



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El Impacto del Teletrabajo y el Trabajo Remoto en el Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Campos Arevalo, Reveca (orcid.org/ 0000-0002-7421-9481)

De La Cruz Cárdenas, Walter Marcelo (orcid.org/ 0000-0002-6468-6828)

ASESORES:

Mag. Cojal Mena, Teófilo Martín (orcid.org/ 0000-0001-9483-8792)

Mag. Pacheco Yopez, Eduardo Alonso (orcid.org/ 0000-0003-1034-2533)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL: flexibilidad laboral y reforma procesal,
negación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por guiarnos por el camino del bien, de la sabiduría, permitimos realizar la investigación y darnos fortaleza y amor.

A nuestras familias por brindarnos su apoyo permanente, por su comprensión y confianza en nosotros para lograr nuestras metas trazadas.

Agradecimiento

Agradecemos a los abogados especialistas en el derecho por ser la base fundamental de nuestra investigación, por brindarnos su tiempo y para la contestación de la encuesta.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	25
3.1.-Tipo y diseño de investigación	25
3.2.- Variables y operacionalización	25
3.3.-Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ...	27
3.4.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5.-Procedimientos.	28
3.6.-Método de análisis de datos.	29
3.7.-Aspectos éticos.	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES.	55
VI. RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	69

Índice de tablas

Tabla 1. Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue.....	31
Tabla 2. Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto.....	33
Tabla 3. Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente.....	35
Tabla 4. El equipo utilizado satisficó sus metas laborales.....	37
Tabla 5. Diga usted, el ambiente donde realizó el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral.....	39
Tabla 6. Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de internet...41	
Tabla 7. En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador.	43
Tabla 8. Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial.....	45
Tabla 9. Usted que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo.	47
Tabla 10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.	49

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución porcentual, usted, durante la pandemia, el trabajo que realizo fue.	32
Figura 2. Distribución porcentual, usted, que tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto.	34
Figura 3. Distribución porcentual, usted durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente.	36
Figura 4. Distribución porcentual, el equipo utilizado satisfació sus metas laborales.	37
Figura 5. Distribución porcentual, usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral.	39
Figura 6. Distribución porcentual, para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de internet.	41
Figura 7. Distribución porcentual, en el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador.	44
Figura 8. Distribución porcentual, usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial.	45
Figura 9. Distribución porcentual, usted, que valoración de a la ley N°30036 que regula el teletrabajo.	47
Figura 10. Distribución porcentual, el decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.	50

Resumen

La tesis titulada “El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú” tuvo como objetivo general: Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado, y contribuir de esta manera en el derecho.

Se utilizó el método cuantitativo, diseño correlacional, la población objeto de estudio estuvo constituido por 28 abogados especialistas en el derecho, luego se aplicó la fórmula para el tamaño de la muestra obteniendo 20 encuestados. Para la investigación se utilizó los instrumentos del impacto del teletrabajo y el trabajo remoto.

Se estableció la hipótesis general el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú. Para aprobar la hipótesis planteada se utilizó el Estadístico de Prueba Chi-Cuadrado de-Pearson a un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0,5$) para medir la relación entre el teletrabajo y el trabajo remoto.

Se determinó que existe relación entre el teletrabajo y el trabajo remoto donde se ha comprobado según la prueba de correlación de Pearson, el coeficiente de correlación es de 55% (tabla N° 1) equivale a 11 de los 20 encuestados considero trabajo remoto y finalmente un 10 % considero presencial.

Palabras claves: impacto, teletrabajo y trabajo remoto.

Abstract

The thesis entitled "The impact of teleworking and remote work in Peru" had as a general objective: Identify the impact of teleworking and remote work in the public and private sectors, and thus contribute to the law.

The quantitative method, correlational design was used, the population under study was made up of 28 lawyers specialized in law, then the formula for the size of the sample was applied, obtaining 20 respondents. For the investigation, the instruments of the impact of teleworking and remote work were used.

The general hypothesis of the impact of teleworking and remote work in Peru was established. To approve the proposed hypothesis, the Pearson Chi-Square Test Statistic was used at a significance level of 5% ($\alpha=0.05$) to measure the relationship between telework and remote work.

It was determined that there is a relationship between teleworking and remote work where it has been verified according to the Pearson correlation test, the correlation coefficient is 55% (table N ° 1) equivalent to 11 of the 20 respondents considered remote work and finally 10% consider face-to-face.

Keywords: impact, telework and remote work.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos da un horizonte más amplio en el desarrollo de la sociedad en cuanto a los diversos aspectos que tenemos que actualizarse en las tics y de esta manera se obtiene información a través de la conectividad, con el avance de la tecnología en la cual nos permite estar en condiciones de asumir los retos siendo favorables para el individuo, en el desempeño laboral de las nuevas formas de trabajo como, el teletrabajo y trabajo remoto asimismo nos permite el desarrollo social, crecimiento económico, siendo un empleo positivo para las diferentes actividades de las entidades que utilizan los avances tecnológicos para el monitoreo, la supervisión, la coordinación y el control de los trabajadores, es una opción de inclusión laboral tal como a las personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres gestantes para dar cumplimiento de sus obligaciones tienen que apoyarse en los dispositivos y deben aplicar el conocimiento de los tics, las cuales son el indispensables para la descentralización además permite economizar el tiempo y el salario de acudir a su centro de trabajo, por lo tanto esto conlleva a organizar su tiempo de trabajo a nivel personal y familiar.

Por otro lado, las industrias de diferentes sectores buscan la forma de cómo llegar al público con diversos servicios que ofrecen, teniendo un buen resultado en la productividad del trabajador y en la contratación de sus prestaciones de las personas siendo óptimo para las personas con discapacidad por lo que tiene las mismas oportunidades laborales en la cual ellos están inmersos con los conocimientos suficientes que las empresas necesitan pero tienen los mismos derechos que los empleados que prestan servicios de forma presencial.

Todo se generó a raíz de la pandemia por lo tanto las empresas públicas y privadas se vieron afectadas en la asistencia de

trabajadores a sus centros de labores, es por ello que tomaron la decisión de acogerse al Decreto de Urgencia N°26-2020 en la iniciativa reincorporarse a una nueva modalidad del trabajo remoto como: en la educación inicial, primaria, secundaria incluso estudios superiores, y las entidades del estado, se dio con la finalidad de evitar aglomeraciones y la propagación del virus.

Realidad problemática

Es importante conocer de qué manera se desarrolla el teletrabajo y trabajo remoto en el derecho comparado a nivel mundial, se ha implementado gracias a la tecnología que ha logrado grandes cambios gracias al internet y a los dispositivos que existen en la actualidad la cual les permite indagar sobre cualquier tema e incluso se encuentran libros y esto favorece estar comunicado.

Sin embargo, en el ordenamiento jurídico no es ajeno a ello por la modernización de la tecnología y por distintas innovaciones que se suscitan, por lo tanto, el derecho es el medio regulador en las relaciones de las partes, deben estar constante en la regulación de normas para el benéfico de la sociedad y los requieran buscar una solución y siendo una alternativa para el crecimiento de varias entidades (Rodríguez, 2017).

En América Latina y el Caribe, esta modalidad de trabajo se lleva desde casa a través de plataformas virtuales para una asamblea la cual nos favorece para informar, la coordinación y el monitoreo de las labores con el personal de trabajo y el locador, sin embargo no se trata solo de tecnología sino también se debe tener una jurisprudencia donde este estipulado, las funciones que se debe cumplir en el mercado laboral, asimismo es principal contar con el acceso a internet y los equipos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas, Cepal (2020).

Por otro lado, las entidades asumieron el acontecimiento del COVID-19 al trabajo en domicilio, adaptándose a los cambios con facilidad

con el avance de las tecnologías, el empleador tubo que capacitar al colaborador para que adecue en su hogar un ambiente de trabajo donde le permita cumplir con sus obligaciones satisfactoriamente. (García y Lafuente, 2021).

En Chile está regulado el 20/11/2018, la cámara de diputados aprobó el proyecto pero no estuvieron de acuerdo la población por el 18/10/2019, hubo una crisis en salud y a consecuencia de la pandemia con la nueva ley 21.2020 el teletrabajo autoriza al empleado brindar sus servicios desde su casa u otro lugar elegido la cual establezca la empresa pero esta tiene las condiciones laborales que deben cumplir los subordinados, con el ambiente adecuado al que tiene de manera física esto se encuentra regulado en el Código del trabajo teniendo los mismos beneficios entonces con esta norma el teletrabajo se agregó con los pactos del empleador y empleado desempeñando sus funciones a través de las herramientas tecnológicas, el personal es contratado con el artículo 22 del Código de trabajo, el cual lo establece la ley, el control de labor es en base a objetivos trazados. (Cortes, 2018)

En Ecuador con el convenio ministerial N°.MDT-2016-190 el ministro de trabajo, publicó en 22/6/2020 el registro de apoyo 229, ley orgánica en la cual apoya en la crisis sanitaria en su disposición añade al ordenamiento jurídico en el artículo dieciséis, el modo de teletrabajo fue regulada con el pacto ministerial, para aplicar el trabajo en la pandemia de forma general en los diferentes sectores esencialmente los que hacen uso de los medios digitales.

