



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“El teletrabajo: una nueva forma de inserción laboral en
el contexto de la pandemia COVID 19”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Leon Chanduvi Helbert Antonio
<https://orcid.org/0000-0003-3549-4445>

Asesora

Mg. Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth
<https://orcid.org/0000-0002-5337-7253>

Línea de Investigación

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para enfrentar los
Desafíos Globales

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Leon Chanduvi Helbert Antonio bachiller del Programa a de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de ética del comité Institucional de Ética de investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Leon Chanduvi Helbert Antonio	42114183	
-------------------------------	----------	---

Pimentel, 26 de setiembre del 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"El teletrabajo una nueva forma de inserción laboral en el contexto de la pandemia COVID 19".docx

AUTOR

Helbert Antonio Leon Chanduvi

RECuento DE PALABRAS

12929 Words

RECuento DE CARACTERES

69424 Characters

RECuento DE PÁGINAS

43 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

243.9KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 4, 2024 2:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 4, 2024 2:46 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**“EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL
CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19”**

Aprobación del jurado

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

Presidente del Jurado de Tesis

MG. MARRUFFO VALDIVIESO MARTHA OLGA

Secretario del Jurado de Tesis

MG. HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH

Vocal del Jurado de Tesis

“EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19”

Resumen

El título de la presente tesis es “El teletrabajo: Una nueva forma de inserción laboral en el contexto de la Pandemia Covid 19”, la cual tiene como objetivo general Determinar el incremento de la Inserción Laboral en la modalidad de Teletrabajo en la Pandemia COVID- 19.

Los cambios vertiginosos que han ido introduciendo las Tecnologías de la Información y Comunicación en nuestra sociedad, no han dejado a nadie indiferente; es por ello que han ido cambiando aspectos sociales, económicos y laborales. El teletrabajo es una modalidad que ha estado presente en el mundo desde hace varios años y en algunos países se ha venido implementando eficazmente, arrojando muy buenos resultados tanto para las empresas en el factor monetario como para los trabajadores en el mejoramiento de su calidad de vida.

En el Perú, a raíz del contexto de la Pandemia COVID – 19, ha surgido en el aspecto laboral una nueva forma de inserción, como lo es el teletrabajo. Es por ello que en esta investigación se estudiaron los principales conceptos del teletrabajo y la inserción Laboral en épocas de la Pandemia COVID 19, la cual es una problemática inusual, que nos ha obligado a cambiar completamente nuestro estilo de vida. Asimismo, se describen formas de inserción laboral en la que puede desempeñarse el personal de Salud Médico y no Médico en relación con el teletrabajo, además se desarrolla los beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano.

Palabras Clave: Teletrabajo, Inserción Laboral, Pandemia Covid – 19.

Abstract

The title of this thesis is "Teleworking: A new form of job placement in the context of the Covid 19 Pandemic", whose general objective is to determine the increase in Job Placement in the Teleworking modality in the COVID-19 Pandemic. 19.

The vertiginous changes that Information and Communication Technologies have been introducing in our society have not left anyone indifferent; that is why they have been changing social, economic and labor aspects. Teleworking is a modality that has been present in the world for several years and in some countries, it has been implemented effectively, yielding very good results both for companies in the monetary factor and for workers in improving their quality of life.

In Peru, as a result of the context of the COVID-19 Pandemic, a new form of insertion has emerged in the labor aspect, such as teleworking. That is why in this research the main concepts of teleworking and labor insertion were studied in times of the COVID 19 Pandemic, which is an unusual problem that has forced us to completely change our lifestyle. Likewise, forms of labor insertion are described in which Medical and Non-Medical Health personnel can perform in relation to teleworking, in addition, the benefits of teleworking in the Peruvian labor regime are developed

Keywords: Telecommuting, Labor Insertion, Covid-19 Pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

Para describir la realidad problemática de la presente tesis, es necesario analizar el fenómeno de la realidad social, siendo que en pleno siglo XXI, se generó una pandemia universal, cuyo origen fue en China, la cual fue denominada como la famosa epidemia COVID- 19, la misma que ha causado un sin número de muertes en todo el mundo, dejando sin empleo a muchas personas, por las diversas restricciones de los Gobierno para tratar de controlar esta pandemia, pero como la economía no podía perjudicarse, es por ello que los Gobiernos tuvieron que encontrar una solución, como lo fue la implementación del teletrabajo, esta modalidad ya había sido creada en los años 70 en USA. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020)

En Bolivia se realizó la suspensión la gran mayoría de las actividades privadas y públicas hasta el 15 de abril de 2020, siendo que para evitar que los contagios se propaguen, las autoridades de este país decidieron emitir el Decreto Supremo 4218 (2020) que tuvo por objetivo regular el Teletrabajo como una especial modalidad para la prestación de servicios, la cual se caracteriza por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) tanto en el sector privado como público. Con la finalidad de promover e implementar el teletrabajo, los entes públicos y privados que brindan sus servicios por cuenta del Estado, implementarán y desarrollarán una estrategia para digitalizar la los servicios y atención de trámites en línea, teniendo como plan la Implementación de Gobierno Electrónico, brindando prioridad a los servicios y trámites que tengan mayor recurrencia.

En Brasil como estrategia para garantizar que los ciudadanos sigan trabajando, se dictó una Medida Provisória N° 927 (2020) que establecía medidas laborales para que el estado frene esta calamidad pública, la misma que fue reconocida por el Decreto Legislativo N° 6 (2020) que establece la importancia de la salud pública a nivel internacional producto del coronavirus (covid-19) y otras medidas. Asimismo, en el Art. 3º se estableció que para afrontar los efectos económicos que se derivan de la pandemia y mantener el

empleo y los ingresos de todos los empleadores, se pueden adoptar las medidas siguientes, entre otras: I - teletrabajo; II - la anticipación de vacaciones individuales; III - la concesión de vacaciones colectivas; IV - uso y anticipación de vacaciones; V - el banco de horas; VI - la suspensión de los requisitos administrativos de seguridad y salud en el trabajo; VII - dirigir al trabajador a la calificación; y VIII - el aplazamiento del pago del Fondo de indemnización por despido .

Esta medida provisional tiene como fines, el trabajo a distancia o el teletrabajo, la cual es considerada como la prestación de servicios que son sobresalientes o que se pueden realizar a plenitud fuera de las instalaciones del empleador, utilizando la tecnología de la información y comunicación, que por su naturaleza no configura el trabajo externo, tal como se dispuso en el ítem III del art. 62 de la Consolidación de las leyes laborales, aprobada por el Decreto Ley N° 5452 (1943)

En Chile se promulgó la Ley N° 21220 (2020) la cual modificó el Código del Trabajo, implementando el trabajo a distancia; la regulación de esta modalidad de prestación de los servicios, incluye elementos de protección personal, el derecho a desconexión y el manejo apropiado de los riesgos laborales. Asimismo, la Ordenanza N° 1389/7 (2020), establece los alcances y el sentido Fija de la ley trabajo a distancia y el teletrabajo.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo emitió una Circular 021 (2020) que especifica la regulación y consideraciones para el buen desarrollo del trabajo en casa, jornada laboral flexible, teletrabajo, vacaciones anticipadas o colectivas y otros. Asimismo, mediante Decreto Legislativo N° 491 (2020) se adoptaron medidas urgentes para garantizar la prestación y atención de servicios que den las autoridades públicas, así como los particulares que desempeñen funciones públicas, tomando medidas de protección laboral, también para los contratistas que prestan servicios a las entidades públicas, en el contexto del Estado de Emergencia. Todo pago se debe realizar vía internet y los contratistas si está dentro de sus posibilidades deben realizar teletrabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en acuerdo con en el Ministerio del Trabajo, han

diseñado una plataforma denominada “Teletrabajo”, cuya finalidad es promover esta nueva modalidad laboral como herramienta de transformación digital de todo el país, así como aumentar los niveles de productividad en las organizaciones privadas y en los entes públicos, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo la utilización correcta de las TIC y la inclusión social. Para llevar a cabo esta nueva iniciativa, los Ministerios vienen ejecutando un plan, que consiste en el desarrollo de cuatro pilares: 1. Regulación laboral para el teletrabajo 2. Acceso, uso y apropiación de TIC 3. Promoción de la cultura del Teletrabajo. 4. Generación de alianzas público - privadas.

En Costa Rica, la Asamblea Legislativa ha decretado la Ley para regular el teletrabajo N° 9738 (2019) la cual regula el teletrabajo en su artículo siendo su objetivo principal promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la promoción de empleo y a su vez la modernización de las organizaciones públicas y privadas utilizando la tecnología de la información y la comunicación. La presente ley en su segundo artículo prevé el ámbito de aplicación y voluntario acceso. Queda sometido el ámbito de aplicación de la presente ley, el sector privado, como de toda la Administración Pública y cualquiera perteneciente al sector público. Asimismo, el teletrabajo es de forma voluntaria para la persona trabajadora, como para la persona empleadora y se regirá con detalles por el acuerdo que hubiera entre las partes, asimismo se observa las disposiciones del Código de Trabajo Ley N° 2 (1943) sobre los instrumentos jurídicos que son de protección de los derechos humanos, con los instrumentos jurídicos internacionales de protección a los derechos laborales y demás legislación laboral. Podría ser acordado desde el inicio de la relación o vínculo laboral o posterior. Si el acuerdo es posterior se puede solicitar la revocatoria sin perjuicio de la ruptura de la relación o vínculo laboral, todo bajo las condiciones que establece la ley, solicitud que deberá ser planteada al menos con un anticipo de diez días naturales, bajo justificación y se siga un procedimiento elaborado al efectuarse por cada centro de trabajo.

En Cuba, en el Artículo 24 de la Ley N° 116 Código de Trabajo (2013), respecto a

los contratos de trabajo se ha considerado por lo menos un apartado, en el cual se señala de importancia de precisar el lugar de trabajo, el cual es acordado entre las partes, como son: el horario, la duración de jornada, el régimen de trabajo y descanso. Asimismo, en su Decreto Ley N° 370 (2019) menciona sobre la aplicación de sistemas y equipos informáticos al tratamiento de información de la sociedad cubana, en el Art 59 precisa que tanto los Ministerios de Comunicaciones como de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a las funciones deben encargarse de realizar acciones dirigidas al desarrollo del teletrabajo en alianza con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado.

Ecuador, en su Decreto Ejecutivo N° 101 (2017) donde manifiesta que el Ministerio de Trabajo tomó la decisión de que se realice el Teletrabajo a nivel Nacional, no solo el sector privado, sino también en el sector público, suspendiendo de esta manera la jornada laboral hasta la fecha del 12 de abril del 2020, medida que por supuesto se supervisó de manera periódica. Como segundo punto a tratar, fue el problema de coacción que existía en el tema de pago de remuneraciones en el ámbito privado, para esto se tomó como medida el decretar que los empleadores lleguen a un acuerdo con sus trabajadores respecto al pago de salario, con aquellos que cuentan con jornada suspendida durante la emergencia y además que dispongan a sus empleados en el uso de vacaciones acumuladas o siempre que exista el consentimiento del trabajador, también tendrá el beneficio de que se le otorgue el goce de vacaciones anticipadas y en conclusión, el empleador tiene la responsabilidad de actuar razonablemente de tal manera que se evite a futuro agravar o perjudicar la situación del trabajador, recalcando siempre los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción.

En el Salvador, se emitió el Decreto N° 600 Ley de Regulación del Teletrabajo (2020) que regula el teletrabajo, que tiene como fin, armonizar, promover e implementar el teletrabajo, como una herramienta para generar empleo y modernizar a las instituciones privadas, autónomas y públicas; ello a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación. La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, dio por aprobado

el proyecto de Ley de Regulación del Teletrabajo, el cual estaba en debate desde el 2019 y se reanudó por la pandemia del COVID-19 y por la puesta en práctica del aislamiento social, que causó que todos los equipos trabajen desde su hogar, en cuanto sea posible; esta ley posee un gran nivel de impacto en los vínculos laborales, puesto que habilita claramente la posibilidad de que los empleados de ejecutar puedan realizar sus funciones desde su hogar bajo ciertas reglas particulares. Se establecieron 3 diferentes modalidades del Teletrabajo, como son los Teletrabajadores autónomos, quienes realizan sus labores en su propio hogar o en un ambiente específico para desarrollar sus actividades laborales, Teletrabajadores móviles, son aquellos que no cuentan con un ambiente de trabajo determinado. De igual forma los Teletrabajadores suplementarios, son aquellos que desarrollan sus actividades laborales algunos días de la semana de manera móvil o autónoma y los demás de días de forma presencial. La referida ley señala que las condiciones del Teletrabajo son de mutuo acuerdo entre las partes, voluntarias y sobre todo que se encuentren bajo los parámetros de la Legislación Laboral ya aplicable. Respecto a las obligaciones que tienen las partes, aparte de aquellas que están reconocidas por la Legislación Laboral, esta incluye otras principales, como son las siguientes:

- Para el Patrono: 1. Reconocer el sueldo de los trabajadores en la acostumbrada forma acordada, inclusive en el caso de que los trabajadores no reciban las herramientas necesarias/adecuadas para el desarrollo del Teletrabajo; además cuando el equipo tecnológico brindado por el patrono sufriera algún daño por cuestiones ajenas al trabajador, deberá reportar dicho daño en el plazo máximo de 4 horas de sucedido y cuando los sistemas tecnológicos u operativos aportadas no permita que los trabajadores desarrollen sus labores deberán reportar dicha falla en menos de 4 horas de sucedidas. 2. Abastecer al trabajador con los equipos, herramientas, conexiones y aplicaciones imprescindibles para la realización de sus funciones; en el caso de que el empleado brinde sus propios equipos, se le deberá reconocer la depreciación. 3. Pagar las prestaciones sociales y conceder licencias, en los mismos términos como si se tratara de un trabajo

presencial. • Para el Empleado 1. Desarrollar el trabajo convenido en el tiempo, forma y lugar autorizado. 2. Comunicar al empleador cuando por algún motivo no se pueda desarrollar las funciones asignadas o si dicho desempeño se vea interrumpido. 3. Mantenerse a disposición del empleador durante el desarrollo de la jornada laboral pactada. 4. Custodiar y retornar en buenas condiciones al patrono los equipos brindados para el desempeño de sus labores, excepto por el menoscabo generado por el uso normal, fuerza mayor, caso fortuito o defectuosa fabricación. 5. Guardar secreto de toda la información y documentación que se ponga a su disposición. 6. Si el equipo es brindado por el empleador, el trabajador debe facilitar el mismo cuando se le requiera para efectos de actualización, auditoría o mantenimiento del mismo. Asimismo, si la nueva contratación se dio bajo una plaza designada solo para la realización del Teletrabajo desde su comienzo, el trabajador no podrá solicitar que se ejecute sus labores de manera presencial, salvo que llegue a un acuerdo con el empleador.

