

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

**TESIS**

**“IMPACTO DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO  
PARA LABORAR A DISTANCIA EN LA CIUDAD DE IQUITOS  
EN EL AÑO 2021”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autores:** BACH. CHÁVEZ RIOS, Norma Angélica.  
BACH. RENGIFO CHUMBE, Mayra Alexandra.

**Asesor (es):** MAG. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO.

**Iquitos Perú**

**2024**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Con Resolución Decanal N° 572 del 12 de diciembre de 2023, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a los Señores:

- Dr. Vladymir Villarreal Balbin Presidente
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro
- Mag. Cesar Augusto Millones Angeles Miembro

Como Asesor: **Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 19:30 horas del día **Viernes 19 de julio del 2024** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado evaluador para escuchar la sustentación y defensa de la Tesis: **“IMPACTO DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO PARA LABORAR A DISTANCIA EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2021”**  
Presentado por las sustentantes:

**NORMA ANGELICA CHAVEZ RIOS  
MAYRA ALEXANDRA RENGIFO CHUMBE**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogada**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron respondidas de forma:.....**SATISFACTORIAS**.....

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

**APROBADA POR UNANIMIDAD**

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

-----  
Dr. Vladymir Villarreal Balbin  
Presidente

-----  
Mag. Miguel Angel Villa Vega  
Miembro

-----  
Mag. Cesar Augusto Millones Angeles  
Miembro

CALIFICACIÓN:      Aprobado (a) Excelencia      : 19 – 20  
                                 Aprobado (a) Unanimidad      : 16– 18  
                                 Aprobado (a) Mayoría      : 13 – 15  
                                 Desaprobado (a)      : 00 – 12

PÁGINA DE APROBACIÓN

TESIS SUSTENTADA EN ACTO PÚBLICO EL DIA VIERNES 19 DE JULIO DE 2024 EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ IDENTIFICADO POR EL JURADO CALIFICADOR Y DICTAMINADOR VIGENTE.



.....  
Dr. VLADYMIR VILLARREAL BALBIN  
Presidente



.....  
Mag. CESAR AGUSTO MILLONES ANGELES  
Miembro



.....  
Mag. MIGUEL ÁNGEL VILLA VEGA  
Miembro



.....  
Mag. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO  
Asesor

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

## **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

### **“IMPACTO DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO PARA LABORAR A DISTANCIA EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2021”**

De las alumnas: **NORMA ANGÉLICA CHÁVEZ RIOS Y MAYRA ALEXANDRA RENGIFO CHUMBE**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **16% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 21 de junio del 2024.



---

**Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**  
Presidente del Comité de Ética – UCP

# UCP\_Derecho\_2024\_Tesis\_NormaChavez\_MayraRengifo\_V2 (1)

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1%
5	<a href="https://repositorio.unitec.edu">repositorio.unitec.edu</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://repository.unaula.edu.co:8080">repository.unaula.edu.co:8080</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.up.edu.pe">repositorio.up.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://telos.fundaciontelefonica.com">telos.fundaciontelefonica.com</a> Fuente de Internet	

## DEDICATORIA

*Dedico.*

*A mis padres, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del estudio y del trabajo. A mi hijo Janko Emiliano, por ser el impulso para continuar, resistir, persistir y nunca desistir en este gran camino. Esta tesis, está dedicado a ustedes, mi fuente inagotable de fortaleza.*

**BACH. CHÁVEZ RIOS, Norma Angélica.**

*La presente tesis la dedico a mi madre en razón a qué siempre ha estado guiando y motivando a lo largo de los años para culminar mi carrera satisfactoriamente, a Dayly mi hermana (que está en el cielo), por darme la confianza y creer en mi desde el día que inicie por la etapa universitaria y por enseñarme que con perseverancia, optimismo y esfuerzo se puede lograr objetivos. A Dios por sobre todas las cosas, porque es quien nos da la salud y sabiduría.*

**BACH. RENGIFO CHUMBE, Mayra Alexandra.**

## AGRADECIMIENTOS

*Mi más profundo agradecimiento a mi casa de estudios, Universidad Científica del Perú, por brindarme la educación y las oportunidades que han moldeado mi futuro. Asimismo, agradezco a mi asesor de tesis, cuya orientación y sabiduría han sido enriquecedoras en cada etapa de este proyecto.*

### **BACH. CHÁVEZ RIOS, Norma Angélica.**

*Quiero agradecer a Dios quien me da la sabiduría y la fuerza para seguir alcanzando metas y objetivos. A la Universidad Científica del Perú, quien me formó para ser competitivo en el campo laboral y buenos profesionales. A mis catedráticos, quienes, con sus capacidades en la materia, su dedicación y paciencia en la enseñanza, han venido siendo ejemplos en el campo del derecho. A mis padres y familiares que han sido el estímulo y motivación para seguir adelante y alcanzar mi mayor sueño, el ser profesional.*

### **BACH. RENGIFO CHUMBE, Mayra Alexandra.**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PAGINA DE APROBACIÓN .....	2
DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTOS .....	4
ACTA DE SUSTENTACION .....	5
HOJA DE ANTIPLAGIO.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	7
ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS .....	132
INDICE DE GRAFICOS .....	143
RESUMEN .....	154
ABSTRACT.....	165
CAPÍTULO I: Marco Teórico .....	176
1.1. Antecedentes de Estudio .....	176
1.1.1.A nivel internacional.....	176
1.1.2. A nivel nacional .....	198
1.1.3. A nivel local .....	210
1.2. Bases Teóricas .....	221
1.2.1. Evolución histórica del trabajo y el avance tecnológico en la historia 22	
1.2.1.1. Derecho Griego .....	231
1.2.1.2. Derecho Romano .....	21

1.2.1.3. Edad Media .....	22
1.2.1.4. Revolución Industrial.....	22
1.2.1.4. La Evolución del Derecho del Trabajo en el Perú.....	22
1.3. Marco Normativo Internacional.....	23
1.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	23
1.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos en materia laboral	24
1.3.3. Organización Internacional del Trabajo.....	24
1.3.3. La Organización Internacional del Trabajo y la Seguridad y Salud en los trabajadores:.....	25
1.3.4. Pacto Internacional de derecho civil y político económico, social y cultural, en materia laboral: .....	25
1.4. Trabajo Remoto .....	4826
1.4.1. Trabajo Remoto Época de Pandemia .....	28
1.4.2 El uso de las tecnologías de la información y la comunicación y la afectación del tiempo de descanso en los sistemas jurídicos contemporáneos.....	29
1.5. Marco Normativo Peruano.....	31
1.5.1. Constitución del Perú.....	31
1.5.2. Diferencia del trabajo remoto y el teletrabajo.....	34
1.5.3. Liderazgo remoto.....	35
1.5.4. Valores que se deben considerar.....	36

1.5.5. Estado de emergencia.....	37
1.5.6. Ventajas y beneficios del trabajo remoto.....	39
1.5.7. Desventajas del trabajo remoto.....	41
1.5.8. Opciones Tradicionales para Vincularse con la Red de la Empresa.....	42
1.5.9. Herramientas de Comunicación.....	43
1.5.10. La Productividad en el Trabajo Remoto.....	44
1.5.11. Comportamiento de la Productividad del Trabajo Remoto en el Perú.....	45
1.6. Definición de Términos Básicos.....	47
 CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema.....	 49
2.1. Descripción del Problema.....	49
2.2. Formulación del Problema.....	49
2.2.1. Problema General.....	49
2.2.2. Problemas Específicos.....	50
2.3. Objetivos.....	50
2.3.1. Objetivo General.....	50
2.3.2. Objetivos Específicos.....	50
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	50
2.5. Hipótesis.....	52
2.5.1. Hipótesis General.....	52

2.5.2.Hipótesis Específicas .....	52
2.6.VARIABLES .....	52
2.6.1.Identificación de las Variables.....	52
2.6.2.Definición de las Variables .....	52
2.6.3. Definición Conceptual .....	52
2.6.4. Definición Operacional de las Variables.....	53
2.6.5. Operacionalización de las Variables.....	54
CAPÍTULO III: Metodología .....	56
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación .....	56
3.1.1. Tipo de Investigación.....	56
3.1.2. Nivel de Investigación .....	57
3.1.3. Diseño de Investigación.....	57
3.2. Población y Muestra .....	58
3.2.1. Población.....	58
3.2.2. Muestra .....	58
3.2.3. Técnica del muestreo .....	58
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos...59	
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos .....	58
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos .....	59

3.3.3. Validez .....	60
3.3.4. Procedimientos de Recolección de Datos .....	61
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información .....	62
3.4.1. Procesamiento de la Información.....	62
3.4.2. Análisis de la Información .....	62
3.4.3. Confiabilidad del instrumento.....	63
CAPITULO IV: .....	64
Resultados de la investigación .....	64
4.1. Prueba de Hipótesis.....	64
4.1.1. Hipótesis General.....	64
4.1.2. Hipótesis específica 1: .....	66
4.1.3. Hipótesis específica 2: .....	68
4.2. Resultados de la aplicación de la guía de entrevista .....	71
4.4. PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV .....	76
CAPITULO V:.....	78
Discusión, Conclusiones Y Recomendaciones .....	78
DISCUSION .....	80
CONCLUSIONES PARCIALES .....	81
CONCLUSION GENERAL .....	81
RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS .....	81

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS .....	84
ANEXO 01. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO .....	84
ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	8786
ANEXO 03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	8988
ANEXO 04. APORTE CIENTIFICO.....	9190

## ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS

<i>Tabla 1. Operacionalización de variables</i> .....	53
<i>Tabla 2. Prueba de la hipótesis general</i> .....	66
<i>Tabla 3. Prueba de la hipótesis específica 1</i> .....	68
<i>Tabla 4. Prueba de la hipótesis específica 2</i> .....	70
<i>Tabla 5: Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la                   dimensión ventajas del teletrabajo</i> .....	71
<i>Tabla 6. Estadígrafos de la dimensión indicadores, teletrabajo y trabajo remoto:                   ventajas</i> .....	72
<i>Tabla 7. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la                   dimensión desventajas de teletrabajo</i> .....	73
<i>Tabla 8. Estadígrafos de la dimensión habilidades</i> .....	74
<i>Tabla 9. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la                   dimensión comunicación laboral</i> .....	75
<i>Tabla 10. Prueba de kolmogorov-smirnov de las variables</i> .....	76
<i>Tabla 11. Informe de opinión de experto</i> .....	84
<i>Tabla 12. Matriz de Consistencia</i> .....	86
<i>Tabla 13. Instrumento de recojo de información</i> .....	88

## INDICE DE GRAFICOS

- Figura 1: Gráfico de estadígrafos de los puntajes de los indicadores el teletrabajo y trabajo remoto: ventajas..... 72
- Figura 2. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión desventajas del teletrabajo.... 73
- Figura 3. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión habilidades..... 74
- Figura 4. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión comunicación laboral..... 75

## RESUMEN

### **“IMPACTO DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO PARA LABORAR A DISTANCIA EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2021”.**

A raíz de la pandemia del COVID 19, se implementó en el Perú y el mundo por la emergencia sanitaria el Teletrabajo, el Trabajo remoto o trabajo a distancia desde tu casa a través de medios digitales y el internet para evitar que el aparato productivo se paralice y no genere un caos total en la economía mundial.

El COVID 19, nos hizo ver nuestra realidad desde toda óptica, desde el punto de vista sanitario, con hospitales desabastecidos sin medicina, falta de personal, como también, la falta de mecanismos virtuales para conectarnos a este nuevo sistema de trabajo, la pandemia, nos obligó a implementarnos de aparatos tecnológicos que antes lo considerábamos en segundo plano, debido a que no era primordial en nuestro quehacer diario, aumentaron las ventas de digitales, el mundo se digitalizó por completo, las actividades tomaron un rumbo diferente, es decir, se virtualizaron y es por eso y otras circunstancias, el trabajo no podía estar ajeno a estos cambios tecnológicos,

#### **Palabras claves:**

*Teletrabajo derecho laboral, Trámite.*

**ABSTRACT****“IMPACT OF TELEWORK AND REMOTE WORK FOR REMOTE WORKING  
IN THE CITY OF IQUITOS IN THE YEAR 2021.”**

As a result of the COVID 19 pandemic, Teleworking, Remote Work or remote work from your home through digital media and the internet was implemented in Peru and the world due to the health emergency to prevent the productive apparatus from being paralyzed. and does not generate total chaos in the world economy.

COVID 19 made us see our reality from every perspective, from a health point of view, with hospitals undersupplied without medicine, lack of personnel, as well as the lack of virtual mechanisms to connect to this new work system, the pandemic, forced us to implement technological devices that we previously considered in the background, because it was not essential in our daily work, digital sales increased, the world became completely digitalized, activities took a different direction, that is, they They virtualized and that is why and other circumstances, work could not be immune to these technological changes.

**Keywords:****Teleworking labor law, Procedure.**

## **CAPÍTULO I: Marco Teórico**

### **1.1. Antecedentes de Estudio**

El siguiente proyecto de investigación fue posible gracias a la revisión de documentación, que sirvió como paso previo a la recopilación de información fundamental y precisa. Como resultado, elegimos varios trabajos que ya habían sido investigados y que nos proporcionaron un reflejo de lo que queríamos investigar, especificándolos por orden de más reciente a más antiguo a nivel internacional, nacional y local.

