámbito judicial como la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. Por lo tanto, se cometen equívocos al pensar que la ausencia en el lugar de empleo constituye una infracción grave, ya que a través de esta interpretación se ha infringido el principio fundamental de tipificación establecido en la constitución. No se ha tenido en cuenta que la falta de asistencia está vinculada con la declaración del estado de emergencia sanitaria y no existía la exigencia de presentar una justificación para dicha ausencia.

El trabajo remoto puede permitir a los empleados presentar pruebas y justificaciones de inasistencia de manera más rápida y eficiente, al no depender de la presencia física en la oficina. Los sistemas electrónicos de presentación de pruebas y documentos podrían agilizar este proceso, exigiendo una comunicación más clara y constante entre los empleados y sus superiores. La información sobre la inasistencia, las razones y las medidas correctivas puede ser compartida de manera virtual para asegurarse de que todos estén al tanto. En un entorno de trabajo remoto, la medición del desempeño podría enfocarse más en los resultados y la calidad del trabajo que en el tiempo de presencia. Esto podría disuadir la inasistencia injustificada al priorizar la eficacia y la eficiencia.

Cuando se destaca la importancia de que este desarrollo sea un "despido justificado", se está enfatizando, aunque de manera repetitiva, que esto no debe dañar la esencia misma del derecho del trabajador. En efecto, cualquier formulación legislativa de los derechos establecidos en la Constitución implica que, para ser válida, debe preservar la naturaleza fundamental del

derecho en cuestión, es decir, no puede alterarse la esencia esencial del derecho que se está elaborando.

Por lo tanto, no se debe interpretar el mencionado artículo 27º como la incorporación, a través de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" para el empleador (...) En consecuencia, cuando el artículo 27º de la Constitución establece que la legislación asegurará una "protección adecuada contra el despido arbitrario", se debe entender que este mandato constitucional al legislador no admite una interpretación completamente abierta que permita una regulación legal que anule por completo el núcleo fundamental de dicho derecho constitucional. Aunque es cierto que el legislador tiene la autoridad para concretar los mandatos constitucionales, también es cierto que esta autoridad debe ser ejercida en consonancia con el contenido esencial del derecho constitucional.

Los sistemas de seguimiento y monitoreo pueden ser más desafiantes en un entorno de trabajo remoto. Sin embargo, herramientas de gestión del tiempo y proyectos pueden ayudar a supervisar las tareas y detectar patrones de inasistencia injustificada. El trabajo remoto requiere que los empleados sean más responsables de su propio tiempo y tareas. La inasistencia injustificada puede afectar directamente la productividad y reflejar un bajo compromiso laboral. El trabajo remoto exitoso depende de la disponibilidad y el acceso a sistemas y tecnología confiables. Si los empleados no cuentan con la infraestructura adecuada, podría aumentar la probabilidad de inasistencias injustificadas.

Los sistemas de evaluación del rendimiento podrían necesitar adaptarse para medir la calidad y la puntualidad en la entrega del trabajo en lugar de simplemente la asistencia física.

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Categoría 1: Trabajo remoto</p> <p>Primer objetivo específico. Analiza cómo impacta las dinámicas laborales en la era de la autonomía de horarios frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020</p> |
| <p>Respuestas</p> |
| <p>La autonomía de horarios se relaciona con la habilidad de las personas para decidir y adaptar de forma independiente las horas en las que llevan a cabo sus labores profesionales, lo que implica la libertad de seleccionar el inicio y finalización de su jornada de trabajo.</p> |
| <p>La autonomía en cuanto a horarios conlleva la destreza de gestionar el tiempo de trabajo de manera individualizada. Esto puede abarcar la posibilidad de alternar entre momentos de</p> |

enfoque intenso y descansos, o distribuir las responsabilidades de forma más equitativa a lo largo del día.

Las dinámicas laborales que fomentan la autonomía de horarios en la era actual pueden tener implicaciones significativas en relación con la inasistencia injustificada en el ámbito judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, específicamente en su Sala Laboral.