España, Real Decreto-Ley 6/2020 (2020), en el cual se adoptaron específicas medidas de urgencia en el contexto económico y para proteger la salud pública, insertando el trabajo remoto que permite poder continuar con las actividades durante la pandemia del COVID19; siendo prioridad que no se produzca la reducción de las actividades, los procedimientos de ajuste de empleo temporal (ERTE) o el despido. Con respecto a la salud laboral en el hogar, "la obligación se considera cumplida", excepcionalmente, "a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador". Real Decreto-Ley 8/2020 (2020), de 17 de marzo del año 2020, señala urgentes medidas para frenar el impacto social y económico generado por el COVID-19, normando la reducción y adaptación de las horas de trabajo (Real Decreto-Ley 10/2020, 2020).

Guatemala, se promulgó la Ley de Orden Público, Decreto Gubernativo N° 5-2020 (2020), la cual aprueba y adecua el teletrabajo; la Presidencia de la República decretó la suspensión de labores en el gobierno y realiza un llamado al sector privado y público aprobar y adecuar el teletrabajo, asimismo dicho decreto señala la observancia general

que debe tener para el bienestar (Mazariegos, 2020).

Con la regulación del Teletrabajo, a través de la promulgación y la publicación de la ley, se inserta esta nueva alternativa de prestación de servicios en nuestro país, donde su principal característica es la utilización de la tecnología de información y telecomunicaciones (TIC). Esta norma prioriza al trabajador que mantiene vínculo con el empleador a través de los medios informáticos de telecomunicaciones y similares, con los cuales se ejerce la supervisión. La presente ley, tiene en cuenta la forma ascendente de las nuevas tecnologías que son insertadas en las actividades productivas de los empleadores y las consecuencias que origina en las vinculaciones laborales con el fin de garantizar y priorizar los derechos constitucionales y también laborales, así como también los mínimos niveles de protección a favor de las personas que están inmersas a esta modalidad de trabajo.

Se considera también que la Ley y su reglamento (Decreto Supremo N° 017-2015-TR, 2015), brinda beneficios para los empleadores, por ejemplo, reduce la necesidad de amueblar ambientes en un centro laboral para ubicar correctamente al personal, en proporción a que las nuevas tecnologías desarrolladas con la modalidad de teletrabajo sean igualmente satisfactoria y útiles. De esta forma se generó el primer paso en nuestro país, para pasar de una estructura organizativa que se ha desarrollado por largos años bajo la utilización de controles burocráticos, supervisión y jerarquización a otro tipo de modelo en donde empieza a primar otras maneras de operatividad de los empleadores y sus trabajadores, con nuevas formas de control y evaluación, más horizontales, que dependan más de la tecnología para así seguir ofreciendo comunicación e innovación en tiempo real.

Silva-Porto y Pavón (2022) señala que la idea de trabajo permanente y seguro, se ha ido transformando en el transcurso de los años, siendo una de sus causas la tecnología informacional; puesto que los empleadores y empleados ya no necesitan específicamente encontrarse en un mismo espacio físico, solo basta con que tengan conectividad. Con ello

el autor hace referencia a otra arista de los vínculos laborales como es la flexibilidad; puesto que como se sabe en nuestro país ha tenido un régimen laboral poco flexible, sin embargo, en los últimos treinta años se han dado cambios en este ámbito, siendo que, por el surgimiento del teletrabajo, se han creado nuevos e importantes impactos en las relaciones interinstitucionales de la sociedad (organizaciones privadas y públicas) como en las relaciones intraempresariales. De la arista mencionada se desprenden: La nueva concepción organizativa, flexibilización laboral, impacto en el hogar del trabajador (pues en este se va a desarrollar la gran parte del teletrabajo que se ha concebido).

Esto nos lleva, inevitablemente, a considerar que el tema del teletrabajo no es solamente una materia que se desarrolla en un ámbito exclusivamente legal (laboral), la respuesta es no, puesto que el asunto del teletrabajo ha sido tratado desde otros puntos de vista, entre ellos el sociológico, la administración de empresas, los economistas y hasta por los psicólogos. Esto porque el teletrabajo, al ser una nueva modalidad de servicio laboral introduce profundos cambios en las conductas tanto de los individuos como de las organizaciones, amén de los vínculos que se producen entre los empleadores y los trabajadores, todo en el marco del inusitado desarrollo de las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Perú, se promulgó la Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo (2013) que regula el teletrabajo, la cual tiene como finalidad regular el teletrabajo como una especial modalidad de prestación de servicios, siendo tu característica la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones, tanto en las instituciones privadas y públicas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.

Para aplicar el Teletrabajo, se utilizó un protocolo para que el sector privado y público implementen el trabajo remoto; siendo que en el Diario Oficial el Peruano se publicó la Resolución Ministerial N.° 055-2020-TR (2020), en la cual se aprueba la Guía para la prevención del Covid - 19 en el contexto laboral, en el cual en el punto 2 se precisa que su finalidad es dar lineamientos concretos a los empleadores para que dentro de sus

responsabilidades, cumplan de manera oportuna con la atención y contención de los casos diagnosticados o de presunto contagio por coronavirus (COVID-19); dicha norma establece la utilización del teletrabajo (Gascueña, 2020)

El Decreto de Urgencia N.º 026-2020 (2020), en su Título II, denominado Trabajo Remoto, tiene varias similitudes con el marco jurídico de teletrabajo, puesto que comprende ocho artículos respecto a la aplicación del trabajo remoto en el contexto de la pandemia del Covid – 19.

La ley del Teletrabajo después de que se supere la pandemia, seguramente tendrá modificaciones y cambios y modificaciones; puesto que se ha propuesto un proyecto de ley para modificar dicha norma y permitir que los ciudadanos puedan desarrollar el trabajo no presencial después de la emergencia sanitaria, sin embargo, aún todo es incierto respecto al estado de emergencia. Hace falta que realicen ajustes legislativos para que los trabajadores no necesiten tener que trasladarse a sus centros laborales y que puedan realizar todas sus labores en sus casas, con el fin de impedir el contacto físico cercano; puesto que no podemos olvidar que movilizarnos del hogar al centro laboral constituye un peligro. Es por ello que necesitamos normas que permitan el desarrollo de actividades no presenciales y que se puedan seguir brindando labores en forma no presencial, y que estas perduren en el tiempo, siendo recomendable que los trabajadores traten de firmar contratos de teletrabajo con sus empleadores, para que se aseguren de que la prestación de sus servicios no es presencial.

Con la Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo (2013), se procuró que los empresarios accedan a esta nueva manera de trabajo no presencial, permitiendo que se genere los mismos ingresos, pero rebajando ciertos costos, que beneficien también al teletrabajador, sin embargo, esta figura jurídica ha sufrido una resistencia en nuestro país, quizás porque faltan algunas herramientas de aplicación, promoción e implementación para el teletrabajo; lo que ha conllevado a que la mencionada ley sea casi invisible, pero si es utilizada por aproximadamente un 5.6% del empresariado (Valera, 2020).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el mes de noviembre del 2016, firmó un acuerdo nacional con los gremios empresariales, gobiernos regionales, la sociedad civil y las empresas, con el objetivo de incorporar el teletrabajo en el sector privado y público, sin embargo, lo que se observa en la realidad es quedó en un simple pacto, que no llegó a concretizarse, puesto que si bien la figura del teletrabajo se encuentra inmersa en la Ley N° 30036; pero no era la figura protagonista del mundo tecnológico en vanguardia. Por el contrario, a pesar de que se creó e implementó los Módulos de Teletrabajo en las regiones de La Libertad, Tacna, Piura, Callao y Cusco, no se logró el fin esperado para la utilidad de la mencionada ley, por lo que es entendible que el teletrabajo es una figura jurídica casi fantasma, que no es utilizada a plenitud por el empresario para adquirir beneficios y aminorar costos. Señalando que las pocas empresas que han venido utilizado el teletrabajo desde el 2014 son: Laboratorios Roche, IBM, Repsol, entre otras (Economía La República, 2022)

En la ciudad de Lima, se está aplicando de forma progresiva esta modalidad de trabajo, el cual encaja en este espacio geográfico ya que es complicado el traslado de los trabajadores desde su hogar a su centro laboral, por los diversos problemas psicosociales, psicológicos y ambientales que existen, sumando a ello los diversos problemas de salud que éstos generan; es por ello que se pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a los cuales se les debe tomar la debida prioridad y atención, de lo caótico que es trasladarse a los centros laborales y estar durante largas jornadas en un mismo espacio geográfico.

Existe en Lima un sinnúmero de instituciones (formales e informales), empresas, en las cuales obligan a los trabajadores más aún de los sectores de comercio e industria, a brindar o producir sus servicios sobrepasando sus horarios de trabajo, sin embargo, si se continúa trabajando con estas condiciones, estaríamos en el futuro frente a graves problemas, en donde la tasa de mortalidad se elevaría a causa del estrés (derrames cerebrales, problemas cardiacos, parálisis, entre otros), por lo cual es importante buscar

alternativas de solución, que brinden una mejor organización de la jornada laboral, con el fin de beneficiar la vida extra laboral y que dicha mejora no solo beneficie al trabajador sino que también incluya la mejora de la productividad y que mejor que la posibilidad de trabajar desde los hogares u otros espacios geográficos en los cuales el trabajador pueda sentirse más cómodo y que ello resulte ventajoso para él y el empleador; es decir, sin solicitar tantas horas de permanencia en los centros de trabajo, dado que en los últimos años el desarrollo y uso de la tecnología ha ido evolucionado considerablemente (Romainville, 2017).

En Trujillo, se incrementó notablemente el Teletrabajo durante la pandemia COVID 19, puesto que los factores como la inmovilidad obligatoria, el distanciamiento social, la prevención de contagios, conllevó al apogeo de esta nueva modalidad, siendo que, ante la aplicación de los decretos supremos, los trabajadores presenciales tuvieron que adecuarse a laborar bajo esta modalidad. Como se ha mencionado, la ley sobre el teletrabajo, fue publicada en el año 2013 es decir hace más de 9 años; sin embargo, de acuerdo a lo señalado en dicha norma, su reglamento debió promulgarse en un plazo de noventa días, pero los noventa días se transformaron en dos largos años, tiempo en el cual, muchas personas pensaron que el teletrabajo no era una prioridad del estado, en el contexto de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

En el mencionado reglamento, se estableció la obligación de que los trabajadores firmen un contrato, señalando el contenido del mismo, disposiciones sobre la propiedad de los equipos, jornada de trabajo, obligatoriedad de cláusulas, gradualidad de sanciones, criterios para pasar del teletrabajo al trabajo convencional y viceversa, y un largo etcétera.

Cossio (2022) se refiere al reglamento de la Ley sobre teletrabajo como “todo el lastre que la normativa laboral tradicional se está aplicando a esta nueva cosa, como garantía de que muera al nacer o que se desarrolle completamente en el mundo informal”. Comentando esta declaración, podría decirse que esta profusa intervención, del estado en la regulación del teletrabajo, estaría condicionando el poco entusiasmo de los empleadores para tenerla en cuenta como una opción rentable y eficaz en las relaciones de trabajo y en

la economía. Y es muy lamentable porque precisamente el teletrabajo ha sido concebido como una opción económica, rápida y eficiente de alternativa laboral en un mundo cada vez más interconectado por las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

En esta ciudad ya se cuenta en gran medida con canales de transporte informático de fibra óptica, mientras que, por otro lado, la competitividad en instituciones privadas y públicas, se ha visto decreciendo por causas como el desperdicio de recursos y la burocracia, además por los diversos problemas del crecimiento no planificado de la ciudad, en específico por el tiempo que se pierde en los transportes privados y públicos. Estas condiciones nada más serían suficiente para dar vida al teletrabajo y colocarlo como una alternativa favorable en las relaciones laborales de nuestra ciudad; pero lamentablemente no es así.

Según lo establecido Ley N° 30036 (2013), el contrato de teletrabajo se caracteriza por la realización laboral subordinada sin presencia física en el centro laboral, si no que este se realizará mediante medios tecnológicos; así como los actos de supervisión y control se desarrollaran por los mismos medios. Debiendo entenderse que el objetivo de la mencionada ley, es normar la prestación de servicios mediante el uso de la tecnología de la información y las telecomunicaciones tanto en entidades privadas como públicas, utilizando sus propios equipos o del empleador, las condiciones de contratación bajo esta modalidad pueden ir variando según la voluntad de las partes la cual debe ser debidamente sustentada, sin variar el vínculo laboral, la remuneración, la categoría y otras condiciones laborales; la misma que puede ser revertida si no se logran los objetivos o por otras circunstancias que se justifiquen. Asimismo, la ley referida puede realizarse independientemente de la celebración de los tipos de los contratos modales debidamente constatado por escrito, detallando su ámbito de aplicación a los servidores civiles y los trabajadores que se encuentren en nuestro país, bajo una serie de principios como son la igualdad de trato, la voluntariedad, la reversibilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar; siendo requisito dejar constancia por escrito de todos los medios informáticos que

el trabajador va a utilizar, la jornada laboral que va a tener, reportes, las medidas que debe tomar sobre la seguridad de la información, los métodos de supervisión y otros que sean necesarios para la ejecución correcta del contrato laboral. (Adames et al., 2022).