#### ***1.1.1. Internacional***

En tanto, Gutiérrez (2021) El proyecto de investigación presenta un estudio de caso de una entidad pública del sector de la defensa, donde muchos dirigentes exigieron a sus colaboradores que trabajaran en persona durante el brote de COVID-19 a pesar de disponer de las herramientas tecnológicas para hacerlo. Esto les exponía al virus cuando se desplazaban o tenían que interactuar con otros compañeros de trabajo. Para determinar las causas de este hecho se utilizó una encuesta anónima. Los resultados se compararon con las teorías ya existentes sobre la eficacia del teletrabajo y la forma de gestionarlo, así como con la postura del autor sobre el tema, a fin de presentar conclusiones que permitan al lector aceptar algunos argumentos bien establecidos y plantear una nueva idea que permita continuar la exploración del tema.

Por otro lado, Ortiz (2019) El objetivo principal fue implementar el plan de prueba de teletrabajo en las instalaciones de comunicaciones de Telefónica Movistar en Quito, Ecuador. La empresa ha estado trabajando para aumentar la productividad desde 2015. Como resultado, lograron crear nuevas prácticas a nivel de procesos y tecnología, creando un ambiente de trabajo

flexible y dinámico bajo una nueva infraestructura de primer nivel que fomenta la comunicación, la colaboración, la agilidad de los procesos y favorece la calidad del ambiente laboral.

La empresa lanzó su programa de prueba de teletrabajo "eWork" el 5 de febrero de 2018, con la participación de 150 empleados de cada una de las divisiones de la empresa. Este proceso dio lugar a cambios en su estilo de trabajo, expectativas, incertidumbres y ventajas. El 20 de junio de 2018, el proyecto llegó a su fin.

El desarrollo del estudio satisface los objetivos acordados de crear un marco teórico pertinente al tema actual, delinear la situación de la empresa y recopilar datos a través de cuestionarios y entrevistas con los participantes y líderes del proyecto, grupos focales con los jefes de las áreas participantes y observación, que incluyó detalles sobre el estado de la infraestructura, la tecnología y la mano de obra; para poder continuar con el tratamiento de los datos recogidos, realizar un posterior análisis de las variables dependientes e independientes respecto a sus dimensiones, y desarrollar una propuesta que añada nuevas acciones de mejora para la adopción e implantación definitiva del teletrabajo para todos los empleados elegibles de Telefónica Movistar.

En su investigación sobre el trabajo electrónico como nueva tendencia en el mercado laboral y su regulación normativa en Ecuador, Matnez (2019), buscó comprender cómo ha cambiado el trabajo en la nueva era virtual. Su población estuvo conformada por empleados del sistema bancario y el instrumento que utilizó fue una entrevista. Su conclusión fue que el teletrabajo se está expandiendo a nivel mundial y que su tendencia de crecimiento aumentará en América Latina.

En su estudio sobre el impacto de la desconexión digital en el trabajo en México, Solorio (2018), buscó entender cómo se ha impactado el derecho al descanso de los trabajadores, lo que a su vez ha repercutido en su salud. Su población estuvo conformada por ingenieros de Metso, y el

instrumento que utilizó fue una entrevista. Llegó a la conclusión de que es importante reconocer en la negociación colectiva el crecimiento del uso de la tecnología fuera del lugar de trabajo.

Beltrán (2017), utilizó como propósito el análisis jurídico de las relaciones laborales virtuales y el impacto del teletrabajo en su estudio sobre las relaciones laborales virtuales y su impacto en los empleados del sector privado en Colombia. Las nuevas relaciones laborales virtuales han dado lugar a un nuevo tipo de contrato, y la nueva legislación colombiana no ha previsto los problemas jurídicos que se pueden vivir en el futuro, según la metodología, que fue el método dogmático, y los instrumentos, que fueron encuestas a trabajadores del sector privado.

### ***1.1.2. Nacional***

Asimismo, Edquen (2020), examinó los efectos del trabajo a distancia en la eficiencia de los trabajadores de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19.

Se tomó en consideración un estudio cuantitativo con un diseño descriptivo sencillo. Diez profesionales componen su población, y se está utilizando un formulario de encuesta para recabar datos que permitan identificar las variables.

El nivel de rendimiento laboral, el aspecto de las condiciones de trabajo, la cantidad de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales se situaron en el 100%, pero las políticas de los colaboradores sólo en el 80%, que no es lo previsto. El trabajo a distancia revela que el 60% de los que trabajaron allí lo hicieron solos y con equipos tecnológicos propios y aislados, y el 30% afirmó haber trabajado con frecuencia mientras estaba encerrado en su casa.

Se concluye que las limitaciones impuestas al personal de la Fiscalía de Cutervo para poder continuar con los procesos pendientes de los usuarios, así como las deficiencias ocasionadas por la falta de recursos tecnológicos y de acceso a internet, no ayudan en el desempeño de la labor.

En tanto Rojas (2021), examinó las conexiones entre los factores relacionados con el trabajo a distancia y el rendimiento de los empleados de la Biblioteca Nacional de Perú.

El estudio empleó un diseño transversal y transversal, un enfoque cuantitativo y un tipo básico a nivel descriptivo correlacional del método científico hipotético-deductivo. Tuvo éxito.

Realizó un par de cuestionarios. La población está formada por 195 servidores que trabajan a distancia a tiempo completo, y el muestreo es no probabilístico porque sólo incluye a 60 personas.

La fiabilidad de sus instrumentos osciló entre 0,895 y 0,915 para las variables "Gestión del trabajo a distancia" y "Rendimiento laboral", respectivamente. Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, ya que la correlación mediante la Rho de Spearman fue de 0,649, lo que supone una asociación moderada. Se determina que existe una conexión entre las dos variables.

En su estudio sobre el uso de las TIC y el derecho a la desconexión laboral en Perú, Távara (2019), buscó entender cómo los empleadores han abusado de la tecnología para exigir que los trabajadores se presenten a trabajar a cualquier hora. Como metodología empleó el método dogmático y sus herramientas de investigación fueron encuestas a trabajadores. La conclusión de Távara es que se han vulnerado los derechos de los trabajadores como consecuencia de la implementación tecnológica en muchas empresas,

cuando lo que se debería buscar es salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

En su investigación sobre el control en el trabajo virtual en Trujillo en 2019, Fernández, buscó identificar el poder de control del empleador, así como el derecho a la intimidad y sus componentes esenciales. Utilizando un instrumento descriptivo y preguntas que fueron realizadas a los empleados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Fernández llegó a la conclusión de que el control para los empleados que realizan trabajos virtuales es complicado porque en algunas circunstancias se vulnera el derecho a la intimidad del trabajador.

Es así que, López (2018) realizó una investigación sobre el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico de Ancash, Perú, con el objetivo de identificar qué derechos habían sido vulnerados a través del uso de la tecnología. Su población estuvo conformada por trabajadores de la empresa B&R Servimul E.I.R.L., y el instrumento que utilizó fue una entrevista. Su conclusión fue que el uso de las tecnologías afecta a los periodos de descanso de los trabajadores.

### ***1.1.3. Local***

En tanto, DÁVILA RUIZ, (2018), sobre su investigación “LOS PRINCIPIOS DE VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO, PERÚ – 2020”, concluye, que la incorporación de los docentes al teletrabajo en el año 2020, sí se efectuó en forma voluntaria, el 82.40% de los encuestados contestaron que su centro educativo sí les comunicó que iban a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, asimismo 73.50% indican que si dieron su consentimiento para ese cambio, lo cual formalizaron vía

Convenio, como lo refiere el 76.50% de los docentes encuestados, quienes en su totalidad (100%), se afirmó que no se afectó la remuneración por ese cambio de modalidad; demostrando que se cumplió lo enmarcado en el Artículo 4 de la Ley N° 30036 (2013): el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo; se vio que hubo el consentimiento del trabajador, con lo que se mostró que la potestad exclusiva del trabajador; se llevó a cabo el funcionamiento el principio de voluntariedad en el teletrabajo conforme a Ley.

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1. Evolución histórica del trabajo y el avance tecnológico en la historia:**

#### **1.2.1.1. Derecho Griego.**

El trabajo en Grecia fue obligatorio, consistiendo en realizar estatuas al Dios Horus, ya representaba al aire y la tierra. El esclavo estaba impuesto a cumplir con deseos del señor. No obstante, esta obligación de prestación de trabajo conllevaba también el derecho de alimentos al trabajador (Boza Pro, José, 2004).

#### **1.2.1.2. Derecho Romano.**

Se presentó la primera expresión del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido.

Los juristas romanos crearon nuevas formas contractuales, ya que entre los siglos VI y V a. c, la población romana experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible.

En su sociedad, existían personas libres que se ganaban la vida en diferentes oficios a cambio de dinero, este hecho llevo a que juristas regularan un tratamiento jurídico diferenciado entre el hombre libre y el esclavo (Monfort, Gemma, 2016, pág. 120).

### ***1.2.1.3. Edad media.***

Su modalidad de organización utilizada era el feudalismo, en la que las relaciones interpersonales entre el señor feudal y sus siervos consistían en trabajar su tierra a cambio de protección.

Dicha modalidad consistía en sometimiento absoluto, en donde se prohibía elegir qué actividad realizar, siendo esta adquirida hereditariamente (Valencia, Ana María, 2011, pág. 56).

### **1.2.3.4. Revolución Industrial**

La sociedad europea, estaba empezando a conformar el primer movimiento de asociación denominado unionismo, cuya finalidad, era la de organizar huelgas contra los industriales y los obreros disidentes.

Es a partir de 1991 que los derechos sociales se caracterizaron por la creación de obligaciones positivas a cargo del Estado, lo que significaba el amparo por parte del estado en, educación, salud, seguridad social, trabajo y la familia. En otras palabras, los eventos sucedidos con anterioridad a la constitución de 1991 son los que marcan un hito importante para que en 1991 se reconozcan los derechos prestacionales (Monfort, Gemma, 2016, pág. 89).

### **1.2.3.5. La Evolución del Derecho del Trabajo en el Perú**

En el siglo XX, el Perú interviene en el derecho laboral creando pautas legislativas para Fomentar la actividad laboral. Dicha legislación se enfocó en los accidentes de trabajo,

Que estaban causando grandes niveles de mortalidad (Gómez, Francisco, 2016, pág. 45).

Con la Constitución de 1920 recién se dispone reglamentar la seguridad salud e higiene en el trabajo, también se tocaron las jornadas de trabajo y las remuneraciones (Caamaño, Eduardo, 2010, pág. 87).

Si en caso no se aceptaba el pliego de reclamos del sindicato, la huelga era producto de un desacuerdo entre trabajadores y empleador.

### **1.3. Marco normativo Internacional:**

#### **1.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

Fue instaurada el 10 de diciembre de 1948, a los pocos años de concluida la Segunda Guerra Mundial (Pérez, Antonio, 2002, pág. 60).

Los derechos humanos son universales ya que son para todas las personas sin excepción alguna; y positivos ya que son proclamados, reconocidos y protegidos contra el propio Estado que los viola.

Según Decreto Supremo N° 002-2018, actualmente el Perú ha suscrito y ratificado los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos desde el 2018 hasta el 2021. Teniendo en cuenta que desde 1959, el país se mostró abierto y con plena disposición a la adopción de los criterios y protección internacional de normas.

Fue instaurada el 10 de diciembre de 1948, a los pocos años de concluida la Segunda Guerra Mundial (Pérez, Antonio, 2002, pág. 60).

Los derechos humanos son universales ya que son para todas las personas sin excepción alguna; y positivos ya que son proclamados, reconocidos y protegidos contra el propio Estado que los viola.

Según Decreto Supremo N° 002-2018, actualmente el Perú ha suscrito y ratificado los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos desde el 2018 hasta el 2021. Teniendo en cuenta que desde 1959, el país se mostró abierto y con plena disposición a la adopción de los criterios y protección internacional de normas.

### **1.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos en materia laboral.**

Desde el punto de vista laboral, los derechos humanos en el artículo 23 en sus tres incisos menciona, el derecho al trabajo, a la protección contra el desempleo, a fundar sindicatos y a sindicarse. El artículo 24 de la mencionada es muy específica en cuanto al descanso, disfrute del tiempo libre del trabajador (Organización De Las Naciones Unidas, 2013, pág. 15).

Nuestro país se adhirió a través del decreto N° 22128, el 12 de abril de 1978, adoptando carácter vinculante. Actualmente ha suscrito y ratificado la presente declaración mediante Decreto Supremo N° 002-2018.

### **1.3.3. Organización Internacional del trabajo**

Creada en 1919, considerada actualmente como el organismo más importante internacionalmente, puesto que ve cuestiones sociales y laborales, está integrada por

representantes de gobiernos y empleadores, actualmente su sede principal se encuentra en Ginebra (Organización Internacional Del Trabajo, 2012, pág. 10).

Una de sus principales y más importantes funciones de la organización es establecer normas internacionales, adquiriendo la forma de convenios para así fomentar la adhesión y ratificación de los países.

El contenido de los convenios y recomendaciones es específico sobre derechos fundamentales, tales como prohibición al trabajo forzoso, Seguridad social, protección de las mujeres, trabajadores de edad, trabajadores migrantes, pueblos indígenas.

A través Decreto Supremo N° 002-2018 nuestro país ratifico diferentes convenios siendo uno de ellos en beneficio de los trabajadores peruanos.

#### ***1.3.4. La Organización Internacional del Trabajo y la Seguridad y Salud en los trabajadores:***

Busca promover y cuidar la salud física, mental de los trabajadores, por lo que elabora directrices encaminadas a evitar los accidentes y enfermedades que pudieran ocasionarse en el centro de trabajo.

El convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores es el número 176, el cual a través de Decreto Supremo N° 002-2018 nuestro país lo ratifico.