Al respecto de Boogaard (2021), La autonomía de horarios se refiere a la capacidad de los individuos para determinar y ajustar por sí mismos las horas en las que realizan sus actividades laborales. Esto implica la libertad de elegir cuándo comenzar y terminar la jornada laboral, mientras que Remón, et al (2021) La autonomía de horarios implica la habilidad de administrar el tiempo de trabajo de manera personalizada. Esto puede incluir períodos de concentración intensa seguidos de pausas o la distribución de las tareas a lo largo del día de manera más equilibrada. En tanto Faya et al (2018), la autonomía de horarios se refiere al grado de control que tienen los trabajadores sobre cuándo y cómo realizan sus labores. En un entorno con autonomía de horarios, los empleados tienen la capacidad de establecer sus propias rutinas de trabajo, lo que les permite acomodar compromisos personales, aprovechar los momentos de mayor productividad y mantener un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal

Es por ello que la autonomía de horarios otorga a los empleados la capacidad de gestionar sus propios horarios de trabajo. Esto puede influir en la disminución de la inasistencia injustificada, ya que los empleados pueden adaptar su jornada laboral para abordar asuntos personales sin tener que ausentarse completamente del trabajo.

Al brindar a los empleados la responsabilidad de gestionar sus horarios, se puede fomentar un mayor compromiso y responsabilidad individual. Los empleados son más propensos a cumplir con sus tareas y horarios cuando se les permite tomar decisiones sobre su tiempo de trabajo. La autonomía de horarios suele estar acompañada de un enfoque en la consecución de resultados y objetivos, en lugar de simplemente cumplir un horario de trabajo. Este cambio de enfoque puede reducir la inasistencia injustificada, ya que se valora más la productividad y los logros.

La autonomía de horarios exige una comunicación más efectiva entre los empleados y sus superiores. Los empleados deben comunicar sus horarios y disponibilidad, lo que puede prevenir malentendidos y evitar situaciones de inasistencia injustificada. En un entorno donde se prioriza la consecución de objetivos, la inasistencia injustificada puede ser más evidente. Los empleados deben demostrar su productividad a través de resultados tangibles, lo que puede poner de manifiesto la ausencia injustificada.

Aunque la autonomía de horarios ofrece flexibilidad, los empleados aún deben cumplir con plazos y entregables. Esta necesidad de cumplimiento puede reducir la tentación de la inasistencia injustificada, ya que los compromisos laborales siguen siendo fundamentales.

La autonomía de horarios en el entorno laboral puede tener un impacto tanto positivo como negativo en relación con la inasistencia injustificada en el ámbito judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral. Si bien la flexibilidad puede contribuir a reducir la inasistencia injustificada al permitir a los empleados adaptarse a sus necesidades personales, es fundamental establecer pautas claras y fomentar una comunicación efectiva para garantizar que esta autonomía sea utilizada de manera responsable y en línea con los objetivos organizacionales.

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Categoría 1: Trabajo remoto</p> <p>Segundo objetivo específico. Analizar cómo impacta las dinámicas laborales en la era de la comunicación virtual frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020</p> |
| <p>Respuestas</p> |
| <p>La comunicación en el trabajo remoto a través de medios virtuales consiste en la utilización de herramientas y plataformas digitales para compartir información, conceptos y colaborar en proyectos entre individuos de un equipo o empresa que se encuentran en distintas ubicaciones geográficas.</p> |
| <p>La comunicación virtual abarca la capacidad de colaborar de manera efectiva en proyectos y labores, incluso cuando existe una separación geográfica. Esto se consigue mediante el empleo de herramientas de colaboración en línea que posibilitan compartir archivos, llevar a cabo ediciones en tiempo real, supervisar modificaciones y proporcionar comentarios y sugerencias.</p> |

La comunicación virtual ha revolucionado la forma en que las personas trabajan y se comunican, y esta transformación ha tenido un impacto significativo en diversas áreas laborales, incluyendo el sector judicial.

Para el autor Yupari (2022) lo define la comunicación virtual en el trabajo remoto se refiere al uso de herramientas y plataformas digitales para intercambiar información, ideas y colaborar en proyectos entre miembros de un equipo o empresa que están ubicados en diferentes lugares geográficos. Esto incluye el uso de correos electrónicos, chats en línea, videoconferencias y otras aplicaciones de comunicación en tiempo real que permiten mantener la conexión y la colaboración sin necesidad de estar físicamente presentes en una ubicación compartida.