Por su parte, al hacer una revisión sobre los **antecedentes internacionales**, se ha analizado el estudio de Díaz (2021) en su tesis referenciada, se concluyó que, el teletrabajo tiene como ventaja principal que es flexible, permitiendo que el trabajador pueda realizar otras cosas en su casa o compartir con su familia; asimismo otra ventaja es que tienen un sueño más prolongado puesto que no tienen que pasar muchas horas en llegar a su centro laboral. Sin embargo, la investigadora ha explicado que la desventaja del teletrabajo es la falta de contacto personal.

Moreno et al. (2018) en su investigación referenciada, publicada por la Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano, se concluyó que, en el ámbito laboral los trabajadores han mejorado su calidad de vida, puesto que comparten más con su núcleo familiar y pueden realizar sus labores pendientes; también manifiestan que poner en práctica el teletrabajo por mucho tiempo podría generar inconvenientes por el mismo hecho de que la persona se encuentra en un ambiente familiar, esto puede traer consecuencias nada favorables que, con el transcurso del tiempo se deberá solucionar. El deseo de trabajar en casa se inició a raíz del teletrabajo, pero como toda acción tienes consecuencias tanto positivas como negativa y en este caso no es la excepción el teletrabajo también tiene su otro lado de la moneda el cual requiere de una gran responsabilidad y sacrificio que muchas veces, que no todos están dispuestos a sobre llevar.

Lo que se requiere es que con el pasar del tiempo el trabajo remoto se vaya realizando de la manera más correcta posible de tal modo que facilite al trabajador a través de los ajustes que se requiera necesario para su efectiva realización. Palacios (2017) en su tesis referenciada, en el país de Ecuador, se concluyó que de la población encuestada el 93,5% señaló que no conocen que significa teletrabajo, pero una vez que se les explicó de que trataba, el 64% señaló que desearían laborar bajo esta nueva modalidad, asimismo

el 91% manifestó que les gustaría trabajar para una empresa de manera formal y no de manera independiente. Esta conclusión resulta muy interesante pues tienen mucho que ver con lo que ya se ha dicho líneas arriba: en el sentido de que no solamente se trata de introducir una variable tecnológica sino, sobre todo, valores y cultura organizacional, de modo que los trabajadores y los empleadores internalicen las ventajas de esta nueva modalidad laboral.

Arias (2014) en su tesis referencia de la Universidad de Colombia, se concluye que el teletrabajo promueve el desarrollo de nuevas competencias laborales, como son la innovación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la creatividad, el manejo efectivo del tiempo, la autogestión; dado a que sus labores las cumplen fuera del centro laboral, comprobándose de esta manera las ventajas que el teletrabajo posee tanto en el plano social, medio ambiente, familiar y organizacional. Asimismo, respecto al teletrabajo se concluye que este permite que las personas que se encuentran en lugares alejados, puedan trabajar en equipo a través de la tecnología, estableciéndose un conjunto de nuevas relaciones en un mundo más globalizado; puesto que los equipos se construyen de manera normal, sin embargo cuando los equipos de trabajos están dispersos en diferentes partes del mundo, los trabajadores reconocen a sus compañeros a través del sistema de mensajería interna y procuran sincronizar sus horarios para poder realizar sus coordinaciones y surge entonces un nuevo sentido de integración, compartiendo valores con personas que están a miles de kilómetros y a solo la distancia de un clic.

Ortega (2017) en su tesis referenciada publicada por la Universidad Santo Tomás de Bogotá, se concluye que el gobierno nacional está contribuyendo a impulsar el teletrabajo en todas las organizaciones de Colombia; pero no solo a través del gobierno, sino que también existe un grupo de trabajo denominado Comisión Asesora del Teletrabajo, que aconseja antes, durante y después de su implementación, mediante conferencias y talleres que se dictan en diversas regiones del país en el transcurso de todo el año en las ciudades más importantes como Medellín, Bogotá y Cali, con la finalidad de

lograr que la gran mayoría de empresas opten por esta modalidad de trabajo; se destaca en esta investigación el rol que el estado puede llegar a tener en la promoción y consolidación del teletrabajo como una nueva herramienta para la inserción laboral. Se enfatiza en las posibilidades y políticas que se pueden llegar a implementar a fin de difundir y motivar, tanto a empleadores como a los trabajadores, sobre las ventajas y bondades de esta nueva modalidad de trabajo.

Por su parte, los **antecedentes del contexto nacional** Martínez (2018) en su tesis referenciada, se concluye que esta nueva modalidad de trabajo no hace una división económica ni jurídica a la empresa, que se mantiene en un solo régimen unidad, sino que permite la creación de unidades autónomas productivas o centros de trabajo que tengan cierto rango de independencia. Siendo interesante la conclusión a la que arriba el investigador, al constatar que el teletrabajo, no pretende disociar o desmembrar a la organización laboral sino crear entes que no necesariamente deben permanecer en la misma área de influencia de la central, sino que deben gozar de una determinada autonomía. Esta autonomía la provee, por tanto, la tecnología y la nueva cultura organizacional que se desprenderá paulatinamente de su implantación y maduración.

Correa (2015) en su tesis referenciada, se concluye que se ha podido verificar que el teletrabajo es una muestra de los elementos esenciales de las relaciones laborales, destacando el elemento de la dependencia, ya que el trabajo se ha flexibilizado y no se han generado nuevos conceptos como el de tele disponibilidad, puesto que se ha demostrado que el teletrabajo es una forma innovadora para organizar el trabajo, mas no es un nuevo tipo de contrato, por lo tanto se puede encuadrar en el ámbito civil y laboral, respecto a este último en todas sus modalidad contractuales. En la mencionada tesis también se realiza un aporte respecto al derecho comparado, puesto que se aprecia que otros países también han regulado de la mejor manera el teletrabajo a comparación de la norma peruana, incluso incluyen materias que no han sido consideradas en nuestra legislación nacional.

Zapata (2022) en su tesis referenciada, se concluye que para desempeñar el teletrabajo de la forma más adecuada para los docentes de la USAT-Ch, los cuales deben tener los niveles de conocimientos básicos necesarios para realizar su labor desde su hogar y se obtuvo que el 95% de los docentes manejan muy bien la tecnología y resuelven por sí solos los problemas que se presenten. También se tuvo como conclusión que la aplicación del teletrabajo en la USAT produce diversas ventajas para la vida familiar del docente, permitiendo que estos logren un equilibrio laboral y personal, siendo que el 67% de los docentes manifestaron que desarrollan más actividades con sus hijos, y un 65% tendrían un mejor control de las actividades que realizan, lo que resulta ser una excelente noticia para el teletrabajo en general porque tiene una buena visión en el sector de trabajadores (en este caso trabajadores de educación de nuestro país) puesto que si tienen buena disposición para aceptar el reto de trabajar desde su hogar.

Valencia (2018) en su investigación referenciada, se concluye que, el teletrabajo está siendo impulsado por el estado, de manera que se contribuye a que las personas se puedan insertar en el ámbito laboral y ello es protegido y garantizado por el derecho al trabajo que es un derecho inherente al ser humano, pieza fundamental para el bienestar social y un medio de realización de la persona. En la mencionada investigación se realizó un análisis diferente del teletrabajo, desde la perspectiva social y concretizadora de los derechos primordiales del trabajador; resalta la necesidad de que las políticas públicas laborales deben ser elaboradas teniendo en cuenta los derechos humanos, como se viene ejecutando en el Perú, puesto que con ello los ciudadanos tienen la posibilidad de acceder a un puesto laboral; por otro lado, se estaría protegiendo el medio ambiente y finalmente, se señala que ahora la tendencia es el uso del teletrabajo.

Gonzales et al. (2017) en su tesis referenciada, se concluye que el teletrabajo es muy beneficioso puesto que se confirmó en el trabajo de campo realizado, que esta modalidad puede generar un mejor desempeño en el cumplimiento de sus metas y un gran incremento de la productividad de los trabajadores.

Por su parte, en los **antecedentes locales**, Huamán (2021) en su tesis referencia, se concluye que, los trabajadores de la Empresa Agroindustrial de Trujillo, hacen aceptado muy bien la modalidad del teletrabajo, puesto que han aumentado su productividad, son más competitivos y trabajan muy bien en equipo, incluso el clima laboral es el adecuado.

Juarez y Recuenco (2019) en su tesis referenciada, se concluye que, la gran mayoría de las empresas, tienen las herramientas y recursos tecnológicos necesarios para que sus trabajadores desarrollen sus funciones, incluso cuentan con un sistema organizacional que otorga condiciones favorables y de cultura para una buena inserción del teletrabajo, considerando que el desempeño de los trabajadores debe ser bajo metas y/u objetivos.

Castillo (2021) en la tesis referenciada, se concluye que, los trabajadores de la institución educativa encuestada, afirmaron que la cultura organizacional de su institución se adecuado a la nueva modalidad del teletrabajo y que se ha creado herramientas tecnológicas para realizar su labor de la mejor manera, incluso señalan que ha incrementado sus lazos familiares, existiendo un clima afectivo en el entorno familiar.

Por su parte, la importancia de la presente tesis radica en que ante los constantes cambios y la gran velocidad con la que se ha ido insertando las nuevas tecnologías, ha traído consigo que los profesionales tengan nuevas exigencias para insertarse al medio laboral, creando la necesidad de perfeccionarse continuamente para obtener la especialización, madurez y vigencia, requisitos mínimos impuestos por la sociedad de la información; es por ello que es necesario que se conozca sobre la norma que regula el teletrabajo en nuestro país.

La justificación teórica de la presente tesis se basa en las teorías recogidas en la investigación, no habiendo realizado ninguna experimentación, puesto que las teorías han sido obtenidas de tesis nacionales e internacionales, teorías relacionadas al tema, bibliografías y doctrina, con el propósito de aportar al conocimiento, las cuales has sido contrastadas con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, demostrándose

que la inserción del teletrabajo en la sociedad, a traído nuevas posibilidades para el uso de las TICS donde el internet y el computador son las dos herramientas que disminuyen el tiempo y la distancia para poder realizar el trabajo.

Tiene justificación práctica porque es necesario mejorar los conocimientos de los investigadores y estudiantes respecto al teletrabajo y la normativa que lo regula, siendo conveniente para la sociedad peruana que conozcan las conclusiones y recomendaciones de la presente tesis, las mismas que si se ponen en práctica podrían contribuir a mejorar el ámbito laboral en el Perú, proyectándose positivamente en una mejora de las inversiones por el afianzamiento de una modalidad laboral que está expandiéndose con mucha fuerza en todo el mundo, sobre todo en los países que están buscando ser más competitivos.

Con respecto a la justificación metodológica, la presente investigación se justifica en la medida que se constituye con nuevos conocimientos lógicos jurídicos respecto al teletrabajo y su inserción en épocas de pandemia Covid – 19, habiéndose desarrollado conocimientos válidos y confiables que servirán como base para los futuros investigadores de la presente materia.

Por consiguiente se plantea la siguiente pregunta como problema general de la investigación: ¿De qué manera el teletrabajo contribuye a la inserción laboral en el contexto de la pandemia Covid - 19?

En ese sentido, el objetivo general será el siguiente: Analizar cómo el teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia COVID-19.

De igual manera se plantean los siguientes enunciados como objetivos específicos de la investigación:

Analizar los principales conceptos e implicancias del teletrabajo en la inserción laboral en la Pandemia COVID 19.

Describir formas de inserción laboral en relación al teletrabajo.

Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas.

Analizar la normativa peruana respecto al teletrabajo.

Las teorías que se relacionan a la materia de estudio, son 3: la teoría de la agencia, la teoría institucional/neoinstitucional y la teoría contingencial.

Ganga et al. (2015) sostiene que la teoría de la agencia, desarrollada por Fama, Jensen y Meckling, se distingue por ser útil en el diseño organizacional de las empresas. Esta teoría propugna la flexibilidad de las organizaciones privadas o públicas para adaptarse a las exigencias de la realidad y del mercado. Esto determina que las empresas tienen la más amplia libertad para establecer sus diseños en función de las posibilidades que ofrece no solo la tecnología (como un recurso externo) sino también el desarrollo mismo de la organización. La teoría de la agencia promueve por tanto la necesidad de que las organizaciones se empoderen para estar a la altura de la evolución de la sociedad (tanto en los planos tecnológicos como sociales, culturales y económicos) y correlacionar ese tipo de relacionamiento con los intereses, las motivaciones y los comportamientos de los trabajadores y colaboradores al interno de las organizaciones.

Siguiendo el hilo de esta teoría, una gran preocupación es la posición de los trabajadores es las exigencias que las aplicaciones de las tecnologías que se están originando en el terreno laboral. Molina et al. (2018) sostienen que, el desarrollo de nuevos contextos laborales ha venido ganando auge en los últimos tiempos, lo cierto es que el esquema conceptual (oneroso, voluntario, dependiente y por cuenta ajena) sigue siendo válido en el sentido de que la delimitación de las prestaciones de servicios, de cuya regulación se ocupa el derecho del trabajo, continúa caracterizándose por las mismas normas de laboralidad.

No obstante, el hecho de que los parámetros que configuran la relación laboral, y con ello la propia identificación de la noción de trabajador, no haya variado en las últimas dos décadas, esto no quiere decir que los requisitos hayan tenido y tengan un entendimiento atemporal, pues la propia concepción judicial de algunos de ellos ha ido modificándose para evitar la exclusión del medio de aplicación del derecho al trabajo en

determinadas prestaciones de servicios en las que no siempre concurren de forma clara todos y cada uno de aquellos requisitos configuradores.

Si se comparte la idea de que: 1) cada vez son más habituales las prestaciones de servicios que requieren como instrumento esencial de trabajo el empleo de medios informáticos y telemáticos, independientemente de que el acreedor de dichos servicios tenga como mercado exclusivo o no el comercio electrónico o sea una empresa tradicional; si, además, 2) tenemos en cuenta que la creciente utilización de dichos medios técnicos facilita la creación de obras e invenciones con base a programas informáticos; si 3) el régimen jurídico de dichas obras e invenciones se encuentra en normas mercantiles; entonces, deberemos concluir 4) con toda seguridad no será suficiente con acudir a la tradicional concepción que delimita la figura del “trabajador”, obviando la delimitación de ley de propiedad industrial y ley de propiedad intelectual, que precisa sobre el trabajador asalariado.