#### **1.3.5. Pacto Internacional de derecho civil y político económico, social y cultural, en materia laboral:**

Los pactos internacionales, han sido ratificados por nuestro país mediante Decreto Supremo N° 002-2018 por el estado peruano y que actualmente se encuentra en vigor,

recogiendo en diferentes artículos de los pactos antes mencionados normas referidas a los trabajadores, tales como el no sometimiento a la esclavitud, servidumbre, seguridad y la higiene en el trabajo, derecho de huelga (Organización De Las Naciones Unidas, 2012, pág. 145).

A su vez hay que mencionar que el artículo 7 del mencionado, se registra el goce de condiciones que aseguren el tiempo de descanso, disfrute del tiempo libre, posteriores a las jornadas laborables en beneficio de la salud de los trabajadores.

#### **1.4. Trabajo Remoto**

El trabajo remoto podríamos identificarlo como definición general, que es la manera de trabajar a distancia, desde casa o cualquier punto donde dispongamos de medios tecnológico, como el internet y una computadora, laptop u otro equipo electrónico, que permita desempeñar las labores en un espacio adecuado, sin embargo, se encuentran otros conceptos similares que indicamos a continuación.

“El trabajo remoto consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación”. Camilo (2021).

“El trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario”. Torres (2020).

A raíz de los cambios que se han ido presentando Garcia (2021) nos muestra [...] “al trabajo remoto como forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la empresa a partir del uso de tecnologías de la comunicación”. (p. 7)

“El trabajo remoto tiene como principio el poder trabajar en cualquier lugar del mundo. Puede ser en el hogar en una oficina improvisada, en un cowork, una cafetería o donde el internet este disponible para el empleado” Jesús (2021)

Existen otras maneras de trabajar a distancia que sus conceptos son similares al trabajo remoto con otras regularizaciones pero que también han sido adaptados por algunas empresas, de las cuales podemos mencionar:

El teletrabajo, que también es un medio de trabajar a distancia, que presenta ciertas regularizaciones que lo diferencia del trabajo remoto, esto entro en vigor con la Ley N°30036 en el 2013. Según el Instituto Peruano de Economía (2020) [...] “en el 2019, tras 6 años de vigencia de la ley del teletrabajo sólo alrededor de 2000 trabajadores estaban empleados en esta modalidad, lo que representa el 0.01% de la fuerza laboral”

En cambio, el trabajo remoto, superó el índice con un mayor alcance registrando más de 220,000 trabajadores en julio cuando entró en vigencia esta disposición, gracias a la coyuntura y las condiciones que estableció el gobierno facilitaron el tener que acogerse a esta modalidad.

Una de las diferencias del teletrabajo al trabajo remoto, es que la empresa debe dar los equipos tecnológicos necesarios para que pueda trabajar desde su casa o en caso este pueda prever, las empresas compensan el total de los gastos. Acá implica el tener que determinar exactamente cuanto es lo que realmente está utilizando, como internet, telefonía, entre otros, para poder compensar los gastos reales.

En cambio, el trabajo remoto, el empleador o el trabajador puede proporcionar los equipos y herramientas que se necesite para trabajar por este medio, acá no se genera la necesidad de tener que compensar los gastos incurridos. El marco aquí es más flexible y ayuda a que las empresas puedan adaptarse con facilidad.

Con diferencia en la seguridad y salud en el trabajo, el personal que está en la modalidad de teletrabajo guarda los mismos derechos que los empleados presenciales, aunque la norma es algo incierta; si un trabajador tuviera algún accidente en su casa dentro de la jornada laboral, se diría que la responsabilidad recae en el empleador. Pero el personal que está en la modalidad de trabajo remoto, ellos están capacitados al laborar sobre normas de seguridad, le surgiera un accidente en su casa, caería sobre el trabajador.

Actualmente las características que mantiene el trabajo remoto ayudan a los mercados laborales peruanos, a dar facilidades el acogerse, a diferencia del teletrabajo. Por eso es bueno evaluar estos tipos de medio de trabajar a distancia tomando en cuenta las lecciones importantes.

Home office, es un sinónimo de teletrabajo y ayuda a trabajar de manera remota desde tu hogar o algún lugar que se encuentre adaptado para este tipo de trabajo, sin la presencia física, dependiendo de las condiciones de la empresa o del puesto que ocupe el trabajador, el cual pueden estar en casa toda la semana o de intercalar los días de manera parcial, cada uno de ellos con ciertas diferencias utilizando las herramientas tecnológicas necesarias para poder gestionar sus funciones.

El freelance, que es otro tipo de trabajo a distancia, donde el trabajador labora de manera independiente y autónoma, el cual el decide donde trabajar y cómo hacerlo, en otras palabras, no necesita estar vinculado directamente con la empresa, puede realizar tareas técnicas, como programaciones, diseños, ventas, clases particulares entre otros.

#### ***1.4.1. Trabajo Remoto Época de Pandemia***

La pandemia originada por el virus del COVID'19, ha traído consigo muchos cambios en el ámbito laboral, entre ellos el Trabajo Remoto que ha sido una alternativa para que las

empresas puedan continuar con sus gestiones, adoptando medidas de prevención cuyo propósito de defender la seguridad y la salud de la persona.

***1.4.2. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación y la afectación del tiempo de descanso en los sistemas jurídicos contemporáneos:***

**1.4.2.1. Francia.**

El 01 de enero de 2017, Francia incorpora a través de la Ley N.º 2016-1088 “Loi el Khormi”, la desconexión del trabajador fuera de la jornada laboral, para asegurar el disfrute de su tiempo de descanso. Buscando la sensibilización en las empresa públicas o privadas para el uso razonable de los dispositivos digitales fuera de las jornadas de trabajo para mejorar la vida laboral como personal de los trabajadores (Talens, Eduardo, 2017, pág. 150).

Esto debido a la gran cantidad de demandas de los trabajadores en los tribunales franceses, por los abusos laborales de los empleadores a través de la tecnología para la realización de trabajos, perjudicando la salud, derecho al tiempo libre, tiempo de descanso y al respeto de su vida privada de muchos trabajadores franceses. Es por lo que la Corte francesa en 2015 se pronunció, refiriendo que los trabajadores no están obligados a convertir su domicilio, en su centro de labores ya que se debe respetar la vida privada de los trabajadores.

Finalmente se puede entender que lo que se busca es que no desarrollen diligencias fuera de la jornada de trabajo a través de medios digitales.

**1.4.2.2. España.**

En diciembre de 2018, España promulgó la Protección de datos en los derechos digitales, la cual en su artículo 881 consagró la desconexión digital en el ámbito laboral, en

los trabajadores del sector público o privado, buscando la sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas (Vásquez, David, 2020, pág. 2). La empresa AXA, dando cumplimiento a la mencionada acordó con sus trabajadores apagar el móvil fuera de la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias

#### **1.4.2.3. Chile**

Siendo uno de los primeros países en Latinoamérica, modificando su código para establecer el derecho a la desconexión digital posterior a la jornada laboral, estableciendo que dentro de los contratos laborales de los trabajadores debe incorporarse el no requerimiento del empleador para asuntos laborales por medios digitales, fuera de la jornada de trabajo para poder proteger de esa manera la salud y el respeto a su tiempo de descanso (López, Almendra, 2018, pág. 80).

#### **1.4.2.4. Brasil.**

No se tiene una norma específica, pero si a través de diferentes modificaciones a su legislación ha reconocido el sobretiempo de trabajo mediante correos electrónicos fuera de la jornada laboral (Modanés, Carlos, 2018, pág. 89).

A su vez refiere, la no distinción entre el trabajo realizado en la compañía del empleador o en la vivienda del empleado por medio de aplicaciones digitales, lo cual quedaría comprobada la realización del trabajo a distancia.

Finalmente se puede entender que, a través de las modificatorias en la legislación laboral brasileña, se admite que mediante la tecnología se requiera al trabajador, este debe ser tomado como trabajo en sobretiempo.

#### **1.4.2.5. Uruguay.**

En marzo del 2017, se incorporó que los trabajadores se desconecten de sus labores de trabajo fuera del horario laboral; pero que este debe ser un acuerdo entre trabajadores y empleadores, mediante protocolos en donde se fijen las modalidades del derecho del asalariado a la desconexión, del uso de las tecnologías (López, Almendra, 2018, pág. 89).

### **1.5. Marco Normativo Peruano.**

#### **1.5.1. Constitución del Perú:**

La Constitución Política del Perú, en su artículo 2, inciso 15 regula el derecho fundamental de trabajar libremente, asimismo, en el artículo 26 del mismo cuerpo normativo, describe los principios que regulan la relación laboral.

Tribunal Constitucional Expediente N.º 4635-2017-AA/TC Refiere que los trabajadores tienen derecho al tiempo de descanso posterior a prestar sus servicios, disfrutando del tiempo libre sin hostigamientos tecnológicos por parte de los empleadores, esto se da debido al gran avance tecnológico que se ha tenido durante los últimos tiempos, ya que muchas empresas han optado por renovar sus nuevas formas de trabajo e implementar capacitaciones a sus trabajadores para poder adaptarse.

Decreto Supremo 010-2020-TR trabajo remoto en el Perú: Con la pandemia mundial por la COVID 19 nuestro país el 24 de marzo de 2020, publicó el Decreto Supremo sobre el trabajo remoto en el sector privado, definiéndolo como prestación de servicios con la presencia física del trabajador en su lugar de aislamiento domiciliario (Decreto Supremo 010-2020, 2020).

De acuerdo a diferentes autores, el trabajo remoto es un intento de fuga de la legislación laboral peruana, dado que este presenta varios puntos que no están del todo claros, sin embargo,

el teletrabajo está regulado desde antes que comenzara la pandemia y debió ser este aplicado en el estado de emergencia.

En el decreto 026-2020 artículo 16, se encuentran las características de esta modalidad de trabajo; a) Prestación de servicios subordinada, b) presencia física del trabajador en su domicilio o aislamiento, c) utilización de medios tecnológicos.

Decreto de Urgencia 002-2020 contra la informalidad en la prestación de servicios educativos de gestión privada:

Antes de la llegada del COVID 19 a nuestro país el Ministerio de Educación promulgó el mencionado Decreto que busca que se supervisen y pongan en trámite todas las instituciones particulares en Arequipa para que brinden un buen nivel educativo a los diferentes estudiantes Arequipeños.

Seguridad y salud en el trabajo N° 29783: Busca prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en el cual las entidades deberán prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sobrevengan durante el trabajo.

En su artículo 50, se encuentran medidas para evitar los riesgos laborales por el uso de medios tecnológicos, puesto que los avances tecnológicos habían evolucionado en los últimos años y debido a esto se estaban dando más enfermedades y accidentes de trabajo.

Decreto de Urgencia N°115-2021.

La ampliación de este Decreto de Urgencia N°115-2021 trae consigo ciertas medidas específicas aplicables al trabajo remoto, en materia económica, financiera, como en incrementar la productividad laboral, como reducir los riesgos para preservar la relación laboral, la sostenibilidad y crecimiento del empleo, en las empresas, de las cuales se tiene que considerar tanto en el sector público como el sector privado.

**Sector Público:**

Las entidades públicas de manera extraordinaria pueden asignar a sus trabajadores nuevas funciones o puede cambiarlas, según la condición del servicio, teniendo presente cual es la experiencia en el campo o perfil profesional del trabajador. Siempre y cuando el empleador tenga la facultad de poder cambiar y/o modificar de manera unilateral, las condiciones iniciales del contrato, sin que este afecte hostilmente al trabajador. Lo que se trata es gestionar mejor los recursos humanos en el Sector Público por la presencia de la pandemia, con la intención de realizar el retorno del personal a sus centros de trabajo poco a poco, teniendo presente la seguridad y la salud en el trabajo.

Con respecto a la compensación de horas de acuerdo con las licencias con goce de haber que se ha presentado por causa de la pandemia, serán compensadas hasta el 31/12/2022, incluso si el trabajador en el lapso del tiempo se cambia a otra empresa del Sector público.

Si en caso el trabajador al 31/12/2022 no ha terminado de compensar el total de horas por la licencia con goce de haber, la entidad se sentirá obligado a reportar en la hoja de liquidación y pondrá en conocimiento de SERVIR para la actualización del Registro.

**Sector Privado:**

El haberse ampliado la vigencia de este medio de trabajo, el empleador continuará rigiéndose bajo esta forma, recordando que el trabajador puede ser restablecido unilateralmente por el empleador, sin incluir a los trabajadores de alto riesgo, los trabajadores con discapacidad, las gestantes y en período de lactancia (hasta el primer año de vida del menor), ellos trabajaran de manera remota, siendo obligación del empleador aceptar, si en caso las labores no fueran relacionadas con el trabajo remoto, ellos continuaran con licencia con goce de haber.

Otro punto más por esta ampliación es que el empleador no está obligado en asumir lo que gaste el trabajador remoto, tanto en línea telefónica, internet, energía eléctrica entre otras facilidades que le ayuden el poder trabajar por este medio.

Desde la presencia de la pandemia en las empresas, el área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente junto con Recursos Humanos han estado trabajando de la mano para poder establecer controles, dando prioridad en la protección de la salud del trabajador, elaborando y comunicando a los empleados, listando algunas buenas prácticas como medidas para prevenir el contagio del virus, manteniendo en comunicación constante sobre los protocolos y cambios que la empresa deberá tomando como medidas.