La adopción de la comunicación virtual ha permitido la implementación del teletrabajo y la flexibilidad en los horarios laborales. Esto podría tener un impacto en la inasistencia injustificada, ya que las personas pueden tener más facilidades para trabajar desde casa o ajustar sus horarios para acomodar responsabilidades personales. Sin embargo, también puede haber riesgos de abuso de esta flexibilidad si no se establecen pautas claras.

A través de la perspectiva de Moreno (2021), quien argumenta que la comunicación virtual implica la habilidad de colaborar eficazmente en proyectos y tareas a pesar de la distancia física. Esto se logra a través del uso de herramientas de colaboración en línea que permiten compartir documentos, realizar ediciones en tiempo real, realizar seguimiento de cambios y brindar retroalimentación. En tanto Fernández (2021) la comunicación virtual se refiere a la manera en que las personas establecen y mantienen relaciones interpersonales y conexiones profesionales a través de medios digitales. Incluye la capacidad de sostener conversaciones uno a uno o en grupo, expresar ideas, compartir actualizaciones y mantener un sentido de pertenencia y comunidad a pesar de la falta de interacciones presenciales regulares.

El trabajo virtual puede dificultar la supervisión y el control de las actividades laborales. En el contexto judicial, donde la puntualidad y la presencia son esenciales, la falta de una supervisión directa podría dar lugar a la inasistencia injustificada, ya que es más difícil verificar la asistencia y el cumplimiento de horarios.

La comunicación virtual requiere una comunicación efectiva y constante a través de herramientas digitales. La falta de comunicación adecuada podría llevar a malentendidos sobre horarios, expectativas de trabajo y cambios en las actividades laborales, lo que podría contribuir a la inasistencia injustificada. La dependencia de la tecnología puede generar desafíos técnicos, como problemas de conectividad o fallas en las plataformas de comunicación. Estos problemas podrían dificultar la participación en reuniones virtuales o la presentación de argumentos en una sala judicial virtual.

Aunque la flexibilidad laboral puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, también puede llevar a una mezcla constante de ambas esferas. Esto podría generar agotamiento y estrés, lo que a su vez podría influir en la asistencia y el rendimiento laboral. En un ambiente virtual, es fundamental que los empleados mantengan altos estándares de ética y responsabilidad. La inasistencia injustificada podría considerarse un incumplimiento de estas expectativas, lo que podría afectar la reputación y la percepción profesional.

En la era de la comunicación virtual pueden influir en la inasistencia injustificada en el ámbito judicial y en cualquier otro sector. La clave radica en establecer políticas y normas claras para el trabajo virtual, fomentar una comunicación efectiva, promover la responsabilidad y el compromiso de los empleados, y abordar los desafíos tecnológicos para garantizar un ambiente de trabajo productivo y profesional.

III.- Discusión

En relación al objetivo general de esta investigación de analizar cómo impacta las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020, la posición teórica de Valenzuela (2023), referida a la primera categoría denominada la trabajo remoto, manifiesta que se refiere a la modalidad de empleo en la cual los empleados realizan sus tareas y responsabilidades fuera de la ubicación física tradicional de la empresa. En lugar de trabajar en la oficina, los empleados pueden llevar a cabo sus labores desde su hogar, un espacio de coworking u otro lugar de su elección, que tiene incidencia en la segunda categoría denominada Insistencia injustificada sustentada en la teoría de Palma (2023), donde refiere que la inasistencia injustificada o ausentismo laboral se refiere a la ausencia de un empleado en el lugar de trabajo sin proporcionar una razón válida o aceptable para su ausencia. En otras palabras, se trata de no presentarse al trabajo sin haber notificado previamente o sin tener una justificación válida para la ausencia.

El primer objetivo de este estudio consiste en examinar el efecto de las dinámicas laborales en la era de la autonomía de horarios en relación a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020, específicamente enfocado en la categoría de trabajo remoto y más particularmente en la subcategoría de autonomía de horarios; la posición de Boogaard (2021), La autonomía de horarios se hace alusión a la habilidad de las personas para discernir y ajustar por sí mismos las horas en las que realizan sus actividades laborales.