Esta tendencia a encontrar una nueva delimitación del concepto trabajador irá acrecentándose con el transcurso del tiempo y el aumento de la demanda de los denominados empleados 3.0, el cual es el nuevo profesional que habita y se mueve en el entorno tecnológico, en donde no existen horarios fijos laborales; asimismo este profesional obtiene ganancias de la tecnología para obtener un beneficio a favor de la empresa en la cual labora y es multicanal en su desempeño laboral. Se destacan sus cualidades como su talento y capacidad para trabajar a larga distancia, su productividad y motivación, etc.

Acuña y González (2017) precisa que, en este nuevo ámbito laboral, las compañías en el futuro aumentarán favorablemente el número de sus trabajadores 3.0, puesto que implementarán puestos laborales virtualmente inteligentes, los que se pueden desarrollar a distancia. El presidente del Grupo BLC Javier Cantera (compañía dedicada a los recursos humanos), asegura que los empleados 3.0 ahora pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo y en cualquier horario, siendo que los espacios y las tecnologías son las que

deben acoplarse a los trabajadores.

En conclusión, si durante las últimas décadas se ha propugnado la necesaria autonomía del derecho del trabajo con relación a otras disciplinas jurídicas, las nuevas formas de prestar servicios, en un estadio inicial en nuestro país pero totalmente consolidadas en otros ordenamientos (EE.UU. y Europa), compartirán no sólo la necesidad de seguir moldeando las notas que delimitan la figura del trabajador por cuenta ajena, sino también la necesidad de realizar una delimitación de tal figura desde una perspectiva jurídica multidisciplinar. Algo, ciertamente, a lo que no estamos acostumbrados.

Manzano y Sánchez (2020) sostiene que la teoría organizativa institucional desarrolladas por Maggio en 1991 y Greenwood y Hin Ings en 1996, sugiere que las organizaciones adoptan diferentes arquetipos en función de la evolución de las instituciones que forman parte de su escenario de desempeño y desarrollo. La teoría institucional clásica se centraba en los valores, organizaciones, normas y actitudes, mientras que, por otro lado, el neoinstitucionalismo se enfoca en lo regulador, en lo normativo y en lo cognitivo. En el antiguo institucionalismo, los cambios son parte de las dinámicas de una organización en su relación permanente y constante con los valores e intereses de diverso cuño que se presentan en la existencia de la organización, en cambio, para el neoinstitucionalismo el punto de giro está en la persistencia. La combinación de estas dos tendencias de la teoría institucional, van a determinar reconciliándose y reconociendo que el cambio se produce por la poderosa influencia que ejercen las instituciones.

Es así como el teletrabajo se erige como una institución/influencia de la posmodernidad que pretende superar las rigideces organizacionales del siglo pasado. Este impacto en el derecho laboral por la influencia de una institución como lo es el teletrabajo ha sido motivo de las más diversas reflexiones por parte de los especialistas. Montoya (2019) manifiesta que el derecho del trabajo en el ámbito jurídico está sometido a diversos cambios, debido a los factores políticos, económicos, sociológicos, etc., los cuales tienen

relevancia inmediata en las diversas instituciones públicas o privadas; según lo señalado por el mencionado jurista, que existe diversos factores condicionales entre las relaciones laborales y el ordenamiento legal del trabajo, porque a veces puede ser difícil identificar claramente algunos de ellos por su afectación indirecta o lenta.

Lo anterior puede ser dicho, hasta cierto punto, de la integración entre las nuevas tecnologías (entendiendo por tal, tanto las tecnologías de la comunicación y de la información, pero, sobre todo, de su reciente convergencia), las relaciones laborales y, por último, el ordenamiento jurídico. Se trata de la interacción que puede tender a subestimarse con relación a la presencia y significación obvia de las nuevas tecnologías en otros campos jurídicos como el Derecho Informático.

En tal sentido, aceptamos que con la revolución digital es una de las transformaciones más grandes para las organizaciones del trabajo en la empresa y en el ámbito de las relaciones laborales, desde los inicios de la revolución industrial. Esta revolución infocomunicativa implica una organización empresarial no solo en la que la información es cada vez mayor gracias al internet, sino que puede circular con mayor facilidad y de forma constante (piénsese en la diferencia estructural en cuando medio de comunicación existente entre el teléfono y el e-mail). Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías, incluso respecto a tecnologías no tan antiguas como la videocámara, posibilitan unos niveles de control en el trabajo hasta ahora desconocidos, superando los vacíos que en tal control podría presentar el factor humano (García, 2020).

Vemos, pues, cómo los cambios organizacionales en la empresa a manos de las nuevas tecnologías están modificando con creciente trascendencia sus recursos humanos. Tal alteración en las relaciones laborales impacta directamente en su ordenación jurídica. Por ello, se puede decir que es un proceso lento pero seguro, en el que se está produciendo una nueva conformación del protagonismo de las distintas fuentes que han de regular las materias resultantes de la creciente relación entre nuevas tecnologías y relaciones laborales.

En lo concerniente a los empleados y al uso de los medios telemáticos de la empresa, además que la normatividad estatal y convenios colectivos se encuentran en una situación de espera, sería a nivel de empresa, a través de acuerdos e instrucciones propios del empresario evidenciado en códigos de conductas, actualmente encontramos regulaciones aún más puntuales referente al tema.

En esa misma línea y en cuanto a la normativa comunitaria e internacional, se encuentra basada a medrar un acentuado protagonismo en lo que respecta a las relaciones transnacionales, que emanan de la emisión de los datos personales y del teletrabajo. Por otro lado, los jueces en lo que concierne a los derechos fundamentales, emiten sus decisiones basadas en forma directa en preceptos constitucionales, mismas que establecen pautas que ordenan el ámbito de las nuevas tecnologías, modificando así aspectos esenciales de los vínculos laborales.

Quiroa (2021) precisa que la teoría organizativa contingencial y su relación con el teletrabajo en la dinámica empresarial se desarrolló en la época de los 80 por William Dill, James Thompson, William Starbuck, Tom Burns Paul Lawrence y Jay Lorsch, considera que las organizaciones son un sistema abierto en los cuales se puede evidenciar una relación funcional entre las condiciones técnicas administrativas y el ambiente; esta teoría puntualiza el ajuste entre las características de la situación y los procesos organizacionales, que compromete a la empresa a adaptarse a la estructura organizacional con diversidad de contingencias. El autor considera que el buen funcionamiento de una organización depende mucho de la interacción entre el ambiente, la estructura, la tecnología y el comportamiento.

En este sentido, Weller (2020) señala que actualmente en el contexto laboral, se está apreciando una nueva dinámica entre el empleado y la empresa; siendo que los trabajadores valoran las nuevas experiencias y aspectos al instante de aceptar un trabajo, diferente a la remuneración salarial.

De las estrategias mencionadas se resalta las personales, las cuales son: obtener

una forma equilibrada entre la vida personal como la vida laboral; las organizaciones que tienen más avances en lo que se refiere al capital humano quienes realizan teletrabajo, cuentan con horarios flexibles a los que con facilidad se adecuan y a su vez realizando trabajos por resultados y objetivos, teniendo como ventaja que no están atadas a un horario estricto con el clásico esquema de 9 a 18.

De lo mencionado se puede decir que, en el teletrabajo, el factor “tiempo” adquiere una especial relevancia. Los teletrabajadores tienen la facultad de autogestionar su tiempo de trabajo y en ello reside uno de sus principales atractivos.

Sánchez (2021), dice que “el teletrabajo ofrece la posibilidad de mejorar la organización del trabajo y devuelve su centralidad al capital humano. Ya no resulta trascendente dónde y cuándo se trabaja sino quién y cómo, por lo que, incluso en aquellos supuestos en los que la jornada puede ser perfectamente aprehendida, lo significativo no es siempre el tiempo en que se realiza la actividad, sino el resultado de la misma”. Interesante el análisis que hace Thibault, quien, desde una perspectiva antropológica, posiciona al teletrabajador como el factor esencial y central de esta modalidad de trabajo. En efecto, en el teletrabajo, la persona pasa a ocupar un lugar preponderante en la relación laboral tanto frente a las metas fijadas por la organización como por su relación con los medios de trabajo (la tecnología). Si antes el trabajador estaba constreñido a un capataz o a un supervisor, ahora gracias a la tecnología puede ser él mismo su propio controlador a través de una inteligente y racional división del trabajo.

Esto lo corrobora Oficina Internacional del Trabajo (2019), quien sostiene que controlar el tiempo laboral ha estado tradicionalmente asociado completamente a la presencia del empleado en su puesto laboral; la dirección de las empresas considera que el control de tiempo laboral es escaso exactamente porque el trabajador tiene la facultad de organizar su jornada laboral y este control lo trasladó a la concreción de los resultados obtenidos.

Ripani (2020) resalta que la invariabilidad sería un indicador respecto del tiempo de

trabajo en la prestación laboral; además que es fundamental elastizar las condiciones laborales, por profesiones innovadoras surgidas, así también como los distintos cambios producidos en las profesiones por el avance de las nuevas tecnologías; asimismo el autor hace referencia que en la actividad del teletrabajo, la contraprestación remunerada al trabajador, no sería por el tiempo que éste le dedica, sino por el contrario, es por la actividad que ejecuta, ya sea por las propias actividades permitidas o por la sujeción de objetivos. Otra conclusión a la cual arriba el autor es que la posibilidad de concertar prestaciones, no se exige una adhesión de la actividad de cada trabajador del equipo, ejemplo, la edición de un libro, cuyo diseño, composición, redacción, o traducción, son actividades que complementan y que a su vez pueden ser realizadas de forma independiente, mismas, que no necesitan la concurrencia de un entorno laboral común.

El teletrabajo se define como la modalidad de desarrollar el trabajo a distancia, en el cual no es necesario la presencia del trabajador en las oficinas de la empresa, puesto que se puede realizar desde el hogar u otros lugares del mundo, a través de la tecnología.

Definición de pandemia covid – 19. Se entiende como pandemia a la epidemia que se ha extendido entre varios países, siendo que el covid – 19 es una enfermedad que se ha generado en pleno siglo 21, la cual provoca problemas respiratorios muy contagiosos a causa del virus SARS-CoV-2. La cual se transmite de una persona contagiada a otras, mediante gotitas que se dispersan en el medio ambiente al momento que la persona infectada tose, habla o estornuda.

Inserción laboral. Es el proceso mediante el cual se promueve el empleo, brindándose el apoyo para la creación de nuevos puestos laborales; los cuales están acompañados de la implementación de programas de orientación y formación laboral, aumentando las posibilidades de que las personas puedan encontrar trabajo.

Tipos de teletrabajo Trabajo en domicilio. Esta modalidad de trabajo consiste en llevar a cabo la actividad laboral desde el hogar, esta modalidad es la más utilizada; implica el uso de la tecnología de la comunicación y todas las herramientas digitales.

Centros de teletrabajo. En esta modalidad de teletrabajo, las empresas o instituciones ya sea públicas o privadas, destinan recursos y espacios para que sus trabajadores desarrollen sus actividades dentro de su centro laboral.

Teletrabajo itinerante. Esta modalidad de teletrabajo no tiene un sitio fijo para desarrollar las labores, siendo que el teletrabajador puede ir algunos días a su domicilio y otros días al centro laboral; en su contrato se establece la obligación de acudir al centro laboral algunos días de las semanas, para coordinar con el equipo de trabajo y participar de las reuniones.

II. MATERIALES Y MÉTODO

En la presente tesis se utilizó el tipo de investigación básica, debido a que como se observa en el marco teórico, se ha desarrollado conceptos, marcos teóricos, jurisprudencia y doctrina, tanto en el ámbito internacional y local, a fin de ampliar los conocimientos relacionados al teletrabajo en épocas de la pandemia del COVID- 19 (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2020)

Respecto al alcance de la presente tesis, esta fue de tipo de tipo descriptivo, puesto que el primer paso que se realizó, es el recojo de la información de las variables materia de investigación, como son el teletrabajo y el COVID – 19, luego se desarrolló la importancia de que las personas se incorporen al ámbito laboral mediante el teletrabajo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La presente tesis tiene enfoque cualitativo, puesto que no se aplicados procedimientos estadísticos, basándose exclusivamente en las ciencias sociales, hechos, testimonios, experiencias vividas por parte de los trabajadores, normas nacionales e internacionales y la doctrina; la misma que estudia los fenómenos humanos, siendo que ello requiere de una mayor comprensión, es decir de un análisis más complejo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Se aplicó los diseños de investigación de teoría fundamentada y fenomenológico, el primero porque se han desarrollado teorías relacionadas el fenómeno estudiado, las cuales nos han servido para explicar la importancia de la incorporación de los trabajadores al ámbito laboral mediante el teletrabajo a pesar de la pandemia del COVID – 19 y el segundo nos sirvió para entender y describir el fenómeno materia de estudio y así poder determinar la realidad problemática, siendo de gran aporte la opinión de los entrevistados, los cuales manifestaron que es de gran importancia que se inserte a las personas al ámbito laboral a través del teletrabajo, para lo cual se tomó en cuenta lo señalado por Fuster (2019) indican que: “El objetivo primordial es realizar exploración, describir y comprender la opinión o experiencias de las personas respecto al fenómeno materia de estudio y descubrir elementos comunes

entre dichas respuestas”.

Las variables se operacionalizaron de la siguiente manera:

Variable independiente: Inserción laboral en pandemia COVID – 19

Subvariables: 1) Definición de pandemia COVID – 19; 2) Inserción laboral.

Variable dependiente: Teletrabajo

Subvariables: 1) Definición de teletrabajo; 2) Tipos de teletrabajo.

Operacionalización:

La matriz de consistencia, la cual se ubica en el Anexo N° 01, el cual contiene la variable independiente, variable dependiente y sus subvariables, las cuales han sido desarrolladas y descritas en la presente tesis.