#### **1.5.2. Diferencia del trabajo remoto y el teletrabajo.**

<b>Trabajo Remoto</b>	<b>Teletrabajo</b>
<b>Creado mediante Decreto de Urgencia 010-2020.</b>	<b>Creado mediante la Ley N° 30036, modificada por la Ley N° 31572.</b>
<b>Durará durante la Emergencia Sanitaria declarada por el gobierno.</b>	<b>Solo dura mientras las partes lo crean conveniente</b>
<b>Impuesto por el Gobierno a causa de la COVID 19.</b>	<b>Acuerdo entre las partes</b>
<b>No existe la obligación del empleador de pagar por gastos adicionales a la prestación del servicio.</b>	<b>El empleador compensa la totalidad de los gastos ocasionados por el trabajo realizado.</b>

<b>Los equipos pueden ser proveídos por el empleador o trabajador.</b>	<b>Los equipos deben ser proveídos por su empleador</b>
<b>No requiere la celebración de un acuerdo por escrito.</b>	<b>El acuerdo entre trabajador y empleador debe constar por escrito.</b>

### **1.5.3. Liderazgo remoto**

Según Shirley (2020) “Proceso que consiste en dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo e influir para producir cambios de actitud, de pensamiento y de comportamiento con el objetivo de cumplir una meta específica”

Para que esto pueda realizarse de manera óptima, es importante que la empresa tenga las herramientas tecnológicas, más los medios tradicionales que permita que la comunicación sea más efectiva.

También es importante que exista una buena organización donde permita que los equipos virtuales den buenos resultados en el momento de desempeñar sus funciones.

Que la gestión implementada sea pronta, que haya un control en los horarios para evitar los excesos. Si existe la buena práctica de líderes, entonces podemos decir que se pueden evitar las dificultades que se presenten en algún momento y a su vez las empresas obtienen ventajas por esta modalidad de trabajo.

### **1.5.4. Valores que se deben considerar.**

Se deben considerar los siguientes valores para que una persona pueda liderar este tipo de trabajo remoto:

**Habilidad al comunicarse:**

El líder del grupo debe saber comunicarse con su equipo virtual de una forma clara y transparente, filtrando la información necesaria para que haya un mejor entendimiento evitando que se produzca confusiones o malentendidos. Que sea una persona organizada y que vea mejoras para evitar los errores.

**Habilidad social:**

Que el líder mantenga siempre interacción con su equipo mediante llamadas o video llamadas, que tenga un contacto consecutivo personalizado.

**Habilidad de trabajo en equipo.**

El líder debe tener un propósito. Debe dirigir a su equipo virtual para que se integren y tengan la posibilidad de participar y aportar correctamente.

**Habilidad Tecnológica.**

El líder debe tener conocimiento sobre tecnología, proponer si existiera algún nuevo medio tecnológico que requiera para su uso, valorando el costo. Dar alguna solución si se presentará algún problema o consultarlo con el especialista.

**Habilidad de gestión de cambio.**

Con la presencia del Covid-19, el líder debe estar preparado en ayudar adaptarse por este medio a su equipo virtual. El líder no solo debe planificar, dirigir y supervisar, sino que también, tiene que ayudar al cambio que estos acontecimientos originen, junto con la tecnología en base a la experiencia profesional y las nuevas necesidades que se puedan presentar en el transcurso de las labores.

### **Fiabilidad electrónica.**

El líder tiene que ser de confianza al mantener la información de manera segura y privada. Transmitir la confianza tanto con su equipo como con la organización. Contar con esta característica, el líder no va a permitir que la tecnología tenga una presencia excesiva en la vida del equipo virtual.

### **1.5.5. Estado de emergencia:**

El estado de emergencia es un régimen de excepción, que nuestra Constitución otorga, a efectos de que pueda afrontar hechos o acontecimientos que ponen en riesgo el normal funcionamiento de los poderes públicos o amenazan la continuidad de las instituciones estatales y los principios básicos de convivencia dentro de una comunidad política. Los estados de excepción se encuentran regulados en el art. 137º de la Carta Magna, el cual comprende dos criterios: el estado de emergencia; y el estado de sitio.

### **El derecho al trabajo.**

Es un conjunto de principios tipificados en nuestra Constitución, el cual se caracteriza realizar una actividad por el hombre para producir algo, cuyo fin, es satisfacer sus propias necesidades de bienes y servicios.

### **El contrato de trabajo.**

Son los servicios personales de un trabajador materiales o intelectuales que respetan el orden público y buenas costumbres que son remunerados por un empleador

- De los contratos de trabajo:

Los contratos se clasifican en tres:

- Duración indefinida: Según su duración, quiere decir que los trabajadores pueden ser trabajadores estables.

- Duración determinada: Sirven para conseguir los servicios de los trabajadores de forma temporal.

- Según su finalidad: Son contratos que tienen como finalidad determinadas áreas productivas.

### **Jornada laboral.**

Tiene como antecedente a la Organización Internacional del Trabajo; en donde se estableció los tiempos de trabajo y fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo (Organización Internacional Del Trabajo).

En este sentido, la OIT a establecido básicamente tres elementos, el trabajador deberá permanecer en el trabajo, el trabajador estará a disposición del empleador y el trabajador deberá estar cumpliendo sus funciones (Organización Internacional Del Trabajo).

### **Derecho a la desconexión laboral.**

Hace referencia que los colaboradores de una empresa no deben ser obligados a realizar labores durante el tiempo de descanso (Cahun, Antonio, 2020, pág. 134).

### **Derecho al descanso.**

Es un derecho inherente al ser humano, dedicado a la recuperación física y mental y para compartir sus relaciones afectivas con sus seres queridos (Caamaño, Eduardo, 2010, pág. 34).

### **Derechos fundamentales.**

Son todos los derechos que se encuentran en nuestra constitución y normas internacionales, innatos al ser humano que buscan proteger la dignidad del ser humano. (Gómez, Francisco, 2016, pág. 56).

### **Empleador.**

Persona natural o jurídica, que requiere los servicios de una p su persona capacitada en su materia para realizar maniobras de acuerdo a su función (García, Jose, 2011, pág. 65).

### **Síndrome de Burnout.**

El síndrome Bornout también conocido como el agotamiento profesional la cual es producto del cansancio o desgaste profesional; y se caracteriza ante situaciones de estrés profesional crónico, agotamiento profesional, actitud distante y una sensación de ineficacia. Dicho problema, se relaciona a menudo a los trabajos que requieren un esfuerzo mental o emocional (Belloch, Consuelo, 2016, pág. 146).

### **Hogares con Internet en el Perú.**

De acuerdo a un estudio realizado por Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) en el (2018) solo un 2.1% de los hogares rurales accede a Internet y 50.3% de las familias rurales a un televisor. Quiere decir, que muchos hogares peruanos solo pueden acceder a la mucho a un televisor como medio de comunicación, por ende, afrontar el trabajo remoto y las clases virtuales en condiciones de pandemia por la Covid-19 se torna compleja. Teniendo en cuenta que estamos en un mundo digital donde tanto profesores como alumnos hemos tenido que ir acoplándonos a la tecnología.

### **1.5.6. Ventajas y Beneficios del Trabajo Remoto**

Según Guzmán (2021) “Distintos estudios han demostrado que, si se usan de forma adecuada los recursos tecnológicos, aumenta la productividad, la calidad de vida, hay ahorros económicos para las compañías y aumenta la calidad del trabajo”.

Para poder identificar que nos trae en sí el trabajo remoto, mostraremos las ventajas y beneficios que contribuyen en la empresa. Detallaremos a continuación cada uno de ellos:

**Los Recursos Tecnológicos.**

Es un punto clave para que el trabajo a distancia se pueda dar de manera óptima, es un medio de la tecnología que nos ayuda a cumplir este objetivo. Se debe considerar como recurso tangible: Computadoras, Tablet y/o cualquier otro equipo tecnológico y como recurso intangible: sistemas o aplicaciones virtuales.

**Aumento de la Productividad.**

Hay más libertad de distribuir los tiempos, establecer rutinas, organizar las tareas y responsabilidades a tu ritmo, y escoger el ambiente físico donde te sientas más cómodo, el cual te permite ser más productivo y enfocado por periodos de tiempos.

Se dice que estar de manera presencial también está llena de distracción, el cual roba ciertos espacios de tiempo en la jornada de trabajo el cual no te permite enfocarte en tus prioridades centrales.

**Calidad de Vida.**

Es posible encontrar profesionales que les apasionen trabajar. Puedes encontrar tiempo importante con la familia, ahorrar dinero en trasladarte a la oficina o gastar en salir a comer, disminuye el esfuerzo físico, algún contagio y el estrés impactando positivamente a una buena condición de vida.

**Ahorro Económico.**

Mientras aumenta la productividad en los colaboradores se reducen los costos en la operación en la empresa como puede ser la infraestructura, alquileres, servicios entre otros.

**Aumenta Calidad de Trabajo:**

La capacidad de obtener y retener un talento adecuado suele ser un factor clave en la empresa, aquí el trabajo remoto puede entornarse en un modo positivo y ofrecer un sentido de reconocimiento personal entre el empleador y el empleado.

### **1.5.7. Desventajas del trabajo remoto**

Si bien es cierto el trabajo remoto tiene ciertas ventajas y beneficios, también pueden tener algunas desventajas que la empresa u organización debe tener en cuenta.

#### **La comunicación interna:**

Se podría decir que es la poca comunicación, así sea verbal o no verbal entre el trabajador y el empleador de la empresa u organización, puede originar en un cierto periodo alguna desmotivación y una sensación de no pertenencia dentro del equipo de trabajo.

#### **Dificulta el trabajo en ciertos perfiles profesionales:**

No todo tipo de perfil profesional son iguales, por lo que existen diversas profesiones de las cuales el trabajo remoto no es tan eficaz, eso debería evaluar mejor dentro de la organización para poder desempeñar mejor las funciones que se requiere.

#### **Familia y trabajo:**

Si bien es cierto el trabajo remoto encuentras tiempos importantes con la familia, si trabajas desde casa, el no tener un espacio adecuado te puede generar ciertos problemas. Por eso es recomendable tener un espacio separado, mantener disciplina y horarios, esto ayudará para que uno pueda desenvolverse de la mejor manera.

#### **Falta de autocontrol:**

Existen empleados que no están preparados para este tipo de trabajo remoto, esto a la larga puede generar desmotivación y a una mala productividad en poder alcanzar con los

objetivos de la empresa. El ser responsable y tener la disposición de una buena organización en el trabajo es la clave para el crecimiento de la empresa.

**Dificultad en conectar:**

Hay trabajadores que son exigentes con sus labores y se les hace difícil controlar sus tiempos el cual se llegan a exceder, y a la larga le origina un problema tanto en su vínculo laboral y familiar. Es por eso se recomienda que se establezca horarios y respetarlos.

**1.5.8. Opciones Tradicionales para Vincularse con la Red de la Empresa.**

Para vincularse en línea con la red de la empresa y poder trabajar a distancia, existen opciones tradicionales, como:

**VPN: Su significado es Red Privada Virtual (Virtual Private Network)**

Es un medio que permite la conexión de una computadora a la red del equipo de trabajo de una manera segura por intermedio del internet, es así como el equipo se conecta directamente, puede acceder y utilizar la información que están en la oficina. Es una de las opciones más comunes que utilizan las empresas en la configuración de los equipos entregados al trabajador.

El empleado al tener que utilizar su computadora, primero debe analizarse antes de empezar con la implementación, para evitar que se le presente varios problemas.

El equipo propio debe contar con lo siguiente:

- Debe tener los programas necesarios para poder trabajar
- Tener la configuración del VPN
- Que no tenga virus y malwares para que no se propague en la empresa.

**Anydesk:**

Es una aplicación que ayuda a conectarse con otros equipos de manera remota, permite el acceso remoto bidireccional entre computadoras personales. Está en disposición para todos los sistemas operativos que comúnmente se trabaja.

Para poder conectarse por este medio, ambos equipos deben tener este aplicativo y mediante un código ID de Anydesk colocando en la pantalla indicada, hacer clic en conectar y luego de ello colocar la clave de acceso del equipo a conectar para así poder tener acceso al equipo de trabajo.

### **Trabajo desde las nubes:**

La mayoría de las empresas ya trabajan por este medio, a través de los correos electrónicos, el almacenamiento de fotos, archivos entre otros, esto ya está virtualizados. Si las empresas contratan este tipo de servicio, los archivos de trabajos estarán colgado por internet y se tendrá acceso en cualquier parte del mundo.

### **1.5.9. Herramientas de Comunicación**

Existen herramientas de comunicación para el desarrollo del trabajo remoto, mencionaremos algunas de ellas más comunes que utilizan en las empresas:

#### **Meett: Conocida como Google Meett**

Es una aplicación de video conferencia, es decir, es una plataforma que permite la comunicación de video llamada de Google, el cual establece reuniones o presentaciones virtuales, dentro del ámbito del trabajo remoto o también en la educación. Si existen conferencias, estos tienen números de identificación reutilizables, se puede crear habitaciones adicionales para chats simultaneo, esto si existiera algún momento de privacidad.

Se puede utilizar a través del móvil o una computadora, el único requisito que debes tener es una cuenta en Google.

### **Zoom: Conocida como Zoom Cloud Meeting**

Es una plataforma en línea, tanto como el meet, permite la comunicación de video llamada, aquí también puedes realizar reuniones o presentaciones virtuales, se puede acceder en cualquier lugar ya que está disponible para dispositivos móvil o equipo de cómputo. En este caso se tendría que bajar la aplicación a tu equipo de trabajo.

### **Microsoft Teams:**

Es una plataforma unificada, es una herramienta para trabajar en equipo. Ofrece un chat multifuncional en el que se combinan llamadas, video llamadas, transferencia de archivos entre otras funciones adicionales.

Dispone de un espacio de almacenamiento en la nube se permite trabajar juntamente con los documentos. Cada miembro puede interactuar con los archivos en lo que está trabajando en varias maneras diferentes

Así como es una herramienta para el trabajo, también se usa para la comunicación con la familia, y de uso educativo que normalmente lo utilizan.