No perjudica a las empresas en el desempeño de sus labores de sus empleados por lo que ellos cumplen con sus deberes desde su casa o el lugar elegido libremente, teniendo todos los dispositivos para dar el cumplimiento con sus obligaciones. (Alarcón, 2020).

En Argentina el 5/2 se oficializo la resolución 54 del 2021, el MTESS, establece la norma 27555 teletrabajo y estatuto a inicio del

1/04/2021. Anunciada el 14/08/2020. El documento tiene 19 art. En donde manifiesta la manera de laboral para informar que los teletrabajadores cuentan con todos los beneficios. (Torre, 2021).

En Bolivia aprobaron el decreto supremo 4218 del teletrabajo proponiendo condiciones para las entidades públicas y privadas esta norma hace diferencia de la modalidad constante, transitorio, y el uso de los aparatos tecnológicos

En el decreto, se estableció deberes de los trabajadores además de los sectores públicos en brindar los dispositivos necesarios para la realización de sus actividades encomendadas, teniendo la obligación de capacitar al personal en el uso de la tecnología y en las diferentes herramientas que utiliza el teletrabajador por lo tanto deben cumplir con los protocolos propuestos por la empresa para cumplir con las metas propuestas manifestando con el estado en que se encuentran de los dispositivos y el funcionamiento de los mismos. (Torre, 2020).

Para trabajar a distancia es indispensable contar con una norma que nos respalde, es por ello que debemos estar en constante capacitación y acorde con la era de la tecnología la cual nos permite tener oportunidades en el campo laboral para así lograr un buen trabajo y dar una buena atención al cliente. (Delgado 2020).

En España se da la regulación al teletrabajo con la norma 28/2020 de 22/09 aprobado por el congreso aplicándose a los empleados de manera voluntaria que brinden sus servicios, dentro de un ámbito de una organización con la persona de manera jurídica tienen derecho a una formación la cual garantice la participación efectiva en el desarrollo de sus actividades, la empresa tiene la obligación de dar a conocer por escrito la posibilidad del ascenso de un trabajador, con la obligación de cumplir con el equipamiento de las herramientas necesarias y el mantenimiento para el desarrollo de las tareas asignadas además garantice la atención correcta sin dificultades técnicas. Asimismo, el trabajador debe contar con un horario flexible respetando el tiempo de la

actividad y el descanso de cada persona por lo tanto debe considerar el momento de inicio y de finalizada la jornada laboral. (Yebra, 2021).

En la conferencia del teletrabajo el jurista considera dos elementos topográficos, trabajo fuera de la oficina elegida por el empleado con el pacto del gerente donde no hay vigilancia directa y la tecnológica para el cumplimiento de la labor se auxilia en los tics. El define la modalidad de este trabajo como originaria con el fruto de acuerdos de externalización de funciones previamente que se da de modo presencial, en beneficio para los empleadores que lo desarrollen desde su casa apoyándose en los dispositivos para ejecutar su actividad. (Sanguinetti, 2021).

En nuestro país se publicó la Ley N°30036 que se aprobó por el poder legislativo en el 2013 en el ámbito del sector y el ministro de labor y de desarrollo (2015) en el adelante afirmó la disposición N°017-2015-TR establecieron aspectos en el teletrabajo, laboral asistiendo solo para reuniones, sin embargo, cuando se brinda los servicios de manera alterna dentro y fuera de la oficina considera el marco labor Ramírez y chuquillanqui, (2017, pág., 120).

También el Decreto de urgencia N°26-2020 aprobaron el trabajo remoto con el fin del empleado cumpla sus funciones en los centros de labores y evitar la propagación del virus.

Es esencial que el empleador determine aquellos puestos que son compatibles con el trabajo remoto con el fin de implementar la jornada laboral es la misma o puede llegar a un acuerdo que el distribuya el horario de trabajo que mejor se adapte a su realidad y necesidades.

Planteamiento del problema ¿Cuál es el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú?

Problemas específicos

- 1.- ¿cómo influyeron los tics en el teletrabajo y el trabajo remoto?
- 2.- ¿cómo lo realizaron el teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú?
- 3.- ¿Cómo lo desarrollaron el teletrabajo y el trabajo remoto en el derecho comparado?

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Objetivos específicos

1. Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.
2. Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.
3. Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

Justificación

Porque nos permitió conocer el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en la empresas públicas y privadas haciendo el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones principalmente la internet, permite llevar a cabo las actividades laborales, contribuyendo en la calidad y efectividad en la prestación de servicios, por lo tanto las nuevas tecnologías brindan las herramientas necesarias para que el trabajador realice sus actividades laborales desde casa, siendo un beneficio positivo para el empleador y empleado.

Justificación teórica: se busca la información de teletrabajo y trabajo remoto para el desarrollo de la investigación generando el resultado y poder conseguir el discernimiento, asimismo, se apoya en la teoría hacia diferentes estudios a realizar. (Bernal, 2016)

Justificación metodológica: se realizó con el método e instrumento para recopilar los datos de las variables de estudio para su respectivo análisis y plasmar los resultados de forma confiable. (Bernal,2016)

Justificación practica: en cualquier contexto que exista se desea saber sobre la realidad de los seres humanos que realizan el teletrabajo y el trabajo remoto, además, dar las indicaciones o también opciones de solución al encontrar carencias de los trabajadores por lo tanto con lleva a contribuir con la sociedad en su desempeño laboral en las empresa públicas y privadas (Bernal, 2016). Finalmente, el trabajo de investigación sirvió de base para realizar otros estudios similares.

Hipótesis

El teletrabajo y trabajo remoto contribuye en la productividad, reducción de costos y mejorar la calidad de vida de los empleados.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Arpa (2018) en su estudio “la importancia de los empleadores y trabajadores que conozcan de las estrategias utilizadas en la adopción del teletrabajo” tuvo como resultados: con el uso permanente de las tecnologías y la práctica será favorable la jornada laboral.

Kazekami (2019) refiere que esta modalidad aumenta la producción del trabajo obteniendo resultados favorables por consiguiente el teletrabajo es positivo en el desempeño laboral además tienen más tiempo de compartir con la familia por lo tanto es satisfactorio.

Jensen (2020) considera importante el teletrabajo y trabajo remoto porque permite la muestra de los desafíos en la utilización de los tics y para su monitoreo de la inspección a los trabajadores de manera remota son retos para la empresa. Asimismo, manifiesta que se debe monitorear las actividades que cumple el empleado para mejorar en su desempeño en el día a día de su labor.

Saroui (2020) en cuanto a los diferentes cambios de la infraestructura y con el avance de la tecnología ha permitido el aumento del trabajo online en los diversos ámbitos, esta investigación manifiesta que en el teletrabajo y el trabajo remoto se logran crear relaciones financieras entre el trabajador, las entidades y la comunidad.

Benjamín et al. (2017) consideran que la implementación del teletrabajo es favorable por los beneficios que tiene el individuo, la empresa y la sociedad. Además, la flexibilidad de horarios que se organiza de una manera adecuada, la cual permite mayor compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones generando mayor productividad, por lo tanto, se afirma que el teletrabajo es efectivo por las ventajas que brinda forma del trabajo.

Ortega, (2017) en su estudio “teletrabajo una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados-Colombia”, concluyo: permitió que la organización tenga un aumento

de la productividad y la reducción de costos, en las empresas, el uso de las tecnologías de información y comunicación permite que cumplan con su trabajo desde su domicilio, es importante que el empleador capacite al personal de trabajo y además brinde las herramientas necesarias.

Castro, (2017). En su investigación “el teletrabajo estrategia de inclusión laboral y social, en el distrito de Cartagena “sus resultados son: es importante en el desempeño de sus labores por que incluye a madres de familia y discapacitados, y que los empresarios consideran que su personal es productivo.

Ortiz, (2019) en su trabajo “la implementación del teletrabajo del plan piloto en las empresas de telecomunicaciones telefónica movistar – Ecuador” concluyo: el teletrabajo forja beneficios tanto en la empresa, empleados y sociedad con el avance de las tecnologías y la capacitación permanente y con el horario flexible de trabajar, considerando el ambiente de trabajo que sea agradable para su bienestar del trabajador además considera horarios para trabajar en el domicilio realizando el trabajo de manera eficaz garantizando la satisfacción plena de los colaboradores.