La población estuvo conformada entre ciudadanos visitantes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, los mismos que fueron escogidos de manera aleatoria a criterio del tesista, los cuales fueron de vital importancia para recabar sus opiniones y/o experiencias respecto al teletrabajo a fin de lograr los objetivos fijados; además se tuvo como base lo señalado por el autor Gonzalez (2017) el cual manifiesta que la población es el conjunto de casos que tienen en común diversas especificaciones.

Salas (2020) define la muestra como “es el subconjunto de la población materia de estudio, de la cual se va a recolectar los datos definidos y delimitados en el instrumento que se aplicará, además estos deben representar a la población”.

En la presente investigación, la muestra estuvo conformada por: 30 ciudadanos visitantes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

En la presente tesis se utilizó diversas técnicas de recolección de datos, en primer lugar, el análisis de documentos: el cual permitió que analizar e interpretar las diversas doctrina y normas nacionales y extranjeras, las cuales tuvieron relación directa con las variables materia de estudio; en segundo lugar se utilizó la técnica de la encuesta: la misma que estaba compuesta por 08 ítems en forma de preguntas abiertas, lo que permitió recoger la opinión y/o experiencia de los población respecto a las variables de estudio, la cual estuvo conformada por abogados litigantes y ciudadanos visitantes de la CSJLL, los que absolvieron

las preguntas relacionadas a los objetivos de la tesis.

Hernandez y Duana (2020) señala que “la recolección de datos comprende el uso de diversas técnicas e instrumentos que deben ser utilizados por el investigador para obtener información”.

Como instrumentos de recolección de datos, se empleó los siguientes:

A. Análisis de datos, la cual permitió obtener información de las fuentes doctrinales, realizando resúmenes y fichas textuales, así como se empleó el uso de libros de la materia y diversos documentos digitalizados en el internet.

B. Cuestionario, estuvo conformado por 08 ítems que guardaban relación con los objetivos planteados y que sirvieron para obtener la opinión y/o experiencia de los encuestados.

Validez

En cuanto a la validez del instrumento aplicado, se empleó el método de validez de contenido mediante el juicio de 03 expertos, que cuentan con el grado de maestría y/o doctorado en materia de derecho laboral y civil; habiéndose obtenido una valoración aceptable respecto a la validez del cuestionario.

Como referencia se ha tenido lo señalado por Hernandez y Duana (2020) que indica que “el instrumento de medición requiere tener una representación de la gran mayoría de sus componentes del dominio de contenido de las variables que van hacer objeto de medición”.

Confiabilidad

Hernandez y Duana (2020) menciona que la confiabilidad del instrumento se obtiene midiendo el grado en que su aplicación repetida al mismo participante u objeto da resultados iguales.

Por lo que en la presente tesis se utilizó la fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach (escala), en la cual se evidencio que el instrumento es confiable porque los resultados de todos ítems son similares, es decir si existe una gran correlación entre estos.

En la presente tesis se realizó el análisis de datos a través de la aplicación de la encuesta, la cual permitió poder realizar los gráficos y tablas para que el investigador explique

los resultados obtenidos de manera adecuada, a fin de que sean entendidos, habiéndose utilizado programas para validar las preguntas y respuestas; asimismo las encuestas se realizaron de manera presencial, cumpliendo con los protocolos para evitar la transmisión del Covid- 19.

Asimismo, se debe mencionar que se utilizó el SPSS, puesto que dicho programa sirve para establecer estadísticas y como es un programa que es comúnmente utilizado para las investigaciones, se puede considerar que es muy beneficioso para procesar datos, siendo que este sirvió para organizar y analizar la información obtenida y poder mostrar los resultados finales.

Maldonado (2021) menciona que lo ético se enfatiza en que el investigador debe tener conciencia sobre las posibles consecuencias que podría generarse si el participante habla sobre ciertos temas y se revelara su identidad ante terceros. Por lo cual en la presente tesis se ha considerado como principios éticos los siguientes:

Autonomía: La cual permite que el participante pueda elegir de manera voluntaria si desea o no participar en la investigación.

Bien Común: El fin que se persigue con la presente tesis es aportar nuevos conocimientos a la sociedad para que logren insertarse al ámbito laboral mediante el teletrabajo.

Justicia: Este criterio es muy importante para el investigador, porque permite actuar de manera justa al momento de elaborar la presente tesis.

Revisión independiente: La presente tesis será sometida a una revisión con el fin de asegurar la calidad del contenido de la misma, a través de la evaluación del docente y de la aceptación de los jurados.

Dignidad humana: Es primordial este principio, pues es la base de los valores que posee el investigador para realizar la presente tesis.

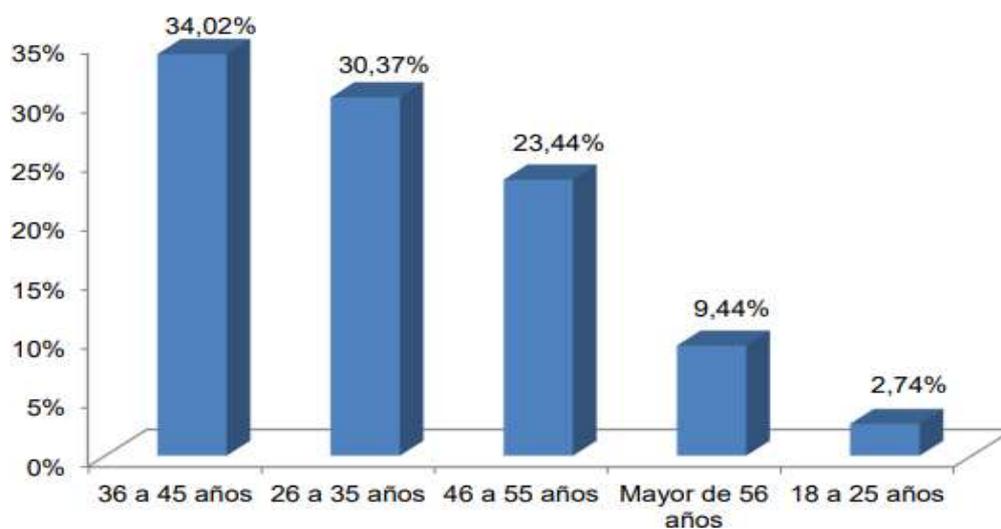
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

En la presente tesis, se aplicó un cuestionario de 8 ítems relacionados a los objetivos planteados, de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 1

Edad de los visitantes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

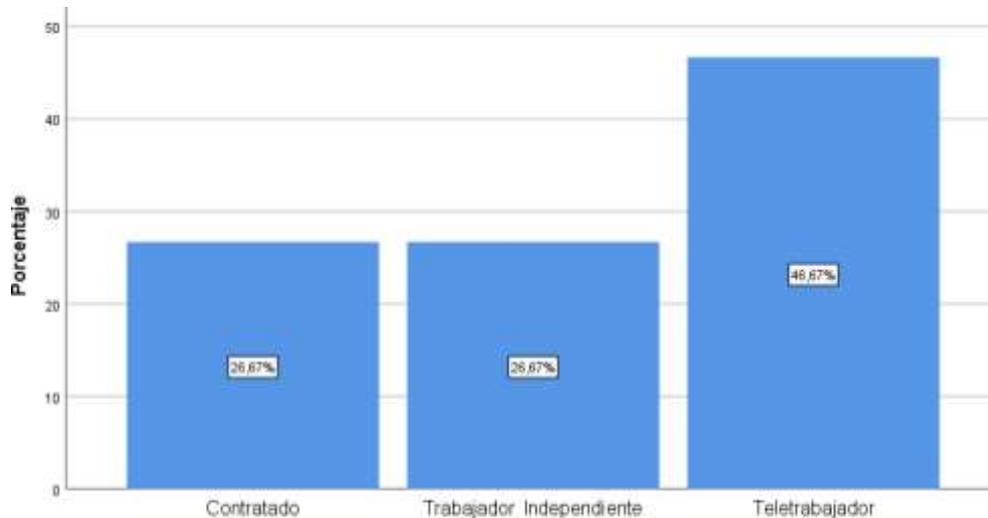


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. Las edades promedio exilaron entre los 36 a 45 años (34.02%) y entre 26 a 35 años (30.37%).

Figura 2

Condición laboral de los participantes visitantes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

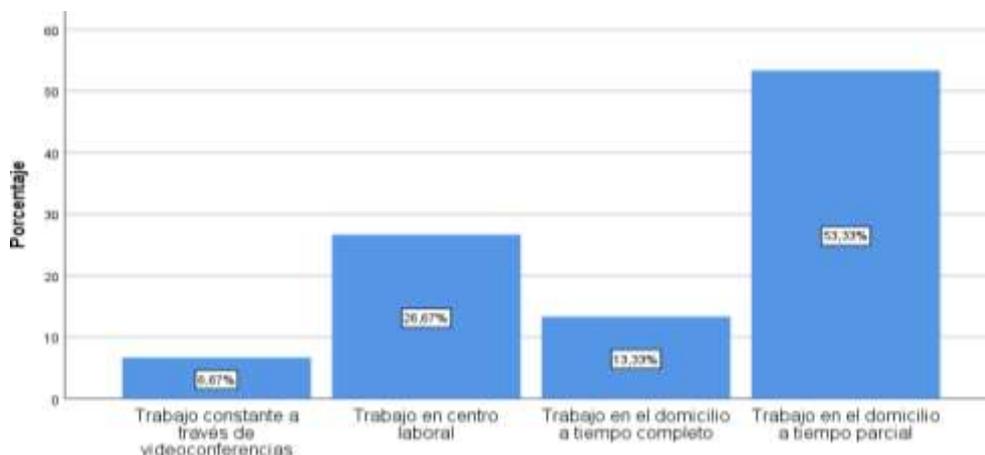


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 46,67% ha manifestado que son teletrabajadores, el 26,67% son trabajadores independientes y el 26,67% son trabajadores independientes.

Figura 3

Tipo de trabajo que desempeñan los participantes visitantes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

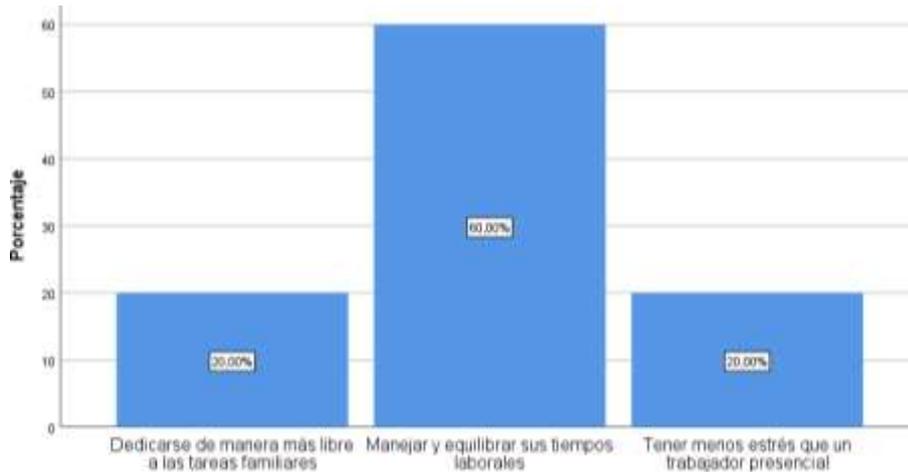


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 53.33% ha manifestado que trabajan en sus domicilios a tiempo parcial, mientras que el 26,67% trabajan sus centros de trabajo.

Figura 4

Consideraciones que permiten la flexibilidad del teletrabajo

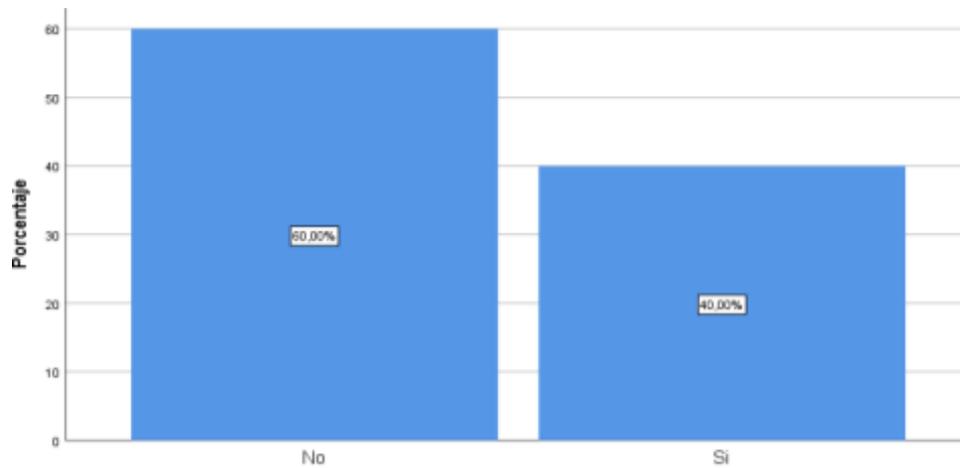


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 60.00% ha manifestado que, en cuanto a la flexibilidad del teletrabajo, este le permite manejar y equilibrar sus tiempos laborales, el 20,00 % manifestaron que les permite dedicar de manera más libre a las tareas familiares.

Figura 5

Creación de plataforma virtual para el desarrollo del teletrabajo,

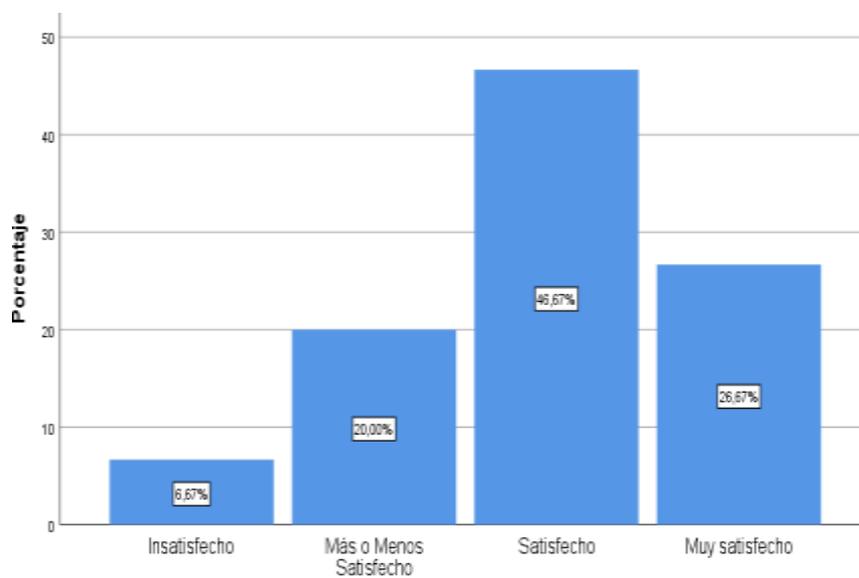


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 40,00% considera que su empleador ha creado una plataforma virtual para el desarrollo del teletrabajo, mientras que el 60,00% manifiesta que no.