### **1.5.10. La Productividad en el Trabajo Remoto.**

La productividad siempre ha sido uno de los factores más importantes dentro de una empresa, y justamente es de esencial importancia bajo esta modalidad de trabajo, por lo cual debemos tener los objetivos claros, valorar el capital humano, tener las habilidades tecnológicas y digitales junto con la confianza que son uno de los puntos claves.

“El trabajo remoto ha cambiado la forma en que nos dirigimos, organizamos y coordinamos el trabajo. En este nuevo escenario, las empresas se dieron cuenta de la importancia de tener equipos colaborativos con la capacidad de desarrollar iniciativas, proyectos y soluciones conjuntas desde diferentes áreas”. Agencia Peruana de Noticias (2021).

Todo esto enfoca el rendimiento que pueden tener las empresas de acuerdo a los grupos de trabajo, que sean colaborativos y disciplinados.

Dentro de su estructura algunas organizaciones han decidido trabajar a distancia dependiendo de las funciones que puedan tener, optando por que trabajen de forma remota dos a tres veces por semana y otros días de manera presencial intercalando los días laborables.

#### **1.5.11. Comportamiento de la Productividad del Trabajo Remoto en el Perú**

En el último informe trimestral del 2020 según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) que nos enseña los indicadores de la Población Económicamente Activa (PEA) nacional a partir de los datos trimestrales de lo encuestado sobre la fuerza laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE) que incluyen la declaración de planillas electrónicas por las empresas, nos muestra que los empleos que están ingresados como teletrabajo o trabajo remoto ha incrementado escalonadamente en un promedio de 220 mil, en diciembre del 2020 comparando con el mismo mes del año anterior.

De acuerdo con lo citado por el MTPE (2021) nos reporta:

[...] “según nivel de actividad económica, el sector servicio concentró el 80% del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo. Esto podría se asocia a la mayor facilidad de este sector de adaptar sus operaciones al contexto virtual. Le siguen comercio e industria manufacturera”

Si se habla de los puestos que representa cada trabajador, dentro de la modalidad de trabajo a distancia, dentro del último trimestre del 2020, la mayor cantidad de ellos lo ocupan los que pertenecen a servicios estadísticos y financiera; de ahí continúan los que corresponden al área administrativa y los profesores de las universidades.

### **Ocupaciones más y menos demandadas en el 2020**

Las ocupaciones que tuvieron mayor incremento en los puestos de trabajo fueron:

- Peones agropecuarios (+17%)
- Operadores de telecomunicaciones (+12%)
- Electricista (+8%)
- Agricultores (+6%)
- Personal de enfermería (+4%)
- Elaboradores de alimentos (+4%)

Las ocupaciones que tuvieron mayor disminución en los puestos de trabajo fueron:

- Bármanes (-39%)
- Agentes técnicos de ventas (-12%)
- Vendedores al por menor (-12%)

Dentro de los nuevos requerimientos presentados en el 2021 las ocupaciones de manera permanente serían los peones agropecuarios, pesqueros y forestales; vendedores mayoristas y minoristas; y personal de servicio de protección.

Otro grupo que se prioriza son los servicios de información al cliente, ingenieros, desarrolladores informáticos, personal técnico financiero; personal técnico en ciencias y físicas y de salud entre otros, los últimos debido a la emergencia sanitaria.

### **Afectación en el sector formal privado**

Al inicio de la crisis por la presentación de la pandemia los jóvenes y menos calificados fueron los más afectados porque sufrieron las mayores pérdidas de empleo.

También afectó a los trabajadores que tenían contratos a plazo fijo, en los primeros meses de la crisis, esto se vienen recuperando a tasas más altas para aquellos con contratos a plazos indeterminados.

En el 2020 destaca un 75.5% de los que tuvieron contrato indeterminado que los mantuvo desde el 2019, considerándolos como estables. En cambio, los de plazos fijos tuvieron menor permanencia con 53%, que corresponde a la mitad de los puestos de trabajo a plazo fijo del 2019 que no se mantuvieron en el 2020.

## **1.6. Definición de Términos Básicos**

### **1. Trabajo Remoto:**

Describe un entorno profesional en el que los empleados pueden trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar fuera de oficina.

### **2 Teletrabajo:**

Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio<sup>9</sup>, por medio de un sistema de comunicación.

### **3 Internet:**

Red informática de nivel mundial que utiliza la línea telefónica para transmitir la información

### **4 Las Nubes informáticas:**

La nube informática permite a los usuarios acceder a los mismos archivos y aplicaciones casi desde cualquier dispositivo, ya que los procesos informáticos y de almacenamiento tienen lugar en servidores en un centro de datos y no de forma local en el dispositivo.

#### **5 Desconexión Digital:**

Es el derecho que tienen los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos digitales y a no ser contactados por su empleador fuera del horario laboral ni durante sus vacaciones, a fin de garantizar su tiempo de descanso, así como el goce pleno de su vida personal y familiar.

## **CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema**

### **2.1. Descripción del Problema**

A raíz de la pandemia del COVID 19, se implementó en el Perú y el mundo por la emergencia sanitaria el Teletrabajo, el Trabajo remoto o trabajar a distancia desde tu casa a través de medios digitales y el internet para evitar que el aparato productivo se paralice y no genere un caos total en la economía mundial.

El COVID 19, nos hizo ver nuestra realidad desde toda óptica, desde el punto de vista sanitario, con hospitales desabastecidos sin medicina, falta de personal, como también, la falta de mecanismos virtuales para conectarnos a este nuevo sistema de trabajo, la pandemia, nos obligó a implementarnos de aparatos tecnológicos que antes lo considerábamos en segundo plano, debido a que no era primordial en nuestro quehacer diario, aumentaron las ventas de digitales, el mundo se digitalizó por completo, las actividades tomaron un rumbo diferente, es decir, se virtualizaron y es por eso y otras circunstancias, el trabajo no podía estar ajeno a estos cambios tecnológicos.

Es por tales circunstancias que nos planteamos el siguiente problema:

### **2.2. Formulación del Problema**

#### ***2.2.1. Problema General***

¿Cuál es el impacto del Teletrabajo y el Trabajo remoto para trabajar a distancia en Iquitos en el año 2021?

### ***2.2.2. Problemas Específicos***

#### **Problema Especifico 1**

¿Cuáles son las características del Teletrabajo en la ciudad de Iquitos en el año 2021?

#### **Problema Especifico 2**

¿Cuáles son las características del Trabajo Remoto en la ciudad de Iquitos en el año 2021?

### **2.3. Objetivos**

#### ***2.3.1. Objetivo General***

Determinar el impacto del Teletrabajo y el Trabajo Remoto para trabajar a distancia en Iquitos en el año 2021.

#### ***2.3.2. Objetivos Específicos***

##### **Objetivo Especifico 1**

Establecer las características del Teletrabajo en la ciudad de Iquitos en el año 2021.

##### **Objetivo Especifico 2**

Determinar las características del Trabajo Remoto en la ciudad de Iquitos en el año 2021

### **2.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

El siguiente estudio realizado, permitirá entender y comprender si la aplicación de este nuevo mecanismo digital y tecnológico que es el Teletrabajo y el trabajo remoto facilitaron el trabajo a distancia como una forma de laborar sin interrumpir y detener el aparato productivo

del país, pero que a la vez facilitaron su acceso al trabajador sea cual fuere su condición de funcionario o empleado a raíz de la pandemia del COVID 19.

La pandemia o emergencia sanitaria del COVID 19, introdujo a nuestro quehacer diario un nuevo mecanismo para realizar nuestras actividades en casa sin que este afecte nuestras relaciones laborales, sociales y de otra índole, estos mecanismos digitales que antes solo nos servían para determinadas actividades sociales, ahora se convertía en una alternativa para continuar viabilizando nuestra vida rutinaria como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo remoto.

A través de esta alternativa digital, durante la pandemia hemos tenido que implementar nuestro sistema tecnológico en casa, como por ejemplo la adquisición de computadoras, impresoras, laptops, memorias USB, wifi, etc. En algunos casos implementados por el empleador y en otros por los mismos trabajadores.

Es así, que se implementó el trabajo a distancia, se estableció un marco normativo y jurídico que permita, darle legalidad a esta nueva forma de trabajo, sin embargo, su implementación en el tiempo no fueron lo suficiente, debido a que se generaron por un lado y otros abusos en el derecho y abusos en las obligaciones, propiciando demandas laborales como también despidos arbitrarios que conllevaron a un conflicto entre empleador y trabajador.

Con estas consideraciones creemos que el estudio realizado si se justifica por las circunstancias en las que se aplicaron y el impacto que tuvo y que marcaron un rumbo diferente en el derecho laboral.

## **2.5. Hipótesis**

### ***2.5.1. Hipótesis General***

El trabajo a distancia y su aplicación en Iquitos tuvo un impacto negativo en la vida familiar de los trabajadores.

### ***2.5.2. Hipótesis Específicas***

#### **1. Hipótesis Especifica 1**

Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo durante no tenían habilidades digitales.

#### **2. Hipótesis Especifica 2**

Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo no podían desconectarse con facilidad y dedicarse a su familia.

## **2.6. Variables**

### ***2.6.1. Identificación de las Variables***

Identificación de las Variables

### ***2.6.2. Definición de las Variables***

Teletrabajo y Trabajo Remoto

### **2.6.3 Definición Conceptual**

Es el mecanismo digital y tecnológico mediante un acuerdo o no entre las partes, decidirán de qué manera se labora.



		<p>Habilidades</p> <p>Comunicación Laboral</p>	<p>Mayores gastos en luz/internet/agua/teléfono</p> <p>Problemas con la conectividad</p> <p>Autocuidado de la salud</p> <p>Capacidad para desconectarse</p> <p>Disciplina / Independencia / Autonomía</p> <p>Habilidades digitales</p> <p>Con qué frecuencia se comunica con sus compañeros sobre temas relacionados a su trabajo?</p> <p>¿Por qué medios se conecta con sus compañeros para temas relacionados a su trabajo?</p> <p>¿Se siente cómodo mientras se comunica con sus compañeros de forma remota sobre temas relacionados con su trabajo?</p>
--	--	--	---

Fuente: propio del/los autor/es.

## CAPÍTULO III: Metodología

### 3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

#### 3.1.1. Tipo de Investigación

##### **Básica**

Es de dos tipos, experimental y no experimental, el cual puede ser a su vez longitudinal o transversal, siendo los tipos del transversal, los exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativas causales (Hernández, 2014, p. 127-128). De conformidad con lo señalado por el prestigioso investigador mexicano.

Nuestra investigación se ha diseñado con el objetivo de abordar los parámetros de las variables de estudio y resolver problemas e interrogantes fundamentales. Así, nuestro objetivo es crear conocimientos científicos sin tener que justificar su utilidad práctica. Lo que nos importa es obtener toda la información que nos permita ampliar nuestra comprensión teórica y científica, con la finalidad de hallar principios y leyes. Por lo tanto, nuestra finalidad se justifica en la generación de teorías científicas en todos los campos de la actividad científica. Este tipo de investigación se llama investigación básica, teórica o fundamental, y su propósito es comprobar una teoría sin buscar una aplicación relevante de sus hallazgos a problemas reales.

### ***3.1.2. Nivel de Investigación***

#### **Explicativo**

Los estudios de naturaleza explicativa trascienden la mera descripción de conceptos o fenómenos, así como el establecimiento de relaciones entre ellos. Su objetivo es dar respuesta a las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre sugiere, se centran en explicar por qué ocurre un fenómeno y bajo qué condiciones se manifiesta, o bien por qué existe una relación entre dos o más variables.

Siendo ello así, nuestra investigación se ubica en el nivel explicativo porque estudiaremos el impacto en la vida cotidiana de los trabajadores del trabajo remoto.

### ***3.1.3. Diseño de Investigación***

#### **No experimental transversal**

La investigación es Descriptivo, de tipo no experimental, sin intervención, la cual es observacional porque no será manipulable las variables, de diseño prospectivo, transversal tan solo de una medida y a su vez analítico porque tendremos una sola variable.

Hernández et al. (2014) establece que el estudio descriptivo: “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92).

## **3.2. Población y Muestra**

### ***3.2.1. Población***

La población será de trabajadores del sector público y privado. En el presente trabajo de investigación, la población se encuentra constituida por padres de familia que tiene procesos judiciales en el juzgado de familia de Iquitos los cuales en algún punto de su sentencia se determina el régimen de visitas al menor.

### ***3.2.2. Muestra***

La muestra corresponde a 35 trabajadores se ha utilizado la fórmula de muestreo categórico finito porque tenemos conocimiento de la población, donde la confiabilidad es óptimo. En el resultado la muestra nos indica un resultado de 35 personas en relación a la forma de trabajo establecido por el empleador.

Muñoz (2015) Señala que: “La muestra es el segmento de la población que se considera representativa de un universo y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio” (p. 168).

#### ***3.2.2.1. Cálculo de la Muestra***

Calculada por conveniencia.

#### ***3.2.3. Técnica del muestreo***

El muestreo aleatorio simple se refiere a la técnica en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra, y esta probabilidad es conocida.

### **3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos**

#### ***3.3.1. Técnica de Recolección de Datos***

##### **3.3.1.1 El cuestionario:**

Baena (2017) establece que: El cuestionario con frecuencia se dirige a la persona interrogada; ella misma lo lee y lo llena. Por tanto, es importante que las preguntas sean claras y precisas, es decir, formuladas de tal modo que todos los sujetos interrogados las interpreten de la misma manera. (p. 79).

##### **3.1.1.2. Acopio de información.**

El acopio de información fue fundamental para así poder recoger datos acerca de nuestro tema que se viene investigando como tenemos la legislación, doctrina, los antecedentes como lo son los trabajos o investigaciones que ya se han relacionado previamente.