A nivel nacional. Vásquez (2019). En su búsqueda “el teletrabajo en el sector público peruano concluyo: la situación en la que se encuentra el sector público es mínima solo 2 entidades han implementado programas piloto de teletrabajo, en cuanto a la ley que regula el teletrabajo esta no tiene normas complementarias que favorezca dar lineamientos a los sectores públicos y privados para su implementación, por lo tanto, cuentan con alcance tecnológicos sobre todo el personal que labora fuera de la capital sin embargo se considera los impuestos y perfiles que se debe tener en cuenta en el teletrabajo.

Chávez, (2020). En sus aportes “Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social Loreto” concluyo: que la conexión de internet es limitada por lo que hacen el uso de teléfono y correos, además han

establecido horarios de forma libre para su atención, favoreciendo en el desarrollo de sus habilidades en el uso de los tics.

León, M (2020). En su tesis “Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la unidad de administración documentaria y archivo en el instituto geológico minero y metalúrgico” tuvo como resultados: existe relación directa entre las variables teletrabajo y proceso de adaptación, además se evidencio que hay correlación de las 2 variables por lo tanto influyen de manera positiva en el nivel de adaptación de los empleados para una atención eficiente.

Edquen (2020) en su estudio “Trabajo remoto y desempeño laboral de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19” en su conclusión: menciona esta modalidad en su desempeño de sus actividades se conoció el compromiso que tuvo cada empleado, además tuvieron algunas dificultades a cumplir con sus obligaciones desde su hogar, al iniciar no todos contaban con los equipos así mismo con el conocimiento para el uso de la tecnología, pero con los días que han pasado se ha ido mejorando, sin embargo no tuvieron una jornada satisfactoria por lo tanto es negativo en su trabajo, tanto para la población, individuos que no tuvieron una contestación de su proceso, tramite, pendiente y para el personal por la falta de dispositivos y que el internet no les ha permitido con el cumplimiento de su trabajo de manera eficiente.

Peñafiel (2019) en su investigación “teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento” por lo que concluye esta forma de poder realizar su jornada laboral tiene diferentes beneficios: el ahorro de los pasajes al acudir a su oficina, además les permite comer alimentos saludables, están más a gusto a trabajar desde su domicilio, se redujo el servicio de taxis, además es positivo para las personas por lo que cumplen con las metas establecidas en relación a la productividad de su trabajo, porque cada individuo se organiza su tiempo para cumplir con las tareas

encomendadas y que las empresas se puedan empoderar de esta modalidad de laborar por lo que tiene ventajas y desventajas.

En el ámbito Local Espínola, L (2020) en su tesis “la desconexión digital como derecho laboral en los teletrabajadores” concluye: que la doctrina lo faculta a que los trabajadores se desconecten de los medios tecnológicos en momentos de su descanso y la privacidad del teletrabajador para mejorar las condiciones laborales.

Reyes, B (2020) en su investigación “teletrabajo y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en la institución educativo de la ciudad de Trujillo”, en su conclusión nos refiere: El teletrabajo es significativamente bueno por lo que debe seguir implementándose con el fin de aumentar su productividad así mismo los horarios son flexibles con la satisfacción laboral, con el uso de las tecnologías para evaluar el nivel para su contribución.

Juárez, y Recuenco (2019) en su estudio “factores que permiten la implementación del teletrabajo en empresas de servicios del sector privado en Trujillo”. En sus conclusiones nos indica: La mayoría de las empresas cuentan con los recursos y herramientas digitales para el desarrollo del teletrabajo por lo tanto se considera un desempeño favorable, sin embargo, no existe la colaboración en la supervisión directa de los colaboradores manifestando la insuficiencia de capacitación en los trabajadores de las empresas.

López y Neira (2019) en su aporte “el teletrabajo y estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo” concluyeron: hay relación en el teletrabajo y estrés consideran aspectos auténticos entre los colaboradores por lo que se necesita tener los conocimientos de computación, trabajando de acuerdo a sus objetivos, sin embargo el estrés que ellos tienen no cuentan con un espacio privado para su trabajo, no comparten relaciones sociales y que el equipo no apoya a los demás compañeros de trabajo.

Solís (2020) en su trabajo “adaptación de la escala del síndrome de Boreout en docentes con trabajo remoto de institución educativas,

Trujillo” concluyo: que lo desarrollan de manera significativa, además también respondieron que es bueno el cual les permite estar capacitándose en el uso de los dispositivos con sus tareas diariamente.

Teletrabajo

Origen

El teletrabajo surge en el año 1973 para evitar el desplazamiento de una manera total o parcial con el apoyo o no de los equipos, con la finalidad de evitar el traslado diariamente a su centro de trabajo. Además, acuño el significado de teletrabajo la que incluye todos los reemplazos relacionados con el trabajo y las tecnologías (Nilles, 1988)

Saco (2006) conceptualiza, es una forma laboral a distancia, que el trabajador cumple sus funciones sin presentarse de manera física en su trabajo, teniendo beneficios tanto al empleador como al trabajador y a la sociedad, hay diferentes formas de definir el teletrabajo en un sentido amplio y jurídico por lo tanto es fundamental tener una idea clara porque esto permite la modalidad laboral.

Para Blay (2018) según su criterio el teletrabajo, es la forma que el empleado desempeña sus funciones utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

Como lo indica Velera (2020) para adquirir la seguridad del teletrabajo y trabajo remoto, se tiene las diferentes plataformas el que más se usa es: zoom y las más conocidas el Facebook e Instagram, estas son fundamentales para que las personas desarrollen su trabajo y les facilite realizar sus reuniones.

Cortes (2021) define es un pacto entre locador y empleado que desempeña sus funciones fuera de su área de trabajo por lo que se cumple con la obligación desde su hogar o un lugar elegido, pero por la pandemia se desarrolla solo desde casa, asimismo las diversas industrias, incluyen sus ventas, servicio al cliente, y la

publicidad brindada así como que las personas obtén por el teletrabajo incluyendo el ambiente de trabajo a la tecnología con programas de informática y la red inalámbrica siendo el medio para dar cumplimiento con la labor.

La regulación del teletrabajo en el Perú

En el Perú como en el mundo globalizado hay grandiosos cambios no solamente en la manera de pensar y de comunicarse, además en la forma que se organiza la sociedad y el Estado, en el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. El Estado peruano no es ajeno a estos cambios con el fin de estar con las exigencias de la modernidad y la competitividad del mundo globalizado que todos nos encontramos. El teletrabajo se promulgo con la ley N°30036, publicado en el diario oficial el peruano el 05 de junio del 2013 y su decreto supremo N°017-2015-TR, con el propósito de dar el cumplimiento a los compromisos que ha venido adquiriendo nuestro país proponiendo el marco legal favorable en el desarrollo de esta práctica laboral.

Ahora el medio del trabajador ha cambiado con la evolución de manera acelerada con los avances tecnológicos ha disminuido la presencia física de la persona de estar en una oficina en busca de reducir costos, por lo tanto, aumenta los ingresos para la empresa, dando relevancia en el mercado laboral siendo una alternativa viable que permite la interacción de la comunicación con los dispositivos asimismo el teletrabajo tiene ventajas y desventajas esto depende de la responsabilidad y la capacidad que va a tener el empleado para el desarrollo de sus actividades encomendadas dando cumplimiento con los objetivos trazados, este campo laboral permite la incorporación de personas con discapacidad por lo que el locador no cuenta con las áreas adecuadas para el desarrollo de sus actividades de los individuos ya mencionados.

Beneficios

Para las empresas e instituciones

- Incremento de producción.
- Optimización del tiempo laboral.
- Menor abandono de trabajo.
- Mejores cumplimientos de metas y tiempos de respuesta.

Para las personas

- Mejor calidad de vida.
- Optimización de tiempos y de ahorro.
- Mejora el equilibrio entre la vida y el trabajo.

Para la sociedad

- Gran impacto a través de la generación de empleo y auto empleo.
- Inclusión laboral.
- Modalidad más eficiente en las ciudades reduciendo el consumo de combustible y la emisión de gases contaminantes.

Requisitos

- Ser responsables.
- Contar con un ordenador.
- Tener acceso a una red wifi.
- Estar dispuesto a cumplir con el trabajo.
- Tener compromiso con la modalidad de trabajo.
- Tener anhelo de salir adelante y ocupar cargos buenos dentro de la empresa.

Perfiles

- Autónomo, disciplinado y constante.
- Alto nivel de autoestima y eficiencia.
- Capacidad de establecer la inspección exterior.
- Tener formación y experiencia previa en la actividad laboral.
- Habilidades de los tics: discernimiento de métodos que permitan trabajar fuera de oficina.

- Destreza en la resolución de problemas.
- Competencias en el manejo de los tics.
- La iniciativa de ser un teletrabajador.
- En su casa cuenta con un ambiente adecuado para teletrabajo.
- Planifica el mes en entrega de su producto de trabajo.