Esto implica la libertad de elegir cuándo comenzar y terminar la jornada laboral. Mientras que Remon, et al (2021) La autonomía de horarios implica la habilidad de administrar el tiempo de trabajo de manera personalizada. Esto puede incluir períodos de concentración intensa seguidos de pausas o la distribución de las tareas a lo largo del día de manera más equilibrada. en tanto para, Faya et al (2018), la autonomía de horarios se refiere al grado de control que tienen los trabajadores sobre cuándo y cómo realizan sus labores. En un entorno con autonomía de horarios, los empleados tienen la capacidad de establecer sus propias rutinas de trabajo, lo que

les permite acomodar compromisos personales, aprovechar los momentos de mayor productividad y mantener un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

De acuerdo a lo establecido en el segundo objetivo de esta investigación de analizar cómo impacta las dinámicas laborales en la era de la comunicación virtual frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020, en relación a la primera categoría de trabajo remoto y en especial a la segunda subcategoría de comunicación virtual; la posición de la teoría de Yupari (2022) lo define así la comunicación virtual en el trabajo remoto se refiere al uso de herramientas y plataformas digitales para intercambiar información, ideas y colaborar en proyectos entre miembros de un equipo o empresa que están ubicados en diferentes lugares geográficos.

Esto incluye el uso de correos electrónicos, chats en línea, videoconferencias y otras aplicaciones de comunicación en tiempo real que permiten mantener la conexión y la colaboración sin necesidad de estar físicamente presentes en una ubicación compartida. A través de la perspectiva de Moreno (2021), quien afirma que la comunicación virtual implica la habilidad de colaborar eficazmente en proyectos y tareas a pesar de la distancia física. Esto se logra a través del uso de herramientas de colaboración en línea que permiten compartir documentos, realizar ediciones en tiempo real, realizar seguimiento de cambios y brindar retroalimentación. En tanto Fernández (2021) la comunicación virtual se refiere a la manera en que las personas establecen y mantienen relaciones interpersonales y conexiones profesionales a través de medios digitales. Incluye la capacidad de sostener conversaciones uno a uno o en grupo, expresar ideas, compartir actualizaciones y mantener un sentido de pertenencia y comunidad a pesar de la falta de interacciones presenciales regulares.

IV.- Conclusiones

Primera. Hemos analizado que sí existe impacto en las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020; en virtud de paternidad basados en la teoría de Valenzuela (2023) y la posición de Palma (2023), lo que ha posibilitado verificar el cumplimiento del primer propósito de este estudio.

Segunda. Hemos analizado que sí existe impacto en las Dinámicas laborales en la era del Trabajo Remoto frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020; en virtud de la inasistencia injustificada, basados

en la posición de Palma (2023) así como en la posición que Pizarro (2019), lo que ha posibilitado verificar el cumplimiento del primer propósito de este estudio.

Tercera. Hemos analizado que sí existe impacto en las dinámicas laborales en la era de la autonomía de horarios frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020; en virtud de la autonomía de horarios, basados en la teoría de Boogaard (2021) y la posición de Remon, et al (2021), lo que ha posibilitado verificar el cumplimiento del primer propósito de este estudio.

Cuarta. Hemos determinado que sí existe impacto en las dinámicas laborales en la era de la comunicación virtual frente a la Inasistencia Injustificada en el Ámbito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sala Laboral NLPT 2020; en virtud del cuidado basados en la teoría de Yupari (2022) y la posición de Moreno (2021), lo que ha posibilitado verificar el cumplimiento del primer propósito de este estudio.

Quinto. Finalmente hemos enfrentado obstáculos en relación al caso de estudio en mención, derivados de la limitación en el acceso a fuentes doctrinarias confiables y relevantes, junto con el factor de tiempo restringido para llevar a cabo la investigación. Además, se recomienda a futuros investigadores que se orienten hacia enfoques más proactivos con el fin de superar estas restricciones y alcanzar mayores logros en sus indagaciones.

Reporte de Similitud Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|------------------------------------------------------------|-----|
| 1 | Universidad Wiener on 2023-07-13 Submitted works | 3% |
| 2 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet | 1% |
| 3 | renati.sunedu.gob.pe Internet | 1% |
| 4 | scielo.org.co Internet | <1% |
| 5 | dspace.tdea.edu.co Internet | <1% |
| 6 | researchgate.net Internet | <1% |
| 7 | lpderecho.pe Internet | <1% |
| 8 | repositorio.uss.edu.pe Internet | <1% |