##### **3.1.1.3. Entrevista.**

Esta técnica de investigación nos permitió recolectar la opinión de profesionales especializados en el tema que viene a constituir objeto de estudio de la presente tesis.

#### ***3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos***

##### **Ficha de registro de datos**

**Cuestionario:** Los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas claras, precisas y organizadas, diseñadas de acuerdo con los indicadores establecidos. Su

objetivo principal es recopilar información sobre las características de los objetos de estudio.

El cuestionario: Permite el recoger información de tipo numérico de la población a observar. El cuestionario, no contiene información personal del encuestado, pues es irrelevante para la investigación.

**Observación:** se observó la población y fija su atención en la población y las conductas de los involucrados, se toma apuntes de los actos observados luego realizar un análisis.

**El instrumento:** en la presente tesis se usó como material de recolección de datos la encuesta con la técnica escala de Likert con un total de 15 preguntas con 5 opciones para el propósito de esta tesis es el cuestionario.

### **3.3.3. Validez**

#### **Validez**

La validez nos permite evaluar la medida en la que el instrumento de investigación captura realmente la variable que se desea medir. En otras palabras, la validez se refiere a la precisión con la cual las preguntas del cuestionario se elaboran de acuerdo con los indicadores establecidos, los cuales han sido utilizados para probar las hipótesis planteadas. En este contexto, la validez se evalúa a través de tres juicios de expertos, quienes califican el grado en el cual el instrumento mide el contenido, criterio y constructo de los indicadores. Estos indicadores han sido claramente

especificados y definidos por los expertos con el objetivo de verificar si el instrumento cumple con su propósito establecido.

#### ***3.3.4. Procedimientos de Recolección de Datos***

Los datos se recogerán de la forma siguiente:

- Se hará y se mostrará el plan de tesis.
- Diseño del instrumento de recolección de datos.
- Se elaborará el instrumento de recolección de datos, que se empleará para las entrevistas.
- Recojo de la información y Procesamiento de datos.
- Se efectuará una prueba de validez.
- Se realizará una prueba de confiabilidad.
- Se ordenará la información o datos y se tratarán con el programa SPSS versión 25.0 y Microsoft Excel versión 2016.
- Procesamiento y análisis de datos
- El análisis e interpretación de los datos se realizarán empleando la estadística descriptiva, frecuencia, modo y porcentaje para el estudio de la variable. Para el análisis e interpretación de la información recolectada se utilizará el procesador Statistical Package of social Sciencies SPSS Versión 25.5 .  
Análisis e interpretación de datos: Chi cuadrada.
- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- Se escribirá el informe final y se expondrá y se argumentará la tesis sin tardanza.

### **3.4. Procesamiento y Análisis de la Información**

#### ***3.4.1. Procesamiento de la Información***

En este paso, el investigador buscará información importante sobre el tema de investigación de diferentes fuentes, ya sean físicas o virtuales. Esto implicará la búsqueda en bibliotecas propias, así como en bibliotecas universitarias y despachos jurídicos privados. El propósito será recoger material bibliográfico y anotar los datos tipográficos y de contenido para usarlos más adelante. Además, se hará el proceso de fotocopiado de los documentos bibliográficos relevantes, los cuales se guardarán en archivos de Word o PDF. Se intentará recoger doctrina nacional y comparada, artículos científicos y legislación nacional.

#### ***3.4.2. Análisis de la Información***

Con respecto al análisis de la información, los datos recopilados en la etapa de ejecución serán procesados a través del análisis estadístico según el software del programa de statistical Packaged for the social sciences o paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 25.5. Los datos cuantitativos se mostrarán en tablas de distribución de frecuencias. Para contrastar la hipótesis planteada de relación, se utilizará la prueba estadística del chi cuadrado. El objetivo de esta prueba es buscar una asociación estadística entre las variables de estudio, con un nivel de significación del 95% ( $p < 0.05$ ). Los resultados de la prueba estadística estarán acompañados de un análisis descriptivo correspondiente y comentarios interpretativos pertinentes.

#### 4.4.3. *Confiabilidad del instrumento*

La confiabilidad del instrumento permitió aplicarlo en múltiples ocasiones a una muestra de estudio, y los resultados obtenidos fueron consistentes. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento, lo cual nos permite establecer resultados coherentes y consistentes. En otras palabras, al repetir la aplicación del instrumento al mismo sujeto u objeto, se obtuvieron resultados iguales.

La fórmula fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

## CAPITULO IV:

### Resultados de la investigación

Esta sección presenta los hallazgos de los datos recopilados mediante el uso de los instrumentos de investigación para evaluar el impacto del tele trabajo en la vida de los trabajadores.

#### 4.1. Prueba de Hipótesis

##### 4.1.1. *Hipótesis General*

El teletrabajo tuvo un impacto negativo en el desarrollo de la vida de los trabajadores, en la productividad del trabajo, el impacto en la vida familiar de los trabajadores presenta aspectos negativos, como el agotamiento, las horas que pasan conectados los trabajadores, estrés y ansiedad. En nuestra ciudad en especial que la conectividad es deficiente y falta de preparación para utilizar las herramientas tecnológicas hacía que muchos procesos tengan deficiencias.

Como resultado, los procesos de atención al cliente y el desempeño laboral en muchos casos no fueron eficientes, generando obstáculos y dificultades para las empresas que buscan realizar el teletrabajo.

#### **Planteamiento de $H_0$ y $H_a$**

**H<sub>1</sub>:** La implantación del teletrabajo en nuestra ciudad durante la pandemia, presenta deficiencias que afectan su eficacia. Estas deficiencias pueden manifestarse en afectación a la vida familiar de los trabajadores, falta de capacitación para utilizar las herramientas tecnológicas, falta de conectividad. Como resultado, los niveles de agotamiento, cansancio y

estrés en los trabajadores aumentaron, generando y dificultades en la vida familiar de los trabajadores.

**H<sub>0</sub>:** H<sub>1</sub>: La implantación del teletrabajo en nuestra ciudad durante la pandemia, presenta no deficiencias que afectan su eficacia. Estas deficiencias pueden manifestarse en afectación a la vida familiar de los trabajadores, falta de capacitación para utilizar las herramientas tecnológicas, falta de conectividad. Como resultado, los niveles de agotamiento, cansancio y estrés en los trabajadores aumentaron, generando y dificultades en la vida familiar de los trabajadores.

### **Nivel de significancia**

Se usó un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ ) para el nivel de significancia.

### **Prueba estadística**

Se aplicó la prueba  $r_{\text{rho}}$  de Spearman porque las dos variables no satisfacen la condición de normalidad y son de tipo ordinal cualitativo.

### **Regla de decisión**

Si el p-valor es inferior al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , se descarta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). Según la tabla 2, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es  $\rho=0,601$  y el p-valor=0,000, lo que implica que se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

### **Valor de la prueba**

Tabla 2. Prueba de la hipótesis general

		Evaluar el trámite de cambio de denominación social
El trabajo a distancia y su aplicación en Iquitos tuvo un impacto negativo en la vida familiar de los trabajadores.	Coefficiente de correlación ( $r_{rho}$ )	0,601**
	Sig. (bilateral)	0,00
	N	35

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración de los autores.

### Conclusión estadística

Se comprueba, con una significancia de  $\alpha=0,05$ , lo siguiente:

La implantación del teletrabajo en nuestra ciudad durante la pandemia, presentó muchas deficiencias que afectaron su eficacia y eficiencia. Estas deficiencias se manifestaron en afectación a la vida familiar de los trabajadores. La falta de capacitación para utilizar las herramientas tecnológicas, falta de conectividad principalmente dieron como resultado, altos niveles de agotamiento, cansancio y estrés en los trabajadores aumentaron, generando y dificultades en la vida familiar de los trabajadores, debido a las horas que pasaban conectados.

#### 4.1.2. Hipótesis específica 1:

Para el uso de las herramientas digitales y poder aprovecharlas de manera eficiente y eficaz se necesita preparación, entrenamiento, capacitación. Las herramientas digitales son un

apoyo muy importante para la productividad, pero para poder aprovecharlas se necesita desarrollar las habilidades digitales.

### **Planteamiento de $H_0$ y $H_a$**

**$H_1$ :** Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo durante la pandemia no tenían habilidades digitales.

**$H_0$ :** Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo durante la pandemia tenían habilidades digitales.

### **Nivel de significancia**

Se usó un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ ) para el nivel de significancia.

### **Prueba estadística**

Se aplicó la prueba  $r_{\text{rho}}$  de Spearman porque las dos variables no satisfacen la condición de normalidad y son de tipo ordinal cualitativo.

### **Regla de decisión**

Si el p-valor es inferior al nivel de significancia  $\alpha= 0,05$ , se descarta la hipótesis nula ( $H_0$ ). El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es  $r_{\text{rho}}=0,601$  y el p-valor=0,000, lo que implica que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), según la tabla 3.

## Valor de la prueba

**Tabla 3. Prueba de la hipótesis específica 1.**

		Evaluar el trámite de cambio de denominación social
	Coefficiente de correlación ( $r_{rho}$ )	0,601**
	Sig. (bilateral)	0,00
	N	35

\*\* El nivel 0,01 (bilateral) indica que la correlación es significativa.

Fuente: Elaboración de los autores.

## Conclusión estadística

Se verifica, con una significancia de  $\alpha=0,05$ , lo siguiente: Se necesita capacitación en el desarrollo de habilidades digitales para el desarrollo eficiente del teletrabajo y que este no se convierta en una forma de trabajo que altere la vida familiar. En la pandemia del Covid-19 los trabajadores que tuvieron que trabajar mediante el teletrabajo, no tenían habilidades digitales para poder desempeñar con eficiencia el teletrabajo.

### ***4.1.3. Hipótesis específica 2:***

El teletrabajo, el trabajo remoto o trabajo a distancia no tenía un horario específico, los trabajadores podían conectarse y desconectarse con facilidad a la hora que deseaban, realizar las labores familiares y dedicarse a interactuar con sus familiares. Los trabajadores a desarrollar el teletrabajo desde sus hogares, podían estar en contacto con sus hijos y velar por la salud emocional de sus niños durante la pandemia del COVID 19. Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo no podían desconectarse con facilidad y dedicarse a su familia.

### **Planteamiento de $H_0$ y $H_a$**

**$H_1$ :** Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo no podían desconectarse con facilidad y dedicarse a su familia. Los trabajadores al no tener un horario específico de trabajo, una hora de entrada y salida, para poder cumplir con las metas y objetivos programados tuvieron que permanecer varias horas conectadas y no pudieron dedicarse a sus familias y velar por la salud mental de sus familiares durante la pandemia de COVID 19.

**$H_0$ :** Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo podían desconectarse con facilidad y dedicarse a su familia. Los trabajadores al no tener un horario específico de trabajo, una hora de entrada y salida, para poder cumplir con las metas y objetivos programados no tuvieron que permanecer varias horas conectadas y pudieron dedicarse a sus familias y velar por la salud mental de sus familiares durante la pandemia de COVID 19.

### **Nivel de significancia**

Se usó un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ ) para determinar el nivel de significancia.

### **Prueba estadística**

Debido a que las dos variables son ordinales y no siguen una distribución normal, se aplicó la prueba rho de Spearman.

### Regla de decisión

Si el p-valor es inferior al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , se descarta la hipótesis nula (H0). Según la tabla 4, el valor de rho de Spearman obtenido es 0,602 y el p-valor es 0,000, lo que implica aceptar la hipótesis alternativa (H1).

### Valor de la prueba

**Tabla 4. Prueba de la hipótesis específica 2.**

		Evaluar el trámite de cambio de denominación social
Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo no podían desconectarse con facilidad y dedicarse a su familia.	Coefficiente de correlación ( $r_{rho}$ )	0,602**
	Sig (bilateral)	0,00
	N	35

\*\* El nivel 0,01 (bilateral) indica que la correlación es significativa.

Fuente: Elaboración de los autores.

### Conclusión estadística

Se evidencia con un nivel de significación de  $\alpha = 0,05$  que: los trabajadores no pudieron desconectarse con facilidad y dedicarse a sus familias, la enorme carga de trabajo, las metas y objetivos de trabajo que tenían que cumplir hacía que pasen muchas horas de trabajo, sin un horario específico. Los trabajadores no podían desconectarse fácilmente, tenían que estar pendientes de las llamadas de sus jefes y realizar reportes a cualquier hora del día. Al aceptarse la hipótesis alternativa (H1), se verifica la validez de la hipótesis específica 2 de investigación.

#### 4.2. Resultados de la aplicación de la guía de entrevista.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la guía de entrevista.

Estos resultados se acompañan de tablas, gráficos e interpretación estadística correspondientes.

En la Tabla 5, se puede observar que el indicador con el puntaje promedio más alto es el Ahorro en tiempo de traslado (3,57), seguido por el indicador ahorro monetario (3,12).