Características

Afirma Mella et al. (2017) el teletrabajo tiene como características, contar con un contrato laboral donde este establecido el horario, salario, además.

Brinda las facilidades para determinar la jornada laboral, indicando horas, días incluso meses; designando el lugar de trabajo, puede ser en su casa o también en lugar elegido de manera libre el espacio el trabajo se debe dar a conocer y debe ser aceptado por la empresa.

Menciona Gonzales (2017) las características son determinadas por horarios flexibles en cuanto al requerimiento y exigencias del lugar de trabajo, espacio físico donde se lleve a cabo las actividades laborales utilizando los dispositivos propios o adicionales que se necesite para la jornada laboral, la evaluación de los resultados y las reuniones virtuales a través de la interacción de los integrantes de la empresa.

Indica Margarita (2018) considera como características las que giran en relación a los recurso técnicos, económicos y esencialmente organizacionales, en este ámbito aparecen el teletrabajo voluntario, el que asocia los resultados obtenidos y logrados estando inmerso en el nivel de la ocupación y distinto al común planteando las formas de comunicación, mecanismos de control y seguimiento de las actividades.

Modalidades del teletrabajo

Como García (2018) refiere que las modalidades para la jornada laboral se desenvuelven en función al rendimiento de los compromisos de los trabajadores en donde lo realizan de forma individual además de carácter online.

Hay diferentes formas para realizar el teletrabajo. Así lo indica Saco (2006). La modalidad elegida depende tanto de los factores internos incluso externos, dependiendo del contrato, el número de individuos, la infraestructura tecnológica, el presupuesto, duración del proyecto. Cada empleador y empleado deberá considerar la modalidad en cuanto a sus objetivos y necesidades.

Se toma la clasificación diseñada por (Villaseca 2004, pág. 21 y 23).

Según su localización

- Teletrabajo a domicilio: es realizado completamente en la casa del trabajador esta modalidad es flexible en el horario.
- Teletrabajo móvil: la persona lo realiza sin una ubicación delimitada es por ello que puede trasladarse a diferentes lugares y mantiene el contacto por correo electrónico u otros. En la actualidad permite una comunicación fluida a través de los canales digitales.
- Teletrabajo en telecentros u oficina satélite: los espacios están equipados con todas las herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores este permite a los empleados tener los recursos necesarios sin necesidad de ir a la oficina.

Según su temporalidad

- Teletrabajo estable: el empleado desarrolla su labor desde su casa diariamente, sin acudir a su centro de labores.
- Teletrabajo alternado: en esta modalidad el trabajador tiene un horario laboral determinado indicando los días que trabajará en casa y algunos asistirá a su oficina.

Según el horario laboral

- Tiempo completo: el empleado tiene un horario laboral bien establecido al mismo tiempo flexible.
- Tiempo parcial: el trabajador cuenta con un horario accesible el cual le permite desarrollar sus labores en un tiempo necesario.

Según el nivel técnico y comunicación

- Conexión on-line: esta modalidad es en tiempo real además es la más utilizada en las empresas permitiendo una relación

constante entre el ordenador de la empresa y el contacto con la plataforma de enlaces y de un control de sus actividades realizadas.

- Conexión off-line: carece de toda conexión a internet, los trabajadores se informan a través de la televisión, radio y prensa escrita.

Según la retribución

- Salario fijo: el teletrabajador presta sus servicios según lo estipulado en contrato y a través de esta prestación obtiene salario.
- Salario fijo más variable: es visible en trabajos de reclamos de seguros, facturas y por el pago de su productividad.
- A precio hecho: se relaciona con la producción además permite ajustar la oferta y la demanda.
- Por unidad de tiempo: está determinado por la contraprestación del teletrabajador y este recibe un pago por su tiempo.

Habilidades

- Colaboración remota.
- Comunicación digital.
- Agilidad y adaptabilidad.
- Creatividad y sentido de la innovación.
- Espíritu emprendedor.
- Organización del trabajo eficiente.
- Aprender a aprender.

Herramientas

Para Molina y Polo (2015) las herramientas de comunicación en el teletrabajo están conformadas por la mensajería instantánea, considerando contactos, diálogos, envío de archivos asimismo video de conferencia el más relevante YAHOO, skype, pidgin, Google talk. Estos medios son una manera de comunicarse que se desarrolla en las actividades laborales que se usan los equipos de comunicación, así como los aplicativos de software y sistemas que benefician el desarrollo.

Arenal (2016) considero como herramientas del teletrabajo, Trello, favorece el trabajo colaborativo utilizando tarjetas, listas y tableros; active collab, ayuda en la gestión y brinda al cliente total control de sus actividades; asana, encargado de la gestión del trabajo de los equipos que usan para estar enfocados en las metas, proyectos y tareas diarias; Skype, sirve para video llamadas y chats.

Importancia de la implementación del teletrabajo

Fresno (2018) refiere la importancia de la utilización de aplicativos implanta formas digitales como medio para trasferir información de las actividades laborales en cada jornada laboral considerando condiciones accesibles y favorables para el empleado.

Llamosas (2015) resalto que el teletrabajo tiene una serie de ventajas y beneficios en relación con el rendimiento laboral que se observa en los resultados por la empresa por lo tanto es importante considerar los horarios flexibles, de comodidad de ahorro de costos y gastos y la seguridad y el bienestar para el ser humano.

Ventajas y desventajas del teletrabajo, según Sierra, Escobar y Merlo (2014) son:

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> ➤ otorga mayor utilidad laboral. ➤ Disminuye el precio de gastos en infraestructura. ➤ Hay ausencia laboral en diferentes áreas. ➤ Existe un ambiente adecuado de responsabilidad y criterio propio. ➤ Ahorro de capital en muebles. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ omisión de los objetivos propuestos. ➤ Ausencia de monitoreo y control del personal. ➤ aumento de costos en herramientas tecnologías del trabajador. ➤ Dificultad de trabajar en equipo.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aciende la hora de instancia en la empresa. ➤ Existe mayor control en las actividades ejecutadas. ➤ Adaptación a los cambios laborales. ➤ Disminuye la tensión laboral. ➤ Accesibilidad de horarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Menos preparación en el uso de los programas del teletrabajo. ➤ No cuentan con un ambiente favorable para el desempeño laboral. ➤ Poco interés de cumplir con sus funciones.
--	--

Diferencia del teletrabajo y trabajo remoto

Teletrabajo	Trabajo remoto
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es una modalidad no presencial determinada por el empleador, se da por naturaleza puede darse temporal o indefinida. ➤ Si el trabajador incumple sus obligaciones el patrón puede revertir la modalidad y volverla presencial con lo cual tendría que ir a la empresa. ➤ Es posible supervisarlas condiciones mínimas de seguridad, salud en el trabajo y poder realizar visitas como viene prestando servicios. ➤ El empleador tiene que asumir los gastos de luz, 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es una modalidad no presencial establecida por el empleador ante una situación como: enfermedad, incapacidad, Estado de emergencia, es temporal. ➤ Si el empleado incumple con sus obligaciones el empleador tendrá que recuperar los días no laborados o ser descontados. En el caso de estado de emergencia, suspender el vínculo laboral. ➤ Al ser excepcional el trabajo, en el caso de Estado de emergencia es

<p>internet y demás condiciones de que requiere el teletrabajador por cuanto va a prestar los servicios en el lugar que ha elegido para laborar.</p>	<p>aceptado por las restricciones establecidas por el gobierno.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El empleador no necesariamente tiene que subvencionar gastos porque es una situación excepcional, en algunos casos debe facilitar el equipo portátil y teléfono para estar comunicándonos más no otro tipo de gastos. ➤ En Estado de emergencia no podría asistir al centro de trabajo para evitar la proporción de la pandemia.
--	---

Trabajo remoto

Escobedo (2020) define como una modalidad de brindar servicios de manera dependiente con la presencia del trabajador en su casa, auxiliándose de los diferentes medios tecnológicos, que se dio importancia a consecuencia del COVID-19 por la que las personas tuvieron que adaptarse a la nueva forma laboral y teniendo como impacto positivo en la disminución del contagio.

Según Caman (2020) implementándose el trabajo remoto en el Perú sobresaliendo el uso de los tics, no obstante, el exceso de su utilización por lo que trae consecuencias desfavorables para el trabajador.

Según la organización internacional del trabajo indica con el avance de la tecnología ha permitido adaptarse al cambio laboral desempeñando sus funciones desde su domicilio por lo tanto

durante la pandemia los trabajadores estén laborando por primera vez desde su casa con tiempo completo, además están a distanciados de sus compañeros de trabajo, amigos e incluso de alguno de sus familiares. (OIT, 2020).

En el Decreto de Urgencia N°026-2020, en el título II, considera en el artículo dieciséis el trabajo remoto especifica la prestación de servicios, que el trabajador lleva a cabo sus actividades en su domicilio utilizando la tecnología.