Figura 6

Grado de satisfacción personal que le aporta el teletrabajo

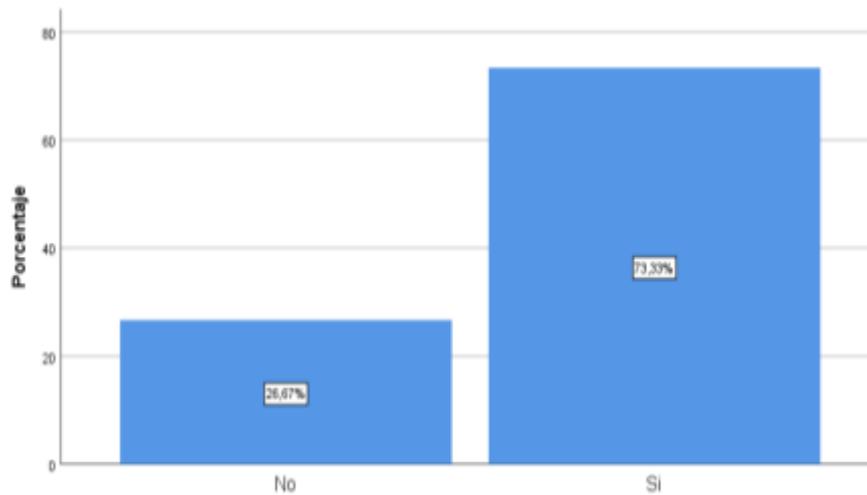


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 46.67% se considera satisfecho con la práctica del teletrabajo, mientras que el 26,67 % se encuentra muy satisfecho con el teletrabajo.

Figura 7

Horarios de descanso de los empleados que laboran a través del teletrabajo

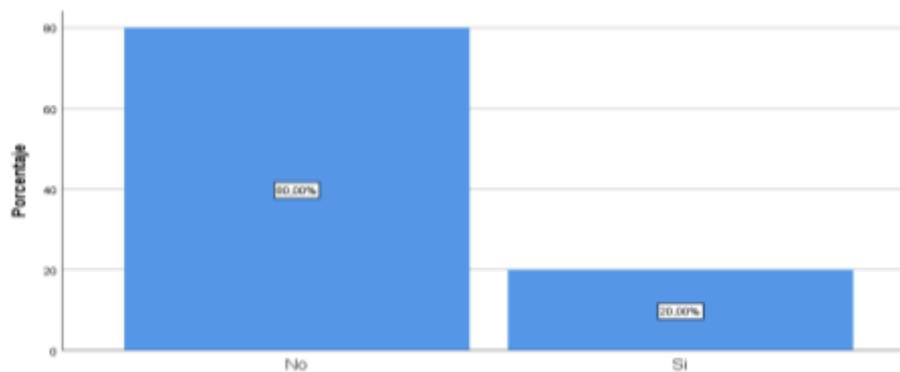


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 73.33% considera que las empresas respetan los horarios de descanso de sus empleados que laboran a través del teletrabajo.

Figura 8

Condiciones en el ámbito profesional por el hecho de ser teletrabajador

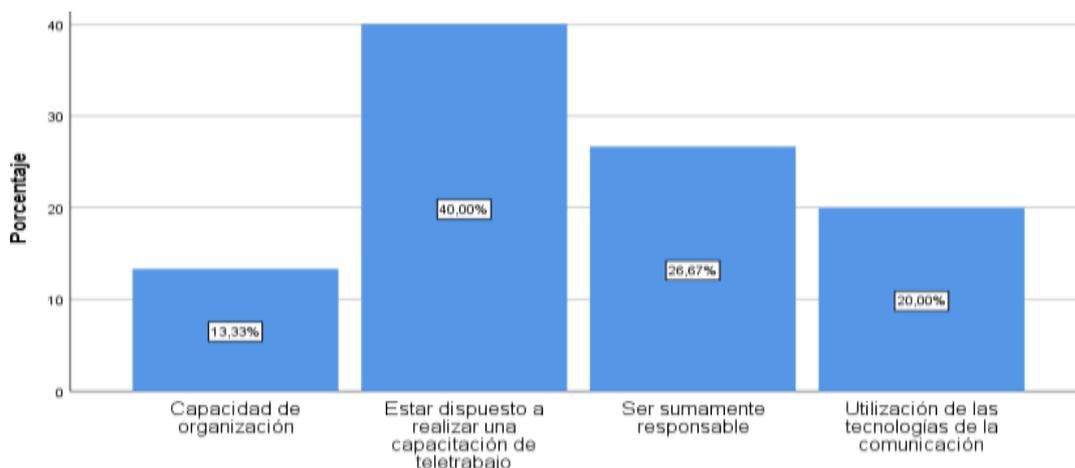


Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 80.00% se considera que no se sienten en inferioridad de condiciones en el ámbito profesional por el hecho de ser teletrabajadores.

Figura 9

Requisitos personales necesarios para teletrabajar



Nota. Resultados de la encuesta aplicada

La presente encuesta fue realizada a 30 personas que concurrieron a la CSJLL. El 40.00% considera que un requisito necesario para teletrabajar es estar dispuesto a realizar una capacitación de teletrabajo, mientras que el 26,67 % considera como requisito necesario ser sumamente responsable.

3.2 Discusión

En la presente tesis se planteó como objetivo general *analizar como teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia COVID-19*, siendo que de las encuestas aplicadas a 30 ciudadanos que visitan la CSJLL, se obtuvo como respuesta general que las personas se ha insertado en el ámbito laboral a través del teletrabajo, por cuanto logramos evidenciar que el 46.67% son teletrabajadores y que desempeña sus labores desde su hogar con medios tecnológicos; por lo que este resultado ha sido

corroborado con el antecedente del autor Martínez (2018), quien en su tesis referenciada, concluye que esta nueva modalidad de trabajo no hace una división económica ni jurídica a la empresa, que se mantiene en un solo régimen unidad, sino que permite la creación de unidades autónomas productivas o centros de trabajo que tengan cierto rango de independencia.

Asimismo, se corroboró con el aporte teórico del autor Sánchez (2021), quien manifiesta que “el teletrabajo ofrece la posibilidad de mejorar la organización del trabajo y devuelve su centralidad al capital humano. Ya no resulta trascendente dónde y cuándo se trabaja sino quién y cómo, por lo que, incluso en aquellos supuestos en los que la jornada puede ser perfectamente aprehendida, lo significativo no es siempre el tiempo en que se realiza la actividad, sino el resultado de la misma”.

Por lo tanto, el tesista coincide que, de los resultados obtenidos, se destaca que el teletrabajo es un gran medio de inserción laboral, puesto que permite que los empleadores, pueda tener más espacio de compartir con sus familiares o más tiempo para realizar otras actividades del hogar, libre de estrés y con mejores ánimos para realizar sus funciones laborales.

Con respecto al primer objetivo específico planteado *Analizar los principales conceptos e implicancias del teletrabajo en la inserción laboral en la Pandemia COVID 19*, de la investigación realizada se pudo analizar que el principal concepto del teletrabajo es el siguiente: El teletrabajo es un medio de inserción laboral, mediante el cual las personas a pesar de la pandemia del covid – 19 , pueden seguir laborando desde sus hogares, a través de las herramientas tecnológicas, que permite que la economía de las familias peruanas no se vea totalmente afectada; este resultado fue corroborado con la tesis de (Arias, 2014), en la que concluye que el teletrabajo promueve el desarrollo de nuevas competencias laborales, como son la innovación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la creatividad, el manejo efectivo del tiempo, la autogestión; dado a que sus labores las cumplen fuera del centro laboral, comprobándose de esta manera las ventajas que el

teletrabajo posee tanto en el plano social, medio ambiente, familiar y organizacional.

Asimismo, también fue corroborado con el aporte teórico del autor Montoya (2019) que indica que el teletrabajo se erige como una institución/influencia de la posmodernidad que pretende superar las rigideces organizacionales del siglo pasado.

En opinión del investigador, el teletrabajo es un método de inserción laboral, en el cual muchas personas se han visto beneficiadas en seguir laborando a pesar de la declaración de emergencia a nivel nacional por el covid – 19, permitiendo que los ciudadanos sigan percibiendo ingresos desde sus hogares, compartiendo más tiempo con sus familiares y mejorado su salud, puesto que evitan el estrés de estar bajo presión y el estrés que se puede generar por la falta de ingresos.

Con respecto al segundo objetivo específico planteado *Describir formas de inserción laboral en relación al teletrabajo*, de las encuestas aplicadas se pudo obtener como resultado del ítem N° 2 ¿Qué tipo de trabajo desempeña?, que el 53.33% de las personas encuestadas han manifestado que trabajan en sus domicilios a tiempo parcial, mientras que el 26,67% trabajan sus centros de trabajo; con lo que se comprueba que una forma de inserción laboral en relación al teletrabajo es realizar labores desde los domicilios; lo cual fue corroborado con la tesis del autor Arias (2014), que concluye que el teletrabajo permite que las personas que se encuentran en lugares alejados, puedan trabajar en equipo a través de la tecnología, estableciéndose un conjunto de nuevas relaciones en un mundo más globalizado; puesto que los equipos se construyen de manera normal, sin embargo cuando los equipos de trabajos están dispersos en diferentes partes del mundo, los trabajadores reconocen a sus compañeros a través del sistema de mensajería interna y procuran sincronizar sus horarios para poder realizar sus coordinaciones y surge entonces un nuevo sentido de integración, compartiendo valores con personas que están a miles de kilómetros y a sólo la distancia de un clic.

Asimismo, se corroboró con el aporte teórico del autor Acuña y González (2017), quien precisa que, en este nuevo ámbito laboral, las compañías en el futuro aumentarán

favorablemente el número de sus trabajadores 3.0, puesto que implementarán puestos laborales virtualmente inteligentes, los que se pueden desarrollar a distancia. El presidente del Grupo BLC Javier Cantera (compañía dedicada a los recursos humanos), asegura que los empleados 3.0 ahora pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo y en cualquier horario, siendo que los espacios y las tecnologías son las que deben acoplarse a los trabajadores.

A criterio del tesista, las formas de inserción laboral en relación al teletrabajo, se realiza el teletrabajo desde el hogar, a través de herramientas tecnológicas o implementando medidas de seguridad en los centros laborales, limitado el contacto con el público, utilizando plataformas virtuales que permitan continuar con las labores encomendadas.

Con respecto al tercer objetivo específico planteado *Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas*, de las encuestas aplicadas se obtuvo como resultado del ítem N° 3 ¿Que considera usted que permite realizar la flexibilidad del teletrabajo?, en la cual se refleja que el 60.00% de los encuestados ha manifestado que, en cuanto a la flexibilidad del teletrabajo, les permite manejar y equilibrar sus tiempos laborales, mientras que el 20,00% manifestaron que les permite dedicarse de manera más libre a las tareas familiares; lo cual fue corroborado con la tesis del autor Díaz (2021), en la que se concluyó que, el teletrabajo tiene como ventaja principal que es flexible, permitiendo que el trabajador pueda realizar otras cosas en su casa o compartir con su familia; asimismo otra ventaja es que tienen un sueño más prolongado puesto que no tienen que pasar muchas horas en llegar a su centro laboral. Sin embargo, la investigadora ha explicado que la desventaja del teletrabajo es la falta de contacto personal.

Asimismo, se corroboró con el aporte teórico del autor Sánchez (2021), quien manifiesta que el teletrabajo ofrece la posibilidad de mejorar la organización del trabajo y devuelve su centralidad al capital humano. Ya no resulta trascendente dónde y cuándo se

trabaja sino quién y cómo, por lo que, incluso en aquellos supuestos en los que la jornada puede ser perfectamente aprehendida, lo significativo no es siempre el tiempo en que se realiza la actividad, sino el resultado de la misma. Interesante el análisis que hace Thibault, quien, desde una perspectiva antropológica, posiciona al teletrabajador como el factor esencial y central de esta modalidad de trabajo. En efecto, en el teletrabajo, la persona pasa a ocupar un lugar preponderante en la relación laboral tanto frente a las metas fijadas por la organización como por su relación con los medios de trabajo (la tecnología). Si antes el trabajador estaba constreñido a un capataz o a un supervisor, ahora gracias a la tecnología puede ser él mismo su propio controlador a través de una inteligente y racional división del trabajo.

A criterio del tesista, las ventajas del teletrabajo es que permite que las personas puedan desarrollar sus labores desde cualquier parte del mundo o desde sus hogares, además que les permite realizar otras actividades, como compartir con sus familias o realizar diversas actividades del hogar; otra ventaja es que se puede controlar el estrés por lo que los trabajadores no tienen que estar bajo la supervisión constante de un jefe.