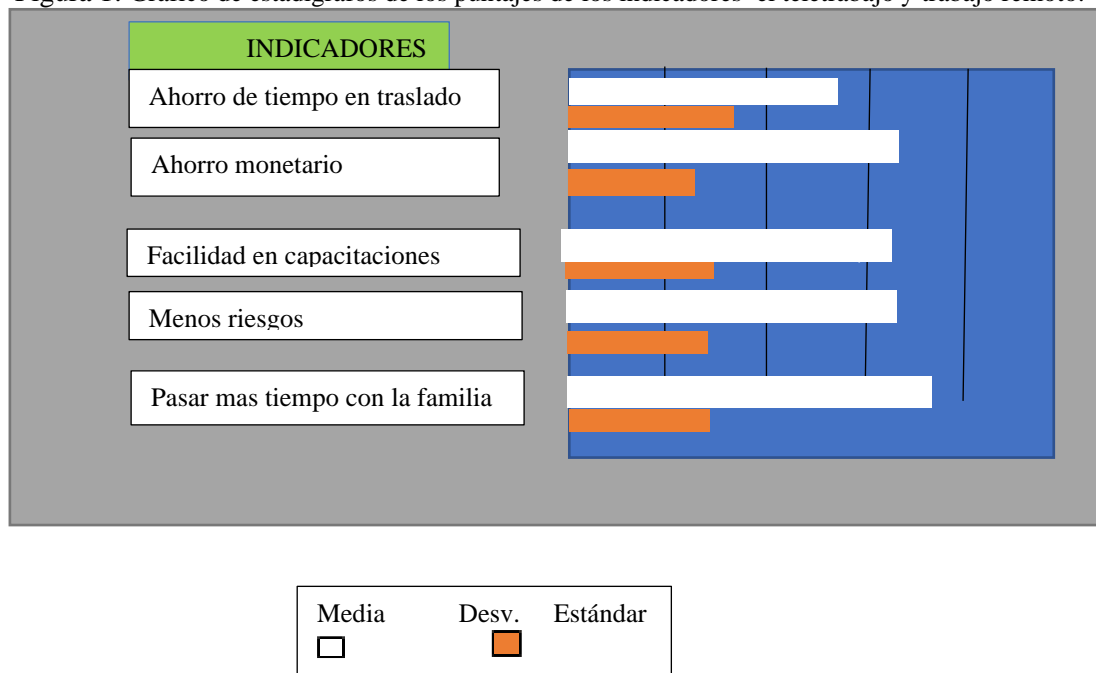
Los puntajes en los dos indicadores muestran heterogeneidad, ya que tienen un coeficiente de variabilidad superior al 32,33%. En el análisis cualitativo de los indicadores, se observa que ahorro de tiempo en traslado se cumple en SÍ, el pasar más tiempo con la familia y/o amigos se realiza en NO en los entrevistados.

Tabla 5: Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión, el teletrabajo y trabajo remoto: ventajas.

Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. de variabilidad	Moda
Ahorro de tiempo en traslados	3,57	1,40	39,33%	SI
Ahorro monetario.	3,12	1,39	44,55%	NO
Facilidad para capacitaciones	2,64	1,53	54,95%	NO
Menos riesgos	2,59	1,51	56,9%	SI
Pasar más tiempo con la familia y/o amigos.	3,11	1,41	57,9%	NO

Fuente: Estos resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 1: Grafico de estadígrafos de los puntajes de los indicadores el teletrabajo y trabajo remoto: ventajas.



La tabla 5 muestra que el promedio de la dimensión teletrabajo y trabajo remoto: ventajas, en el indicador de ahorro de tiempo en el traslado es 3,57, con una desviación de 1,40 punto y un coeficiente de variabilidad de 39,33%, lo que nos indica que los puntajes de dicha dimensión “ventajas” son heterogéneos, pues la variabilidad supera el 33,33%. Desde el punto de vista cualitativo, podemos observar que dicha dimensión se cumple parcialmente en los entrevistados.

Tabla 5. Estadígrafos de la dimensión indicadores, teletrabajo y trabajo remoto: ventajas.

Estadígrafos	Valor
Med.	3,006
Desv. estándar	1,448
Coef. de variabilidad	50,726%
Moda	NO

Fuente: Respuesta del análisis de los entrevistados.

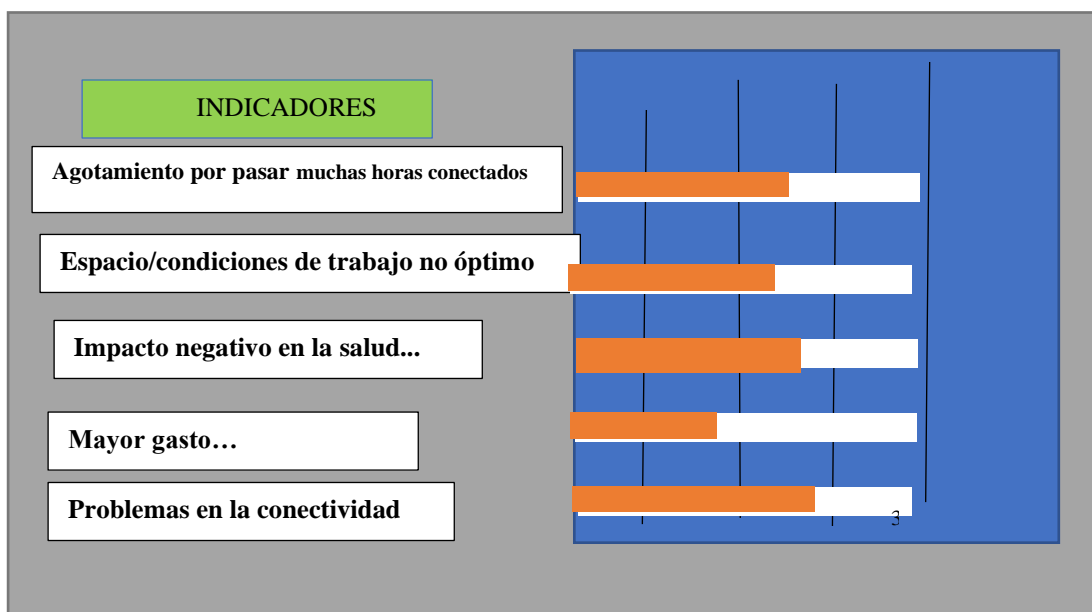
En la tabla 6, podemos observar respecto al puntaje promedio en la dimensión Teletrabajo y Trabajo Remoto: Desventajas, en el indicador problemas de conectividad (5,71), seguido del indicador impacto negativo en la salud (5,64) del indicador agotamiento por pasar muchas horas conectados (5,57), se aprecia una alta valoración negativa por parte de los trabajadores al teletrabajo.

Tabla 6. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión Enfoque económico

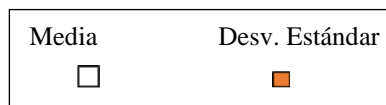
Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. De variabilidad	Moda
Agotamiento por pasar muchas horas conectados	5,57	1,40	49,33%	SI
Espacio/condiciones de trabajo no óptimo	4,12	1,39	44,55%	SI
Impacto negativo en la salud física y/o mental	5,64	1,53	54,95%	SI
Mayor gasto en luz/internet/agua/teléfono	3,59	1,51	46,9%	SI
Problemas con la conectividad	5,71	1,41	57,8%	SI

Fuente: Resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 2. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión desventajas.



Fuente: Elaboración propia



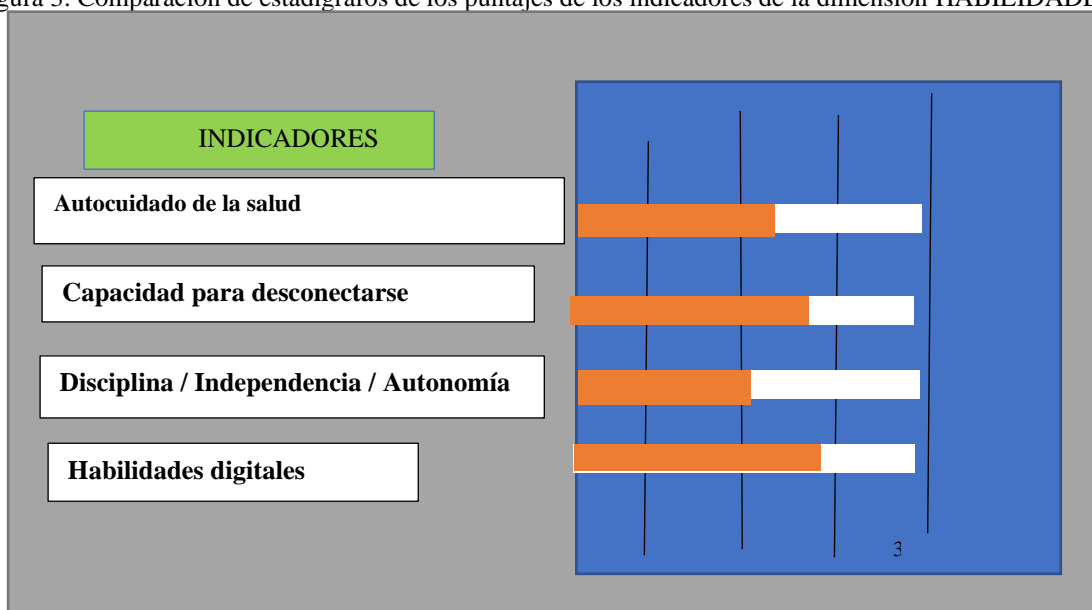
En la tabla 7, podemos observar respecto al puntaje promedio en la dimensión, El Teletrabajo y Trabajo Remoto: Habilidades, el indicador problemas habilidades digitales (5,59), seguido del indicador capacidad para desconectarse (5,42) y del indicador autocuidado de la salud conectados (5,27), se aprecia una alta valoración negativa por parte de los trabajadores al teletrabajo.

Tabla 7. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión HABILIDADES

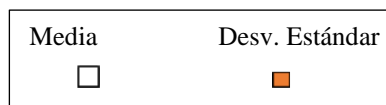
Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. De variabilidad	Moda
Autocuidado de la salud	5,27	1,41	49,33%	NO
Capacidad para desconectarse	5,42	1,39	44,55%	NO
Disciplina / Independencia / Autonomía	4,64	1,53	54,95%	SI
Habilidades digitales	5,59	1,51	46,9%	NO

Fuente: Resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 3. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión HABILIDADES.



Fuente: Elaboración propia



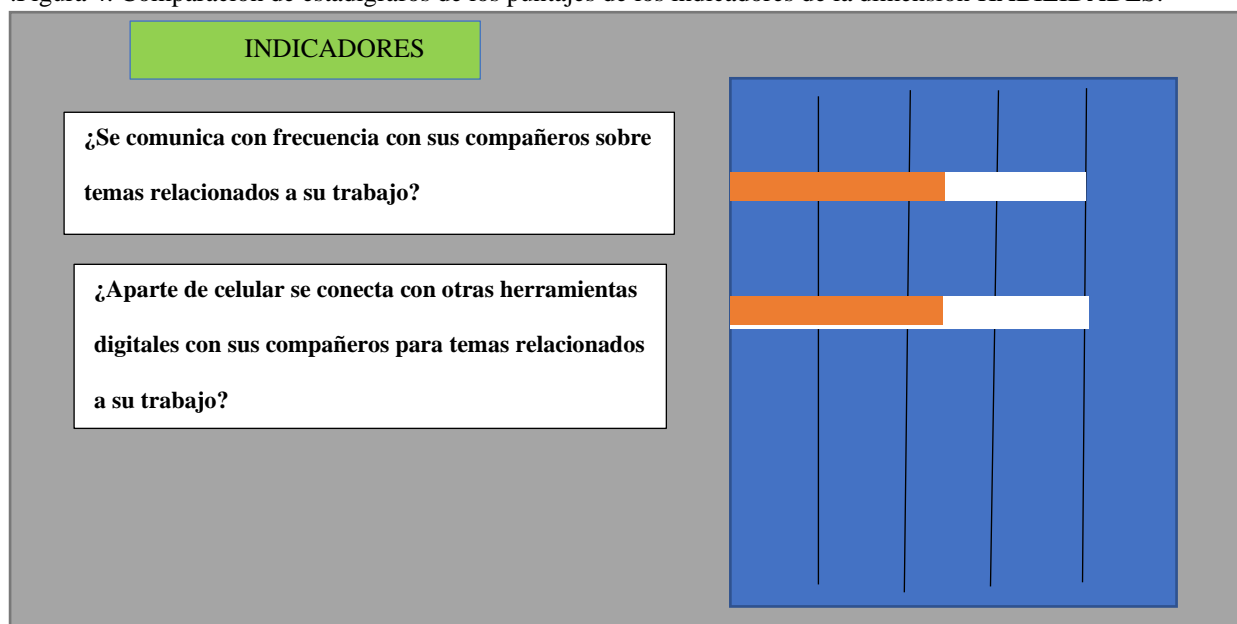
En la tabla 8, podemos observar respecto al puntaje promedio en la dimensión, El Teletrabajo y Trabajo Remoto: **Comunicación Laboral**, el indicador: ¿Se comunica con frecuencia con sus compañeros sobre temas relacionados a su trabajo? (5,37), seguido del indicador ¿Aparte de celular se conecta con otras herramientas digitales con sus compañeros para temas relacionados a su trabajo? (5,42) y del indicador ¿Se siente cómodo mientras se comunica con sus compañeros de forma remota sobre temas relacionados con su trabajo? (4,74), se aprecia una alta valoración negativa por parte de los trabajadores al teletrabajo.

Tabla 9. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión **Comunicación Laboral**

Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. De variabilidad	Moda
¿Se comunica con frecuencia con sus compañeros sobre temas relacionados a su trabajo?	5,37	1,41	49,13%	SI
¿Aparte de celular se conecta con otras herramientas digitales con sus compañeros para temas relacionados a su trabajo?	5,42	1,39	44,05%	NO
¿Se siente cómodo mientras se comunica con sus compañeros de forma remota sobre temas relacionados con su trabajo?	4,74	1,33	53,95%	NO

Fuente: Resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 4. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión HABILIDADES.



¿Se siente cómodo mientras se comunica con sus compañeros de forma remota sobre temas relacionados con su trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Media

Desv. Estándar



### 4.3. PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV

Se plantean las hipótesis Nula (H0) y Alternativa (H1)

H0: La variable tiene una distribución normal.