Siendo la modalidad que se ha propuesto en el Perú a causa de la pandemia tal como lo indica el título I para evitar la propagación, las empresas públicas y privadas no estuvieron preparadas asimismo capacitaron a su personal para este trabajo tuvieron que adaptarse al cambio, para brindar los servicios además continuar con sus labores, las personas que fueron contagiadas y que dieron positivo dando una suspensión imperfecta suspendiendo la obligación de su trabajo pero el empleador seguirá pagándole su salario.

Las circunstancias del COVID-19 llevo al Estado a establecer la norma, con la finalidad de proteger la salud de los empleados proponiendo a cumplir con sus deberes a las diferentes entidades a una labor digital, además se debe respetar el horario de sus ocupaciones, por esta razón se opta por el trabajo remoto con la intención de acogerse a medidas orientadas de qué manera se va a trabajar desde casa, su control serio a través de las herramientas tecnológicas.

Regulación en el Perú

- A causa de la pandemia se dio el Decreto Supremo N°044-2020-PCM del 15/03/2020 declara en estado de emergencia nacional por las graves situaciones que afecta la vida del ser humano a consecuencia del brote de COVID-19 surgen las diferentes normas que regulan el trabajo remoto.

- Decreto de Urgencia N°026-2020 establece diversas medidas para prevenir la propagación de la COVID-19, como lo indica en los artículos 16,17, 18, 19 y 20.
- Decreto de Urgencia N°029-2020 del vigente 20/03/2020 a través del cual se dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto de la COVID-19 en la economía peruana; en su artículo 25 modifica los turnos y horarios de la jornada laboral.
- Decreto Supremo N°010-2020-TR del 24/03/2020 expone para el sector privado sobre el trabajo remoto en su artículo 3.
- Resolución ministerial N°072-2020-TR del 25/03/2020 que aprueba la guía para la aplicación del trabajo remoto.

Perfil

- Un año de experiencia en el puesto de trabajo asignado, que cuente con las habilidades y destrezas en informática.
- El compromiso y la responsabilidad para las actividades asignadas.

Características

- Es una nueva forma que se implementa a consecuencia de la pandemia.
- Es de carácter personal, no es necesario acuerdos por escrito para su implementación, pero si se realiza a través del dialogo del cambio del lugar de la prestación del servicio por lo que puede ser escrita o verbal.
- Es obligatorio para las personas en situación de vulnerabilidad y para que los que tienen descanso médico.
- Surge del poder Ejecutivo a diferencia del teletrabajo surge del poder Legislativo.
- Se aplica tanto para el sector privado y público.
- Se rige mientras dure el estado de emergencia.
- Tiene como finalidad evitar contagios, proteger la vida de los trabajadores y preservar las relaciones de trabajo.

- La prestación de servicio solo se da en el domicilio o lugar de aislamiento.

Beneficios

- Reduce los costos fijos de la empresa.
- Buena producción y calidad de vida de los trabajadores.
- Promueve a la organización de las entidades incluyendo a personas vulnerables.
- Uso obligatorio de los tics.
- Disminuye el consumo de combustible y emisión de gases contaminantes.

Herramientas

Según Halpern & Castro (2020) manifiesta que las herramientas que pueden usarse para cumplir con el trabajo son:

Meet. - solución de videoconferencia incluida en la plataforma por lo que se debe contar con G suite utiliza cuenta personal para 250 personas proyectando pantalla y compartiendo la presentación además grabar las sesiones.

Jiste meet. - herramienta gratuita para hacer video llamadas grupales con numerosos participantes y en la pandemia mundial.

Blujeans. - es un software de videoconferencia fácil y que se puede utilizar para hacer llamadas y puede ser instalado en cualquier equipo, considera 150 participantes en una sola sala.

Zoom: se utiliza los servicios de la nube en internet es la más usada a causa de covid-19 para realizar videoconferencia por video, audio puede ser con personas de todo el mundo a través de una cámara web y un celular.

Got meeting. - es una plataforma online, que ofrece estos servicios con facilidad y eficiencia. Permite a las personas realizar reuniones en línea con los clientes, socios y empleados segura a través de la red.

Webex. - es una plataforma de colaboración segura en la nube que funciona con los dispositivos y aplicaciones para el cumplimiento del trabajo en equipo.

Habilidades del trabajo remoto

La Comunicación es fundamental para establecer relaciones interpersonales con los diferentes colaboradores desarrollando las destrezas de forma oral y escrita.

- Organización.
- Pro actividad.
- Adaptabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1.-Tipo y diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) el estudio de enfoque cuantitativo se caracteriza porque se utiliza datos estadísticos la cual permite el análisis de los datos y presentar cada uno de los resultados que pueden encontrarse mediante tablas y gráficos para la interpretación y análisis de estudio.

Con un diseño descriptivo, las circunstancias no modifico la situación de la investigación con los participantes que brindaron la información, en el contexto además es descriptivo simple, describe las variables de investigación (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

3.2.- Variables y operacionalización

Variable independiente: Teletrabajo

Para Gray, Hodson y Gordon (1995) es una nueva forma de cumplir con la jornada laboral puede ser a distancia y virtual es una alternativa viable que se realiza con el uso de los tics.

Variable dependiente: Trabajo remoto

Según Thorner (2020) todos los empleados realizan su desempeño laboral desde su domicilio contando con el apoyo del empleador con un fin que las opciones sean viables para la empresa teniendo un líder remoto para su monitorización y pueda solucionar cualquier duda.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	Es el desempeño a distancia, de cumplir las funciones en el trabajo en un lugar diferente a la oficina, utilizando la tecnología.	Teletrabajo	Conocimiento del teletrabajo Cuestionario	Redacción
Trabajo remoto	Es la prestación de servicios que se realiza en el domicilio de la persona por la cual los trabajadores pueden desarrollar con éxito sus labores y las tareas diarias sin necesidad de asistir a la oficina.	Trabajo remoto	Conocimiento del trabajo remoto. cuestionario	Redacción

3.3.-Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Estuvo conformado por 28 profesionales de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público, Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Profesionales que trabajen en la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público, Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares.
- Profesionales que trabajen en la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares, que acepten participar del estudio.
- Profesionales que tendrá la disponibilidad de participar en el cuestionario.

Criterios de exclusión

- Profesionales que no laboran en la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público, Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares.
- Profesionales de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público, Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares que no acepto participar en el estudio.
- Profesionales que no tuvo la disponibilidad para participar del cuestionario.

Muestra

Se tuvo conformado por 20 profesionales entre ellos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público,

Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares.

Muestreo

Para obtener la muestra se consideró la siguiente formula

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra.

Z: es el tamaño de confianza al 95%=1.96

N: es el tamaño de la población =120

p: proporción esperada (en este caso 5%=0.05)

q: 1-p (en este caso 1-0.05=0.95)

E: es error de estimación= 0.05

Sustituyendo los valores tenemos:

$$n = \frac{28 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (28 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 20$$

Unidad de análisis

Cada profesional, que formo parte de la muestra y respondió a los criterios de la investigación que se necesita.

3.4.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se realizó con la encuesta para la recolección de datos, se aplicó el instrumento a los participantes.

3.5.-Procedimientos.

Para la recolección de datos de la presente investigación se considera los siguientes aspectos:

- Solicitar permiso para aplicar el instrumento a los profesionales de la Municipalidad Provincial de Trujillo,

Ministerio Público, Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares.

- coordinar con los profesionales del tiempo y su disponibilidad para aplicar el cuestionario.
- Se explica y se le informara del consentimiento informado a los participantes de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Ministerio Público, Notaria Corcuera, Corte Superior De Justicia La Libertad, y abogados particulares, sobre la finalidad de la investigación.
- Los datos recolectados y resultados son exclusivamente confidenciales.
- El instrumento se aplicará en un tiempo de 10 minutos, las respuestas serán marcadas de manera personal y directa.

3.6.-Método de análisis de datos

Los datos recolectados en la investigación, se ingresará a una base de datos de Microsoft Excel y se presentan sus tablas y se presentara su grafico para cada tabla.

3.7.-Aspectos éticos

García (2006) fue guiada por los siguientes.

Beneficencia. - se debe actuar en el beneficio de los demás y promover el bienestar.

No maleficencia. - Que los participantes no serán perjudicados en la aplicación del instrumento.

Autonomía.

Se aplicará el cuestionario indicándoles a los participantes que la investigación será anónima y que la información brindada es solo con fines de investigación.

Justicia. - la investigación será informada a la universidad César Vallejo y los resultados están plasmados en el estudio.