Con respecto al cuarto objetivo específico planteado *Analizar la normativa peruana respecto al teletrabajo*, de la investigación realizada se pudo analizar que con la Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo (2013), se procuró que los empresarios accedan a esta nueva manera de trabajo no presencial, permitiendo que se genere los mismos ingresos, pero rebajando ciertos costos, que beneficien también al teletrabajador, sin embargo, esta figura jurídica ha sufrido una resistencia en nuestro país, quizás porque faltan algunas herramientas de aplicación, promoción e implementación para el teletrabajo; lo que ha conllevado a que la mencionada ley sea casi invisible, pero si es utilizada por aproximadamente un 5.6% del empresariado; lo cual fue corroborado con lo señalado por el autor Valencia (2018), en la que se concluye que, el teletrabajo está siendo impulsado por el estado, de manera que se contribuye a que las personas se puedan insertar en el ámbito laboral y ello es protegido y garantizado por el derecho al trabajo que es un derecho

inherente al ser humano, pieza fundamental para el bienestar social y un medio de realización de la persona. En la mencionada investigación se realizó un análisis diferente del teletrabajo, desde la perspectiva social y concretizadora de los derechos primordiales del trabajador; resalta la necesidad de que las políticas públicas laborales deben ser elaboradas teniendo en cuenta los derechos humanos, como se viene ejecutando en el Perú, puesto que con ello los ciudadanos tienen la posibilidad de acceder a un puesto laboral; por otro lado, se estaría protegiendo el medio ambiente y finalmente, se señala que ahora la tendencia es el uso del teletrabajo.

Asimismo, se corroboró con el aporte teórico del autor Ripani (2020) resalta que la invariabilidad sería un indicador respecto del tiempo de trabajo en la prestación laboral; además que es fundamental elastizar las condiciones laborales, por profesiones innovadoras surgidas, así también como los distintos cambios producidos en las profesiones por el avance de las nuevas tecnologías; asimismo el autor hace referencia que en la actividad del teletrabajo, la contraprestación remunerada al trabajador, no sería por el tiempo que éste le dedica, sino por el contrario, es por la actividad que ejecuta, ya sea por las propias actividades permitidas o por la fijación de objetivos. Otra conclusión a la cual arriba el autor es que la posibilidad de concertar prestaciones, no se exige una adhesión de la actividad de cada trabajador del equipo, ejemplo, la edición de un libro, cuyo diseño, composición, redacción, o traducción, son actividades que complementan y que a su vez pueden ser realizadas de forma independiente, mismas, que no necesitan la concurrencia de un entorno laboral común.

A criterio del tesista, que la Ley 30036 permite que los ciudadanos peruanos puedan insertarse al ámbito laboral de manera justa, utilizando las herramientas tecnológicas, que permite que se pueda realizar las labores desde cualquier parte del mundo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Respecto del objetivo general, se concluyó que el teletrabajo a garantizado la inserción laboral en la sociedad, mediante el uso de la computadora y el internet, siendo estas herramientas las que acortan la distancia y el tiempo para el desarrollo del trabajo; lo cual ha sido de gran importancia al momento de afrontar el COVID – 19, puesto que esta pandemia provocó el confinamiento de los ciudadanos, lo que conllevó a un desbalance económico en las familias, pero gracias al teletrabajo que fue implementado por las empresas privadas y el sector público, se ha ido normalizando trabajar desde el hogar a través del teletrabajo.

Respecto al primer objetivo, se concluyó que el teletrabajo es la relación laboral subordinada sin presencia física del trabajador en el centro laboral, manteniendo comunicación el empleador con el trabajador a través de los medios informáticos, a través de los cuales se ejerce el control y supervisión de las labores.

Respecto al segundo objetivo, se concluyó que las formas de inserción laboral, mediante el teletrabajo, se dan realizando labores desde el domicilio a tiempo parcial y a tiempo completo o desde centros laborales que implementaron medidas de bioseguridad en sus oficinas y que limitaron el contacto con el público.

Respecto al tercer objetivo, se concluyó que los beneficios del teletrabajo es que el trabajador se ahorra en alimentación, vestuario, movilización, etc.; si no que también genera ahorro para los empresarios, respecto a licencias médicas, mantención e implementación ahorra. El desempeño de las labores a distancia también permite que los trabajadores puedan compartir más con sus hijos o familiares, además de permitir que puedan realizar otras actividades del hogar.

Respecto al cuarto objetivo, se concluyó que, en el Perú, la normativa vigente respecto al teletrabajo, a permitido que los ciudadanos puedan seguir percibiendo sus ingresos a pesar de la pandemia COVID- 19.

4.2 Recomendaciones

Que, los empleadores deben respetar la privacidad e imagen de los teletrabajadores.

Que, los empleadores tienen la responsabilidad de brindar protección y seguridad a sus teletrabajadores en cuanto a su salud, de conformidad con las leyes nacionales e internacionales y todos los convenios colectivos correspondientes.

Que, los teletrabajadores puedan tener la opción de solicitar una visita de inspección.

Que, los teletrabajadores, en base al marco legislativo, convenios colectivos y todas las normas aplicables, deben tener la facultad de administrar su tiempo de trabajo.

Se propone también que se conforme un consejo consultivo que se encargue de analizar la legislación vigente sobre el teletrabajo a fin de que se asemeje a las características del pensamiento del empleador; asimismo se recomienda que los teletrabajadores puedan pasar por el área de psicología a fin de que evalúe las desventajas que el teletrabajo puede haber generado en el teletrabajador respecto a la salud ocupacional.

Se recomienda además crear un centro de capacitación respecto al teletrabajo, dirigido a los empleadores y trabajadores, debiendo emitirse un certificado al finalizar la capacitación, dicho documento deberá ser requisito imprescindible para que se contrate bajo esta modalidad.

Finalmente, se recomienda que se elabore un Manual de normas técnicas para el ejercicio del teletrabajo, con la finalidad de que se contribuya al desarrollo de las funciones de los teletrabajadores.

REFERENCIAS

- Acuña Agudelo, G. J., & González Hernández, I. D. (2017). *Diseño de puestos de trabajo en la empresa “Soluciones Agropecuarias La Granja S.A.S”* [Licenciatura, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. <http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/2472>
- Adames Aparicio, R., Bazán de Franco, Y., Murillo, A., & Gómez, M. (2022). El teletrabajo como alternativa laboral a la crisis del covid-19, en el sector bancario del distrito de Panamá. *Revista Faeco Sapiens*, 5(2), 106-122.
- Arias Orjuela, L. A. (2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia* [Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/11772>
- Castillo Revilla, S. R. (2021). *Razones jurídicas que determinan que la valoración de los medios de prueba testimoniales en las audiencias virtuales lesionan el principio de inmediación procesal* [Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <https://bit.ly/3sCpZF0>
- Circular 021, (2020). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=125424>
- Código de Trabajo Ley N° 2, Pub. L. No. 2, La Gaceta N° 192 (1943). <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/871/Codigo%20del%20Trabajo.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe* (p. 4). CEPAL. <https://bit.ly/3SBpN3I>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. bit.ly/3oM2UNQ
- Correa Prieto, F. L. (2015). *El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo* [Tesis, Universidad Nacional de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/2177>
- Cossio, A. (2022, septiembre 30). *Nueva Ley de Teletrabajo en Perú: ¿cuáles son los desafíos*

- para los teletrabajadores y los empleadores?* (I. Rojas) [LexLatin].
<https://lexlatin.com/entrevistas/nueva-ley-de-teletrabajo-en-peru-cuales-son-los-desafios-para-los-teletrabajadores-y>
- Decreto de Urgencia N.º 026-2020, D.U. N.º 026-2020 (2020).
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Decreto Ejecutivo N.º 101, R.O.57 (2017). <https://www.gob.ec/regulaciones/101-reformese-decreto-ejecutivo-no-11-25-mayo-2017>
- Decreto Gubernativo N.º 5-2020, (2020). <https://www.contraloria.gob.gt/wp-content/uploads/2020/07/Decreto-Gubernativo-5-2020-COVID-19.pdf>
- Decreto Legislativo N.º 6, D.O.U de 20/03/2020 (2020).
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=6&ano=2020&ato=b1fAzZU5EMZpWT794>
- Decreto Legislativo N.º 491, (2020). <https://www.icbf.gov.co/decreto49128marzo2020>
- Decreto Ley N.º 370, Pub. L. No. 370, GOC-2019-547-O45 (2019).
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-o45.pdf>
- Decreto Ley N.º 5452, Pub. L. No. 5452, BRA-1943-L-28801 (1943).
https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=28801&cs=1VbrCNgrvDyTUEciqZvLadODX7440AK6BVQuaip2JUpaog9dXLQyjLkZ1KgPEBLX5rJkQLtqHdgVYpMZhAPDNFw
- Decreto N.º 600 Ley de Regulación del Teletrabajo, Pub. L. No. 600 (2020).
<https://sv.vlex.com/vid/decreto-no-600-ley-845450569>
- Decreto Supremo 4218, 1259NEC (2020).
<http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4218>
- Decreto Supremo N.º 017-2015-TR, (2015).
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1307067-3>
- Díaz Montiel, C. (2021). *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile* [Maestría, Universidad dwe Chile]. URI:
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178910>

- Economía La República. (2022, octubre 7). Nueva ley de teletrabajo: ¿cuáles son los cambios sobre entrega de equipos y pago de servicios? *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2022/09/11/ley-de-teletrabajo-que-cambios-plantea-la-nueva-norma-sobre-pago-de-servicios-y-entrega-de-equipos-trabajo-remoto-diario-el-peruano-nueva-ley-de-teletrabajo-teletrabajo-peru-atmp>
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Ganga Contreras, F. A., Ramos Hidalgo, M. E., Leal Millán, A. G., & Valdivieso Fernández, P. E. (2015). Teoría de agencia (TA): Supuestos teóricos aplicables a la gestión universitaria. *Innovar*, 25(57), 11-26. <https://doi.org/10.15446/innovar.v25n57.50324>
- García Rubio, M. A. (2020). El empleo y la relación laboral en el nuevo horizonte tecnológico: Una visión transversal sobre los efectos de la digitalización. *Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento jurídico*, 23(23), 45-68.
- Gascueña, D. (2020, mayo 7). *El teletrabajo: ¿la nueva normalidad pos COVID-19?* [Sitio Bancario]. BBVA. <https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-la-nueva-normalidad-pos-covid-19/>
- Gonzales Deza, R., López Zumaeta, M., Márquez Lo Pe Man, C., & Núñez Garay, D. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y (BCP) Banco de Crédito del Perú* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/621866>
- Gonzalez, P. (2017). *Investigación Cualitativa* [Educativo]. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1732>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*.

- Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill Education.
- Huamán Murichi, V. E. (2021). *Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021* [Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70551>
- Juarez Paredes, E., & Recuenco Cabrera, R. (2019). *Factores que permiten la implementación del teletrabajo en empresas de servicios del sector privado en Trujillo* [Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/23793>
- Ley N° 116 Código de Trabajo, Pub. L. No. 116, Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 (2013).
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>
- Ley N° 21220, Pub. L. No. 21220 (2020).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo, Pub. L. No. 30036 (2013).
- Ley para regular el teletrabajo N° 9738, Pub. L. No. 9738 (2019).
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753#ddown
- Maldonado Gomez, W. I. (2021). *Cumplimiento de principios éticos en tesis de pregrado de médicos colegiados- región Lambayeque, 2018* [Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4023>
- Manzano Velasco, J. P., & Sánchez Medina, P. S. (2020). El papel de la teoría neoinstitucional en investigaciones sobre factores impulsores de la eco-innovación. *Ciencia Administrativa*, 1, 32-40.
- Martínez Cáceres, F. del C. (2018). *La División del Trabajo y su Influencia en la Productividad de las MYPES Ubicadas en el Distrito de Ciudad Nueva de la Región de Tacna 2017* [Licenciatura, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/709>
- Mazariegos, I. (2020, marzo 25). *Pleno del congreso ratifica su compromiso con la ciudadanía durante emergencia por covid-19* [Gubernamental]. Congreso de la Republica.
https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/4188/2020/4#!

- Medida Provisória N° 927, 55-L § 1 - Extra (2020). <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>
- Molina, M., Benítez, N., & Ernst, C. (2018). *Cambios tecnológicos y laborales: Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina*. Organización Internacional del Trabajo.
https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994998093102676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Montoya Obregón, L. M. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional* (Boletín Informativo Laboral 92). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-92/>
- Moreno Amaya, E. C., Alfonso Rueda, Y. Y., & Peña Velandia, W. E. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía Colvatec S.A.* [Especialidad, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano].
<http://hdl.handle.net/20.500.12010/8345>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Organización Internacional del Trabajo.
https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995037791202676/41ILO_INST:41ILO_V1
- Ordenanza N° 1389/7, ORD. N°:1389/7 (2020). <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118503.html>
- Ortega Vargas, L. F. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados* [Licenciatura, Universidad Santo Tomás].
<https://hdl.handle.net/11634/2880>
- Palacios González, M. A. (2017). *El teletrabajo: Hacia una regulación garantista en el Ecuador* [Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/5821>
- Quiroa, M. (2021). Teoría de la contingencia. En *Diccionario económico*.
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-contingencia.html>

- Real Decreto-Ley 6/2020, BOE-A-2020-3434 (2020).
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/10/6/con>
- Real Decreto-Ley 8/2020, BOE-A-2020-3824 (2020).
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- Real Decreto-Ley 10/2020, Pub. L. No. 87, BOE-A-2020-4166 (2020).
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/29/10>
- Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, (2020). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/455340-055-2020-tr>
- Ripani, L. (2020, marzo 24). Coronavirus: Un experimento de teletrabajo a escala mundial [Blog]. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- Romainville Izaguirre, M. (2017, junio 26). *Por qué hay trabajadores informales en empresas formales* [Prensa]. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/hay-trabajadores-informales-empresas-formales-437645-noticia/>
- Salas Ocampo, D. (2020, febrero 25). *La muestra en la investigación cualitativa* [Educativo]. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Sánchez Henríquez, J. A. (2021, marzo 5). *El teletrabajo y su apogeo en tiempos de COVID-19* [Corporativo]. Asociación Interamericana de Contabilidad.
- Silva-Porto, M. T., & Pavón, F. (2022, junio 2). Teletrabajo: Qué es y cómo está cambiando el mundo laboral [Blog]. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Valencia Catunta, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226.
- Valera Malca, C. Y. (2020, mayo 7). *El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana* [Corporativo]. Laley. <https://laley.pe/2020/05/07/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana/>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados*

laborales. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>

Zapata Arbulu, G. E. (2022). *Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo 2021* [Licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5147>

ANEXOS

ANEXO 1. Resolución de aprobación de título



Pimentel, 07 de diciembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0723-2021/FD-ED-USS de fecha 07 de diciembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los Proyectos de Investigación (tesis); Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponde, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el oficio N° 0723-2021/FD-ED-USS de fecha 07 de diciembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los proyectos de Investigación (Tesis), quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR los PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS) de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACION
1	CUEVA LAZO YULIANA DEL ROCIO	"EL ACTO DE SEXTORSIÓN Y SU NECESARIA TIPIFICACIÓN EN EL CODIGO PENAL PERUANO" ADMISIÓN E INFORMES
2	LEON CHANDUVI HELBERT ANTONIO	"EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INTERACCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19" CÁMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Área, Archivo.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

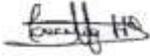
ANEXO 2. Acta de aprobación de asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo, **HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH**, quien suscribe como asesora designada mediante Resolución de Facultad N° 1025-2022/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado “**EL TELETRABAJO UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19**”, desarrollado por el estudiante: **HELBERT ANTONIO LEON CHANDUVI**, del programa de estudios de **LA FACULTAD DE DERECHO**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH	DNI: 16787943	
--	---------------	---

14 DE JUNIO DEL 2024

ANEXO 3. Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **"EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19"**

Elaborado por el Bachiller **LEON CHANDUVI HELBERT ANTONIO**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 04 de noviembre de 2024



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

ANEXO 4. Instrumento

TÍTULO: El teletrabajo: una nueva forma de inserción laboral en el contexto de la pandemia COVID 19.