H0:  $p \geq 0,050$

La investigación usó 35 entrevistas a 35 empleados públicos de diferentes entidades gubernamentales. Los valores se calcularon con el software SPSS versión 25.5 y se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 10. Prueba de kolmogorov-smirnov de las variables.

<b>Estadísticos</b>		<b>TELETRABAJO</b>	<b>INCAPACIDAD PARA DESCONECTARSE</b>
n.º		35	35
Par. normales <sup>a,b</sup>	Media	94,330	81,270
	Desviación Estándar	23,450	17,508
Diferencias extremas	Absoluta	0,083	0,065
	Positivo	0,059	0,069
	Negativo	-0,082	-0,054
Z de Kolmogorov-Smirnov		0,082	0,067

Significancia asintótica (bilateral)	0,011	0,078
---	-------	-------

Los resultados de la Tabla 11 no permiten concluir que la variable “teletrabajo” tiene un p-valor=0,011, que es menor a  $\alpha=0,050$ , lo que muestra que no tiene una distribución normal. En cambio, la variable “Incapacidad para desconectarse” tiene un p-valor=0,078, que es mayor a  $\alpha=0,050$ , lo que implica que sí tiene una distribución normal. Estos resultados señalan que se debe usar una prueba no paramétrica para probar las hipótesis de investigación.

## CAPITULO V:

### Discusión, Conclusiones Y Recomendaciones

#### DISCUSION

- **Hipótesis Específica**

- Primera hipótesis específica:**

- . Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo durante no tenían habilidades digitales.**

Las instituciones gubernamentales, no tienen un programa de capacitación para su personal. Desarrollar el talento humano es imprescindible para que una empresa o institución pueda enfrentar el constante cambio que exige la globalización. Nuestro país no posee un marco jurídico que permita que se destine presupuesto para que los empleados públicos se capaciten, en especial desarrollen sus habilidades digitales.

Las competencias tecnológicas son importantes para mejorar la productividad, pero durante la pandemia Covid 19 tuvimos que enfrentarnos a retos para los cuales no estábamos preparados, a nivel de infraestructura y de habilidades, nuestro personal gubernamental no estaba preparado para enfrentar esos retos.

En especial las personas mayores no tienen desarrollado las habilidades digitales y sus competencias tecnológicas no están de acuerdo a las exigencias de nuestro competitivo mundo actual. Es imperativo el desarrollo de programas de capacitación para que el personal de las instituciones gubernamentales se capacite constantemente en el desarrollo de sus competencias

tecnológicas y de este modo mejorar sus habilidades digitales para que puedan utilizarlas en la mejora de su desempeño laboral.

**Segunda hipótesis específica:**

**Los trabajadores que desarrollaron el teletrabajo no podían desconectarse con facilidad y dedicarse a su familia.**

El nivel de estrés y de ansiedad que produjo la pandemia de Covid-19, no sólo se acrecentó si no que aumentó exponencialmente debido a la carga laboral que se acumulaba, la falta de horario no definido hacía que los superiores exigieran a los trabajadores reportes a cualquier hora, la falta de conectividad producía que los trabajadores no puedan cumplir con los plazos indicados. La entrevista validó nuestra hipótesis que los trabajadores no podían desconectarse y por ende las relaciones familiares se volvieron tensas producto de la nueva forma de trabajar.

▪ **Hipótesis general**

**El trabajo a distancia y su aplicación en Iquitos tuvo un impacto negativo en la vida familiar de los trabajadores.**

Nuestra investigación validó nuestra hipótesis, La pandemia del Covid-19 no solo afectó la vida familiar de los trabajadores por el nivel de ansiedad al enfrentarnos a un desconocido y que ponía en riesgo nuestras vidas, sino por la aplicación del teletrabajo para el cual no estábamos preparados, no teníamos la infraestructura tecnológica, ni las habilidades digitales que el teletrabajo exigía. Sumado a la deficiente conectividad de nuestra región y la falta de un marco normativo que proteja el derecho al descanso de los trabajadores.



## **CONCLUSIONES**

### **CONCLUSIONES PARCIALES**

- Se concluye que el teletrabajo, es una forma de trabajo que para que se lleve a cabo se necesita una infraestructura tecnológica que facilite el trabajo y permita la mayor productividad.
- Es importante el desarrollo de capacidades y competencias tecnológicas en las instituciones, no solo por el riesgo de otra pandemia, sino para mejorar el servicio a los usuarios.
- A los trabajadores no les gusta tener conversaciones de índole laboral fuera del horario y espacio laboral.
- El teletrabajo tiene aspectos positivos muy valorados por los trabajadores, pero debe ser normado para evitar excesos.

### **CONCLUSION GENERAL**

Concluimos que, cualquier forma de trabajo debe respetar los espacios familiares, proteger a la familia como base de la sociedad y sus relaciones intraespecíficas, entre sus miembros. El ámbito laboral no debe interferir el ámbito familiar por el bienestar de la familia.

El teletrabajo alteró la dinámica familiar del modo al que estábamos acostumbrados. Alteró las horas de descanso, las horas en la que una madre, un padre puede dedicar a su familia sin estar pensando en el trabajo.

## RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

1. Con el objetivo agilizar el proceso y mejorar la calidad de los servicios que brindan a los usuarios de las instituciones gubernamentales recomendamos que se invierta en la capacitación constante en el desarrollo de las competencias tecnológicas.
2. Con el objetivo de proteger a la familia se norme específicamente los alcances y límites del teletrabajo.
3. Se recomienda que se invierta en las instituciones gubernamentales en el desarrollo de la infraestructura tecnológica, para brindar los espacios adecuados para mejorar el servicio a los usuarios.
4. Fomentar la “desconexión” laboral fuera de los horarios establecidos para preservar el bienestar de la familia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Pcweb.info (18 de agosto de 2020). Que es el trabajo remoto, definiciones en que consiste.

Pcweb.info. Obtenido de <https://pcweb.info/que-es-el-trabajo-remoto-definicion-en-que-consiste/>

Bustamante, O. R. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar. Tesis para Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

CHAVEZ, Juanita. (2004). El contrato de trabajo a distancia. Perú.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ. (1993). Constitución Política del Perú. Perú: Congreso de la República.

CORREA, FIORRELLA. (2015). El teletrabajo: Una forma de organización de trabajo. Piura: Universidad Nacional de Piura.

DECRETO DE URGENCIA N.º 026. (2020). Decreto de Urgencia. Lima: Estado Peruano

Edquen Sisquen, J. (2020). Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia COVID. Tesis para Licenciatura. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

Guzmán, C. (11 de Marzo de 2021). ¿Cuándo nació el trabajo remoto y cuáles son sus beneficios? Obtenido de La Voz del Emprendedor: <https://pqs.pe/actualidad/cuando-nacio-el-trabajo-remoto-y-cuales-son-sus-beneficios/>

HARO, Julio . (2005). Derecho Individual del Trabajo. Lima: RAO S.R.L.

ITURRALDE, Victoria. (2016). Aplicación del derecho laboral y justificación de la decisión judicial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

KAHALE, Djamil . (2006). Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Colombia: Revista de derecho.

LANDA, Cesar. (2014). El derecho de trabajo en el Perú y su constitucionalización. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2012). Organización de las Naciones Unidas. EE.UU: Naciones Unidas.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2013). Declaración Universal de los Derechos Humanos en materia laboral. Madrid: ONU.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2013). Declaración Universal de los Derechos Humanos en materia laboral. Brasil: CEPAL.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2012). EL derecho al trabajo. COSTA RICA: CEPAL.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. (2017). Expediente N° 4635-2004-AA/TC. Tribunal Constitucional, 3.

VALENCIA, Ana María. (2011). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. México: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla.

## ANEXOS

### ANEXO 01. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

#### 1. Datos generales.

##### 1.1. Apellidos y nombres del investigador

---

##### 1.2. Título de la investigación.

“EVALUAR EL TRÁMITE DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN  
SOCIAL DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS CERRADAS EN LA CIUDAD  
DE TARAPOTO, 2021”

#### 2. Aspectos de la investigación.

*Tabla 11. Informe de opinión de experto*

Indicador	Criterio	Calificación			
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Lenguaje	Entendible				
Objetividad	Mide opinión sin restricciones				

Construcción	Secuencia lógica				
Respuestas	Va del peor escenario al mejor escenario				
Consistencia	Se sustenta teorías				
Tiempo	Agota				

**Calificación promedio:** \_\_\_\_\_

(Deficiente, regular, buena, excelente)

**Comentarios:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Lugar y fecha:**

\_\_\_\_\_

**Nombre y apellidos del experto:** \_\_\_\_\_

**ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“IMPACTO DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO PARA LABORAR A DISTANCIA EN LA CIUDAD DE IQUITOS  
EN EL AÑO 2021”.**

**Tabla 12. Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>Problema General</u> ¿Cuál es el impacto del Teletrabajo y el Trabajo remoto para trabajar a distancia en Iquitos en el año 2021? <u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivo General</u> Determinar el impacto del Teletrabajo y el Trabajo Remoto para trabajar a distancia en Iquitos en el año 2021. <u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis General</u> Si tuvieron impacto el teletrabajo trabajo remoto y en su aplicación a distancia como un mecanismo nuevo de trabajo	Ventajas Desventajas Habilidades	Tipo y Nivel de Investigación: Básica Descriptiva Método: Interpretativo y argumentativo Diseño de la Investigación:

Problema	Objetivo	Hipótesis		Biográfico o narrativo
<p>Especifico 1</p> <p>¿Cuáles son las características del Teletrabajo en la ciudad de Iquitos en el año 2021?</p>	<p>Especifico 1</p> <p>Establecer las características del Teletrabajo en la ciudad de Iquitos en el año 2021.</p>	<p>Especifica 1</p> <p>Existen diferentes características en la aplicación del teletrabajo.</p>	Comunicación Laboral	<p>Población y Muestra: 100% y 35 Trabajadores del sector público y privado.</p> <p>Recolección de Datos</p> <p>Como Instrumento de investigación se va a utilizar la Guía de Entrevista.</p>
<p>Problema Especifico 2</p> <p>¿Cuáles son las características del Trabajo Remoto en la ciudad de Iquitos en el año 2021?</p>	<p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Determinar las características del Trabajo Remoto en la ciudad de Iquitos en el año 2021</p>	<p>Hipótesis Especifica 2</p> <p>No existen características en la aplicación del trabajo remoto.</p>		

### ANEXO 03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 13. Instrumento de recojo de información

#### **GUIA DE ENTREVISTA**

***TITULO: “IMPACTO DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO PARA LABORAR A DISTANCIA EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2021”.***

Marcar con una equis (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. SI (X), NO (X)

#### **PREGUNTAS:**

##### **El Teletrabajo y Trabajo Remoto: Ventajas**

N °	Ítems	SI	NO
1	Ahorro de tiempo en traslados		
2	Ahorro monetario		
3	Facilidad para capacitaciones		
4	Menos riesgos		
5	Pasar más tiempo con la familia y/o amigos.		

##### **Teletrabajo y Trabajo Remoto: Desventajas**

N °	Ítems	SI	NO
1	Agotamiento por pasar muchas horas conectados		
2	Espacio/condiciones de trabajo no óptimo		
3	Impacto negativo en la salud física y/o mental		
4	Mayores gastos en luz/internet/agua/teléfono		
5	Problemas con la conectividad		

##### **El Teletrabajo y Trabajo Remoto: Habilidades**

N °	Ítems	SI	NO
1	Autocuidado de la salud		
2	Capacidad para desconectarse		

3	Disciplina / Independencia / Autonomía		
4	Habilidades digitales		

### **El Teletrabajo y Trabajo Remoto: Comunicación Laboral**

N °	Ítems	SI	NO
1	¿Se comunica con frecuencia con sus compañeros sobre temas relacionados a su trabajo, fuera del horario laboral?		
2	¿Aparte de celular se conecta con otras herramientas digitales con sus compañeros para temas relacionados a su trabajo?		
3	¿Se siente cómodo mientras se comunica con sus compañeros de forma remota sobre temas relacionados con su trabajo?		

#### **ANEXO 04. APOORTE CIENTIFICO**

El aporte científico de esta investigación es identificar las principales limitaciones, dificultades que tuvo la aplicación del teletrabajo durante la pandemia del Covid-19 Los hallazgos incluyen:

1. Identificación de obstáculos tecnológicos: La investigación revela posibles obstáculos debido a la falta de infraestructura tecnológica en las instituciones gubernamentales.
2. Evaluación de la normativa vigente: Se debe analizar la legislación y normativas existentes relacionadas con el teletrabajo y se debe exigir el cumplimiento.
3. Evaluación de la satisfacción de los usuarios: Una nueva investigación podrá incluir encuestas o entrevistas a los usuarios que hayan utilizado el servicio del teletrabajo. De esta manera, se podría evaluar su nivel de satisfacción con el proceso, identificar posibles problemas y recopilar sugerencias para mejoras futuras.
4. Implementación de mejoras prácticas: A partir de los hallazgos de la investigación, se debe mejorar en el desarrollo de los talentos en las instituciones gubernamentales, en especial el desarrollo de habilidades digitales.
5. En conclusión, la investigación, como parte de su aporte científico, proporciona una evaluación exhaustiva de la aplicación del teletrabajo, sus ventajas y desventajas y la percepción que tienen los trabajadores acerca del teletrabajo, identificando áreas de mejora y proponiendo soluciones concretas para agilizar y optimizar el proceso. Estos resultados podrían beneficiar tanto a las instituciones gubernamentales como a los usuarios y contribuir al desarrollo económico y empresarial de la región.