Validez y confiabilidad

Nos indica el nivel exacto con el que se calcula el constructo teórico y da el mismo resultado al aplicar el

instrumento a la muestra por lo tanto es válido el instrumento.
(Suarez, 1991)

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó a 10 personas de la misma muestra para garantizar que el fenómeno no ha variado obteniendo los mismos resultados. (Mata, 2020).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se encuestó a 20 abogados especialistas en el derecho.

Objetivo general: identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en sector público y privado.

TABLA 1

Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Teletrabajo.		0
b. Trabajo remoto.	11	55
c. Presencial.	2	10
d. Mixto.	7	35
e. Suspensión perfecta o imperfecta.		0
TOTAL	20	100%

Tabla 1. Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue.

Fuente: Abogados especialistas en el derecho

El cuadro N°1 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 1

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

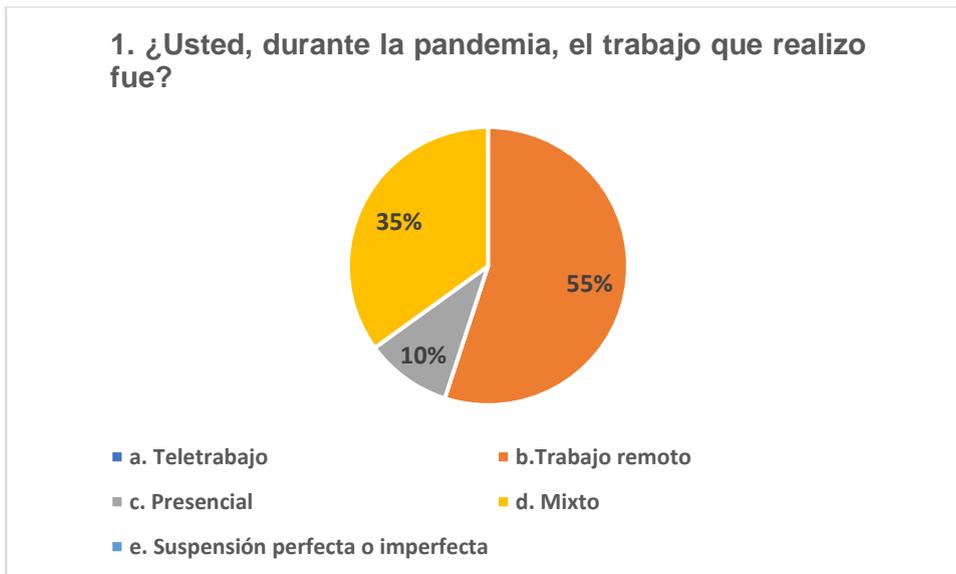


Figura 1. Distribución porcentual, usted, durante la pandemia, el trabajo que realizo fue.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 1 y grafico 1 se aprecia que el 55% equivale a 11 de los 20 encuestados considero trabajo remoto y finalmente un 10 % considero presencial.

TABLA 2

Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Computadora de escritorio.	6	30
b. Laptop.	13	65
c. Celular.	1	5
d. Tablet.		0
e. Otro. Especificar.		0
TOTAL	20	100%

Tabla 2. Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°2 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 2

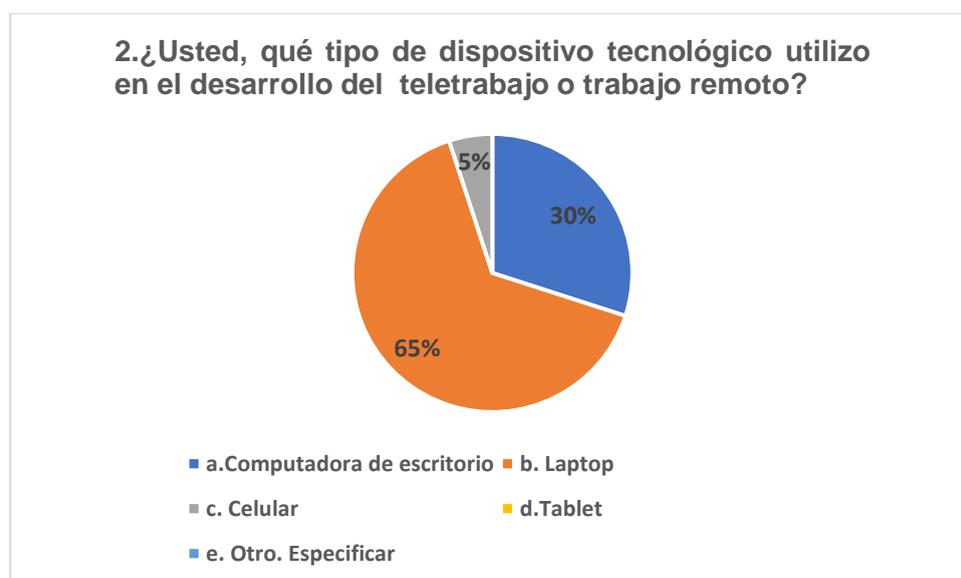


Figura 2. Distribución porcentual, usted, que tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2 y grafico 2 se observa que el 65% que equivale a 13 de los 20 encuestados optaron por el uso del dispositivo laptop y un 5 % utilizo celular.

TABLA 3

Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestado s	%
a. Siempre.	8	40
b. Frecuentemente.	10	50
c. Pocas veces.	1	5
d. Difícilmente.	1	5
e. Nunca.		0
TOTAL	20	100%

Tabla 3. Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°3 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuesta a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 3

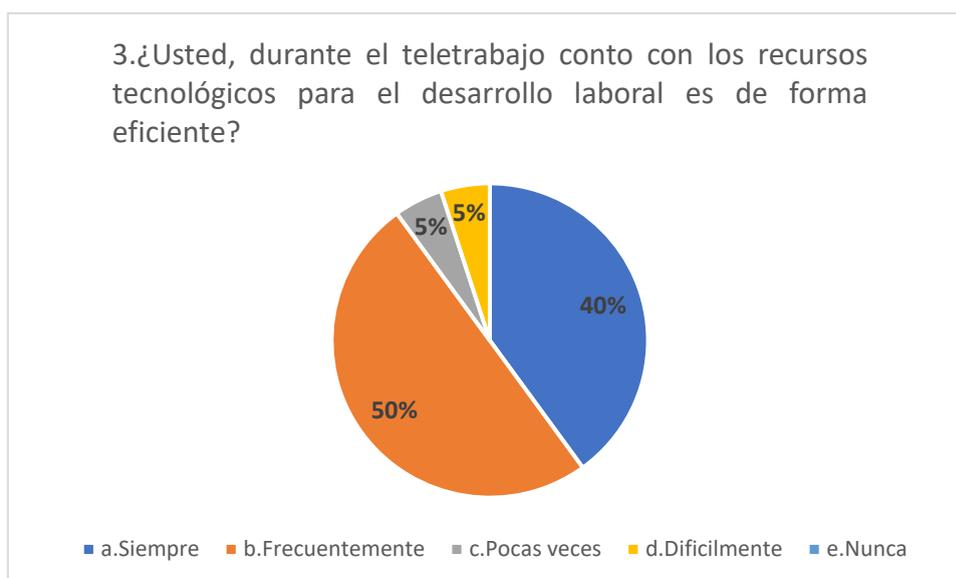


Figura 3. Distribución porcentual, usted durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3 y grafico 3 un 50% que equivale a 10 de los 20 encuestados considero frecuentemente y un 5% eligió pocas veces y difícilmente.

TABLA 4

El equipo utilizado satisfizo sus metas laborales

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Siempre.	6	30
b. Frecuentemente.	12	60
c. Pocas veces.	2	10
d. Difícilmente.		0
e. Nunca.		0
TOTAL	20	100%

Tabla 4. El equipo utilizado satisfizo sus metas laborales.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°4 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 4

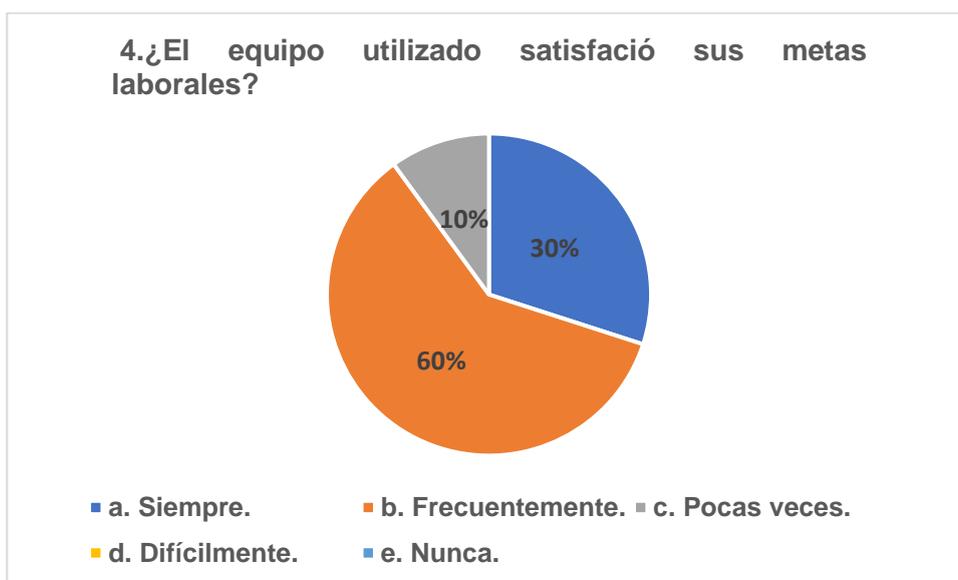


Figura 4. Distribución porcentual, el equipo utilizado satisfizo sus metas laborales.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4 y gráfico 4 se evidencia un 60% que equivale a 12 de los 20 encuestados el equipo que utilizado satisfizo sus metas laborales eligió frecuentemente y un 10% eligió pocas veces.