Encuestado: _____

Cargo: _____ **Institución:** _____

Invocación-objetivo: Le agradeceremos tenga la gentileza de responder a esta sencilla y breve encuesta, que tiene como objetivo general “Analizar como teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia COVID-19”.

Preguntas:

1. Según su criterio ¿Cuál es su condición laboral?

Contratado

Trabajador independiente

Teletrabajo

2. Según su criterio ¿Qué tipo de trabajo desempeña?

Trabajo a través de videoconferencias.

Trabajo transnacional.

Trabajo en el domicilio a tiempo parcial.

Trabajo en el domicilio a tiempo completo.

Trabajo a través de dispositivos móviles.

Trabajo en centro laboral.

3. ¿Que considera usted que permite realizar la flexibilidad del teletrabajo?:

Manejar y equilibrar sus tiempos laborales:

Dedicarse de manera más libre a las tareas familiares:

Tener menos estrés que un trabajador presencial:

4. ¿Para el desarrollo del teletrabajo, su empleador ha creado una plataforma virtual?:

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Evalúe en una escala del 1 al 5, el grado de satisfacción personal que le aporta la práctica del teletrabajo en términos generales, (siendo 5 el valor máximo)

	1	2	3	4	5
Satisfacción:					

6. ¿Considera usted que las empresas respetan los horarios de descanso de sus empleados que laboran a través del teletrabajo?

SI	NO

7. ¿Se considera en inferioridad de condiciones en el ámbito profesional por el hecho de ser teletrabajador(a)?

SI	NO

¿Por qué?

08. ¿Qué requisitos personales cree usted necesarios para teletrabajar? (Puede seleccionar más de una opción)

<input type="checkbox"/>	Ser sumamente responsable.
<input type="checkbox"/>	Capacidad de organización.
<input type="checkbox"/>	Utilización de las tecnologías de la comunicación.
<input type="checkbox"/>	Estar dispuesto a realizar una capacitación de teletrabajo.

Otro (Por favor especifique)

Anexo 5. Validación de instrumento

ANEXO N° INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

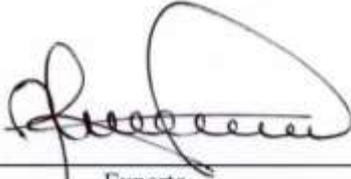
1.NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Paola Marisol Carmen Hojilla</i>
PROFESIÓN	<i>Abogada</i>
ESPECIALIDAD	<i>D. Penal</i>
GRADO ACADÉMICO	<i>Superior</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>12 años</i>
CARGO	<i>Privado</i>
2.TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19.	
3.DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES Y APELLIDOS	Bach. León Chanduví, Helbert Antonio
ESCUELA ACADÉMICA	Derecho
4.INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
	<u>GENERAL:</u> Analizar como teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia COVID-19.

5.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>1) Analizar los principales conceptos e implicancias del teletrabajo en la inserción laboral en la Pandemia COVID 19.</p> <p>2) Describir formas de inserción laboral en relación al teletrabajo.</p> <p>3) Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas.</p> <p>4) Analizar la normativa peruana respecto al teletrabajo.</p>				
6.INSTRUCCIONES	<p>MARQUE DEL 1 AL 5 SEGÚN SU CRITERIO.</p> <p>1) Totalmente En Desacuerdo.</p> <p>2) En Desacuerdo.</p> <p>3) No Sabe No Opina.</p> <p>4) De Acuerdo. <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>5) Totalmente De Acuerdo.</p>				
INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Redacta un texto introductorio, con el objetivo que persigue, así como las instrucciones y el aspecto formal del cuestionario.					X
2. Redacta las preguntas y escoge el tipo de preguntas de acuerdo a las necesidades de estudio de la investigación.					X
3. La hipótesis científica ha sido formulada a través de la recolección de información y datos, aunque no este confirmada, sirve para responder de forma alternativa a un problema con base científica.					X
4. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general).					X

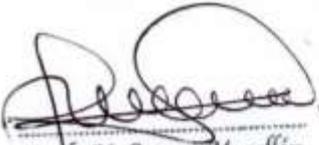
5. Las dos variables responden a la hipótesis científica (visión general).					X
6. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general).					X
7. El número de los indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general).					X
8. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión).					X
9. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
10. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia).					X
11. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido.					X
12. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo).					X
13. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
14. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión).					X
15. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad).					X
16. Calidad en la redacción de los ítems (visión general).					X
17. Grado de objetividad del instrumento (visión general).					X
18. Grado de relevancia del instrumento (visión general).					X
19. Estructura técnica básica del					X

instrumento (organización)					
20. Los resultados de su aplicación pudieron ser validados en la construcción del aporte.					X
SUBTOTAL					100
TOTAL					100

MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ALTA	MUY ALTA
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado	El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación.	
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0) mayor error habrá en la validez.				



 Experto
 Colegiatura N°


 Paola M. Carmen Mogollón
 MAT. N° 4241
 ABOGADA

**ANEXO N° INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR
JUICIO DE EXPERTOS**

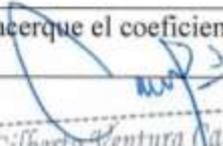
1.NOMBRE DEL EXPERTO	Helbert Antonio Chanduvi
PROFESIÓN	Abogado
ESPECIALIDAD	Especialista en Contratos. Etc
GRADO ACADÉMICO	Superior
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	23 Años
CARGO	Representante E. Jurídico Particular
2.TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19.	
3.DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES Y APELLIDOS	Bach. León Chanduvi, Helbert Antonio
ESCUELA ACADÉMICA	Derecho
4.INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
	<u>GENERAL:</u> Analizar como teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia COVID-19.

5.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>1) Analizar los principales conceptos e implicancias del teletrabajo en la inserción laboral en la Pandemia COVID 19.</p> <p>2) Describir formas de inserción laboral en relación al teletrabajo.</p> <p>3) Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas.</p> <p>4) Analizar la normativa peruana respecto al teletrabajo.</p>				
6.INSTRUCCIONES	<p>MARQUE DEL 1 AL 5 SEGÚN SU CRITERIO.</p> <p>1) Totalmente En Desacuerdo.</p> <p>2) En Desacuerdo.</p> <p>3) No Sabe No Opina.</p> <p>4) De Acuerdo.</p> <p>5) Totalmente De Acuerdo.</p>				
INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Redacta un texto introductorio, con el objetivo que persigue, así como las instrucciones y el aspecto formal del cuestionario.					X
2. Redacta las preguntas y escoge el tipo de preguntas de acuerdo a las necesidades de estudio de la investigación.					X
3. La hipótesis científica ha sido formulada a través de la recolección de información y datos, aunque no este confirmada, sirve para responder de forma alternativa a un problema con base científica.					X
4. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general).					X

5. Las dos variables responden a la hipótesis científica (visión general).					X
6. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general).					X
7. El número de los indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general).					X
8. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión).					X
9. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
10. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia).					X
11. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido.					X
12. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo).					X
13. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
14. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión).					X
15. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad).					X
16. Calidad en la redacción de los ítems (visión general).					X
17. Grado de objetividad del instrumento (visión general).					X
18. Grado de relevancia del instrumento (visión general).					X
19. Estructura técnica básica del					X

instrumento (organización)					
20. Los resultados de su aplicación pudieron ser validados en la construcción del aporte.					X
SUBTOTAL					100
TOTAL					100

MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ALTA	MUY ALTA
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado	El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación.	
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0) mayor error habrá en la validez.				


 Gilberto Ventura Carrillo
 ABOGADO
 ICAL: 1683

Experto
Colegiatura N°

**ANEXO N° INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR
JUICIO DE EXPERTOS**

1.NOMBRE DEL EXPERTO	Grace Lucy Gallardo Salazar
PROFESIÓN	Abogada
ESPECIALIDAD	Penal
GRADO ACADÉMICO	Superior
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	03 años.
CARGO	Independiente.
2.TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID 19.	
3.DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES Y APELLIDOS	Bach. León Chanduví, Helbert Antonio
ESCUELA ACADÉMICA	Derecho
4.INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
	<u>GENERAL:</u> Analizar como teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia COVID-19.

<p>5.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Analizar los principales conceptos e implicancias del teletrabajo en la inserción laboral en la Pandemia COVID 19. 2) Describir formas de inserción laboral en relación al teletrabajo. 3) Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas. 4) Analizar la normativa peruana respecto al teletrabajo. 				
<p>6.INSTRUCCIONES</p>	<p>MARQUE DEL 1 AL 5 SEGÚN SU CRITERIO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Totalmente En Desacuerdo. 2) En Desacuerdo. 3) No Sabe No Opina. 4) De Acuerdo. 5) Totalmente De Acuerdo. 				
<p>INDICADORES</p>	1	2	3	4	5
<p>1. Redacta un texto introductorio, con el objetivo que persigue, así como las instrucciones y el aspecto formal del cuestionario.</p>				X	
<p>2. Redacta las preguntas y escoge el tipo de preguntas de acuerdo a las necesidades de estudio de la investigación.</p>				X	
<p>3. La hipótesis científica ha sido formulada a través de la recolección de información y datos, aunque no este confirmada, sirve para responder de forma alternativa a un problema con base científica.</p>				X	
<p>4. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general).</p>					X

5. Las dos variables responden a la hipótesis científica (visión general).				X	
6. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general).					X
7. El número de los indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general).				X	
8. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión).					X
9. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
10. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia).				X	
11. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido.					X
12. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo).			X		
13. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
14. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión).			X		
15. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad).				X	
16. Calidad en la redacción de los ítems (visión general).				X	
17. Grado de objetividad del instrumento (visión general).					X
18. Grado de relevancia del instrumento (visión general).				X	
19. Estructura técnica básica del					X

instrumento (organización)					X
20. Los resultados de su aplicación pudieron ser validados en la construcción del aporte.					X
SUBTOTAL					86%
TOTAL					86%

MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ALTA	MUY ALTA
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado	El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación.		
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0) mayor error habrá en la validez.				

Grace Salazar S

Experto

Colegiatura N° 8441



ANEXO 6. Autorización para recojo de información



Corte Superior de Justicia de La Libertad
Oficina de Recursos Humanos

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo **MILENY YLLAKORY YUPANQUI ESQUIVEL** identificada con DNI **41341889**, en mi calidad de **COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR** del área de **RECURSOS HUMANOS** de **LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD** con R.U.C N° 20159981216, ubicada en la ciudad de **TRUJILLO**; OTORGO LA AUTORIZACIÓN, Al señor **HELBERT ANTONIO LEON CHANDUVI**, identificado con DNI N° **42114183**, egresado de la Carrera profesional de **DERECHO** de la **UNIVERSIDAD PRIVADA SEÑOR DE SIPAN** para que pueda utilizar las instalaciones de la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD DE LA SEDE NATASHA** ubicado en la Mz. «P» sub lote 7- Urb. Covicorti de esta ciudad de Trujillo, con la finalidad de que pueda realizar encuestas referente a su Tesis para optar al grado de Título Profesional.

MILENY YLLAKORY YUPANQUI ESQUIVEL
Coordinadora de Recursos Humanos y Bienestar de la
Corte Superior de Justicia de La Libertad



ANEXO 7. Matriz de consistencia

Problema de investigación	Planteamiento de problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Subvariables
<p>¿De qué manera el teletrabajo contribuye a la inserción laboral en el contexto de la pandemia Covid - 19?</p>	<p>La pandemia que se generó siglo XXI, cuyo origen fue en China, ha causado un sin número de muertes en todo el mundo, dejando sin empleo a muchas personas, por las diversas restricciones de los Gobierno para tratar de controlar esta pandemia, pero como la economía no podía perjudicarse, es que se creó una nueva modalidad laboral como es el teletrabajo, sin embargo, se debe analizar si esta nueva modalidad de trabajo contribuye a que los ciudadanos se inserten al ámbito laboral a pesar de la pandemia del COVID – 19.</p>	<p>Analizar como teletrabajo contribuye a la inserción Laboral en el contexto de la Pandemia a COVID-</p>	<p>a) Analizar los principales conceptos e implicancias del teletrabajo en la inserción laboral en la Pandemia COVID 19. b) Describir formas de inserción laboral en relación al teletrabajo. c) Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas. d) Analizar la normativa peruana respecto al teletrabajo</p>	<p>Variable independiente: Inserción laboral en pandemia COVID – 19 Variable dependiente: Teletrabajo</p>	<p>-Inserción laboral. - Definición de pandemia COVID– 19. -Definición de teletrabajo. -Tipos de teletrabajo.</p>