Objetivo específico 1: determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y trabajo remoto.

TABLA 5

Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Si	17	85
b. No	3	15
TOTAL	20	100%

Tabla 5. Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°5 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 5



Figura 5. Distribución porcentual, usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 y grafico 5 se observa que el 85% que equivale a 17 de los 20 encuestados el ambiente donde realizo el teletrabajo y trabajo remoto respondieron (SI) que fue adecuado para su actividad laboral y un 15% eligieron (NO) porque no fue favorable.

TABLA 6

Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Siempre.	7	35
b. Frecuentemente.	11	55
c. Pocas veces.	2	10
d. Difícilmente.	0	0
e. Nunca.	0	0
TOTAL	20	100%

Tabla 6. Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de internet.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°6 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 6

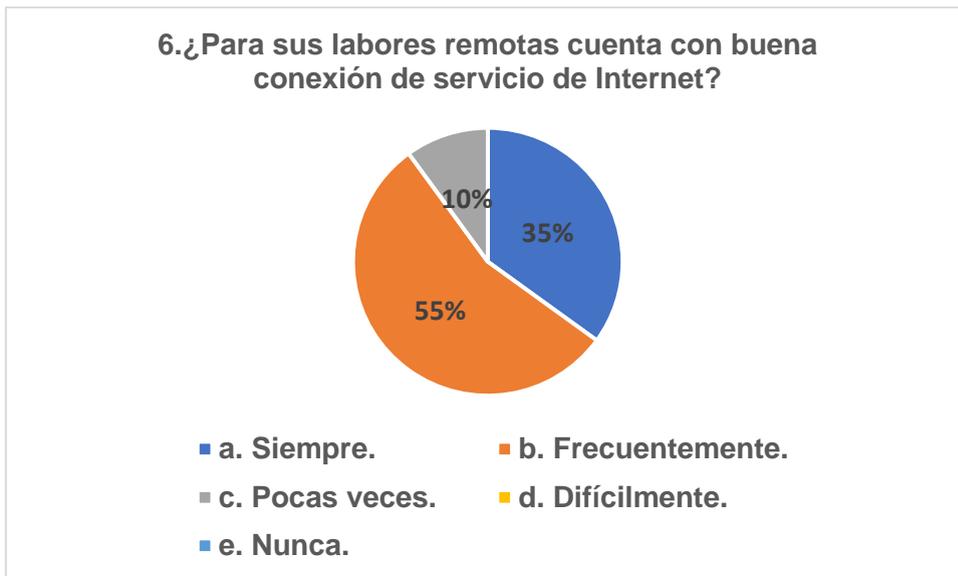


Figura 6. Distribución porcentual, para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de internet.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6 y grafico 6 se evidencia que el 55% que equivale a 11 de los 20 encuestados la conexión de internet fue frecuentemente y un 10% fue pocas veces.

Objetivo específico 2: conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo remoto en el sector público y privado.

TABLA 7

En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Siempre.	4	20
b. Frecuentemente.	13	65
c. Pocas veces.	3	15
d. Difícilmente.	0	0
e. Nunca.	0	0
TOTAL	20	100%

Tabla 7. En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°7 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 7

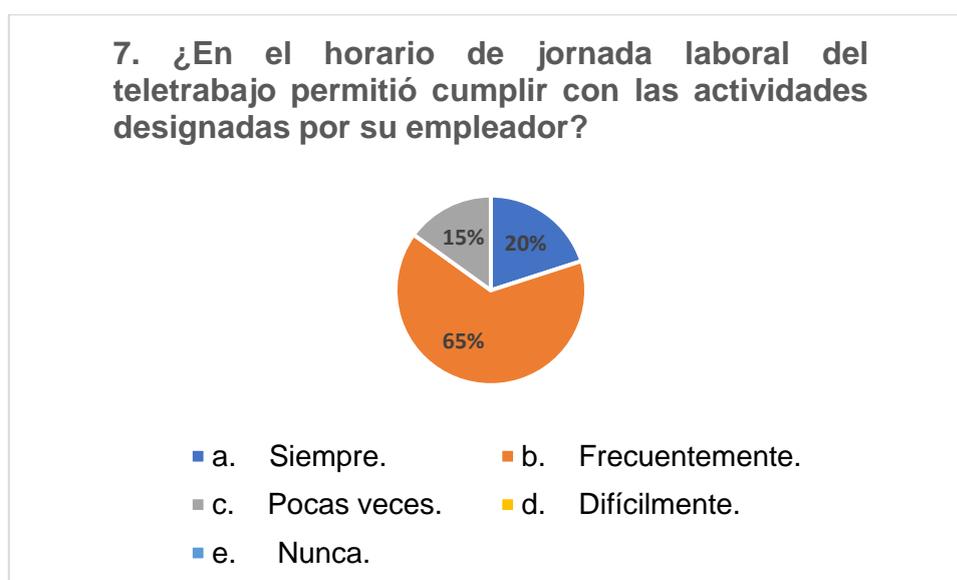


Figura 7. Distribución porcentual, en el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 7 y grafico 7 se observa que el 65% que equivale a 13 de los 20 encuestados les permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador fue frecuentemente y un 15% pocas veces.

TABLA 8

Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Siempre.	4	20
b. Frecuentemente.	8	40
c. Pocas veces.	8	40
d. Difícilmente.		0
e. Nunca.		0
TOTAL	20	100%

Tabla 8. Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°8 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 8

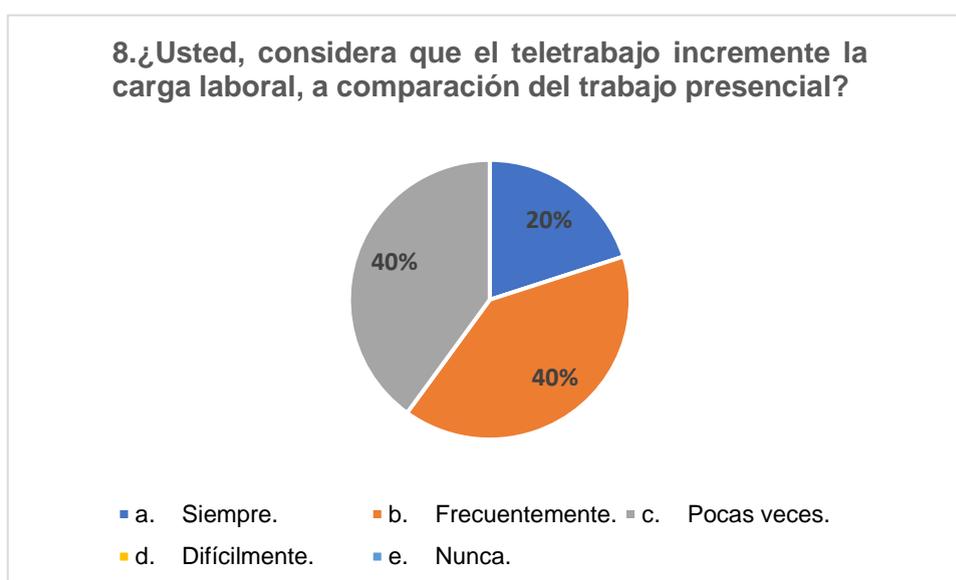


Figura 8. Distribución porcentual, usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 8 y grafico 8 se evidencia que el 40% que equivale a 8 de los 20 encuestados considera que el trabajo incrementa la carga laboral a comparación del trabajo presencial frecuentemente y pocas veces y finalmente un 20% siempre.

Objetivo específico 3: analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

TABLA 9

Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Muy buena.		0
b. Buena.	7	35
c. Regular.	13	65
d. Mala.		0
e. Muy mala.		0
TOTAL	20	100%

Tabla 9. Usted que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°9 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 9

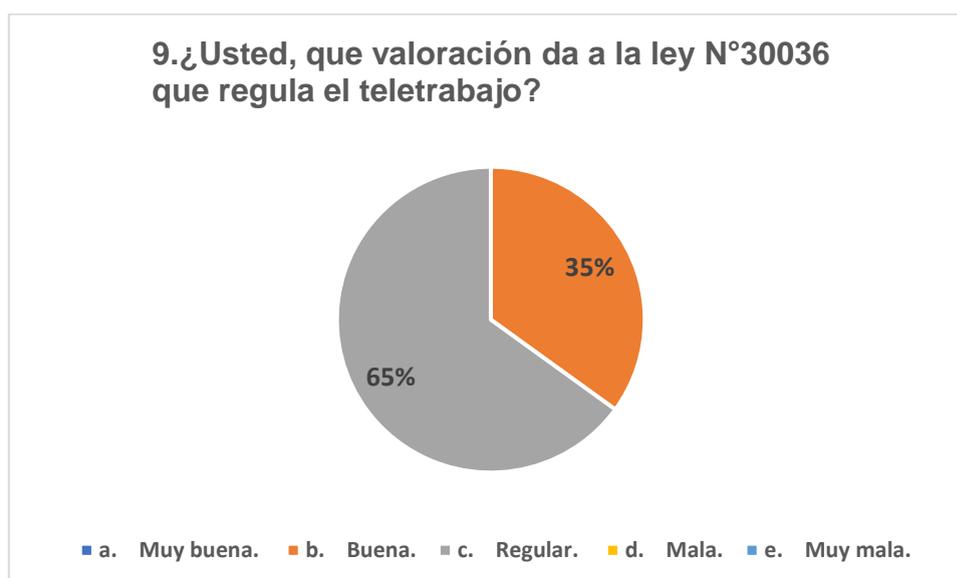


Figura 9. Distribución porcentual, usted, que valoración de a la ley N°30036 que regula el teletrabajo.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 9 y grafico 9 el 65% que equivale a 13 de los 20 encuestados le dan una valoración a la ley que regula el teletrabajo fue regular y 35% considera buena.

TABLA 10

El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Para usted, que calificación a la ley le otorga.

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

	Encuestados	%
a. Muy buena.	2	10
b. Buena.	6	30
c. Regular.	12	60
d. Mala.		0
e. Muy mala.		0
TOTAL	20	100%

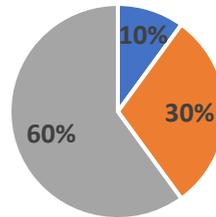
Tabla 10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

Fuente: abogados especialistas en el derecho.

En la tabla N°9 se observa el porcentaje de las preguntas que se encuestó a abogados especialistas en el derecho.

GRÁFICO 10

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?



■ a.Muy buena. ■ b.Buena. ■ c.Regular.
■ d.Mala. ■ e.Muy mala.

Figura 10. Distribución porcentual, el decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 y gráfico 10 se muestra que el 60% que equivale a 12 de los 20 encuestados considera que el decreto de urgencia fue regular y el 10% considera muy buena.

1.1. Análisis descriptivo de las variables

Para realizar la interpretación de datos se ha tenido en cuenta el análisis de la dimensión de la variable el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú.

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación realizada, identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado: los resultados demuestran que la tabla número 1, que el 55%, que equivale a 11 de los 20 encuestados, considero trabajo remoto y finalmente un 10 % considero presencial.

En la investigación hay relación con el estudio de Escobedo (2020) define como una modalidad de brindar servicios de manera dependiente con la presencia de trabajador en su casa, auxiliándose de los diferentes medios tecnológicos, que se dio importancia a consecuencia del COVID-19 por la que las personas tuvieron que adaptarse a la nueva forma laboral y teniendo como impacto positivo en la disminución del contagio.

De acuerdo al objetivo específico número 1 se ha podido determinar que en las tablas 5 y 6 en las respuestas de los encuestados hay relación entre el ambiente donde realizo el teletrabajo o trabajo remoto, que el 85% que equivale a 17 de los 20 encuestados respondieron que fue adecuado, a comparación para sus labores remotas cuentan con una buena conexión de internet, que el 55% que equivale a 11 de los 20 encuestados respondieron frecuentemente.

EN EL DERECHO COMPARADO.

En América Latina y el Caribe, esta modalidad de trabajo, que debe cumplir en el mercado laboral, es principal contar con el acceso a internet y para llevar a cabo las tareas asignadas, Cepal (2020).

Además, en Chile está regulado con fecha del 20/11/2018, la cámara de diputados aprobó el proyecto con la ley 21.2020 el teletrabajo autoriza al empleado brindar sus servicios desde su casa u otro lugar elegido la cual establezca la empresa pero esta tiene las condiciones laborales que deben cumplir los subordinados, con el ambiente adecuado al que tiene de manera física esto se encuentra regulado en el Código del trabajo teniendo los mismos beneficios entonces con esta norma el

teletrabajo se agregó con los pactos del empleador y empleado desempeñando sus funciones a través de las herramientas tecnológicas (Cortes, 2018)

Siguiendo el orden de ideas conforme al objetivo específico número 2 se ha podido verificar que las tablas 7 y 8 las respuestas de los encuestados hay relación entre el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador, que el 65% que equivale a 13 de los 20 encuestados respondieron frecuentemente, a comparación que el teletrabajo incrementa la carga laboral que el 40% que equivale a 8 de los 20 encuestados respondieron frecuentemente.

Además, para Mella et al. (2017) el teletrabajo tiene como características, contar con un contrato laboral donde este establecido el horario, salario, además brinda las facilidades para determinar la jornada laboral.

En mi estudio hicieron uso de las tecnologías la cual fue satisfactorio de manera frecuentemente con un 60% en sus actividades laborales cumpliendo con las metas propuestas por lo tanto hay relación con la investigación de Arpa (2018) en su estudio “la importancia de los empleadores y trabajadores que conozcan de las estrategias utilizadas en la adopción del teletrabajo” tuvo como resultados: con el uso permanente de las tecnologías y la práctica será favorable la jornada laboral.

Además, el estudio concuerda con Kazekami (2019) refiere que esta modalidad aumenta la producción del trabajo obteniendo resultados favorables por consiguiente el teletrabajo es positivo en el desempeño laboral además tienen más tiempo de compartir con la familia por lo tanto es satisfactorio.

Además en las encuestas realizadas optaron por el trabajo remoto el 55% por que cada trabajador contaba con su dispositivo propio para el cumplimiento de sus funciones de tal manera que estaban aptos para

cumplir con su actividad asignada por parte de su empleador teniendo una semejanza con Jensen (2020) considera importante el teletrabajo y trabajo remoto porque permite la muestra de los desafíos en la utilización de los tics y para su monitoreo de la inspección a los trabajadores de manera remota son retos para la empresa. Asimismo, manifiesta que se debe monitorear las actividades que cumple el empleado para mejorar en su desempeño en el día a día de su labor.

Por otro lado, en la investigación un 85% si conto con el ambiente adecuado para dar cumplimiento con sus funciones establecidas siendo un factor favorable para la productividad de la empresa y del trabajador. Por lo tanto concuerda con el estudio de Ortiz, (2019) en su trabajo “la implementación del teletrabajo del plan piloto en las empresas de telecomunicaciones telefónica movistar – Ecuador” concluyo: el teletrabajo forja beneficios tanto en la empresa, empleados y sociedad con el avance de las tecnologías y la capacitación permanente y con el horario flexible de trabajar, considerando el ambiente de trabajo que sea agradable para su bienestar del trabajador además considera horarios para trabajar en el domicilio realizando el trabajo de manera eficaz garantizando la satisfacción plena de los colaboradores.

Asimismo, en la encuesta realizada a los abogados especialistas en el derecho un 55% conto con la conexión al servicio de internet frecuentemente siendo la red inalámbrica principal para el uso de sus dispositivos influyendo de forma positiva en los trabajadores para poder cumplir con sus objetivos propuestos por el empleador. Existiendo concordancia con el estudio de Chávez, (2020). En sus aportes “Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social Loreto” concluyo: que la conexión de internet es limitada por lo que hacen el uso de teléfono y correos, además han establecido horarios de forma libre para su atención, favoreciendo en el desarrollo de sus habilidades en el uso de los tics.

En la investigación realizada el horario establecido por los abogados especialistas en el derecho, para cumplir con sus actividades eligió un 65% frecuentemente por lo que influye positivamente para el desarrollo de las tareas asignadas por parte del empleador este estudio tiene relación con Peñafiel (2019) en su investigación “teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento” por lo que concluye esta forma de poder realizar su jornada laboral, por lo que cumplen con las metas establecidas en relación a la productividad de su trabajo, cada individuo se organiza su tiempo para cumplir con las tareas encomendadas y que las empresas se puedan empoderar de esta modalidad de laborar.

Además, el estudio concuerda con Reyes, B (2020) en su investigación “teletrabajo y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en la institución educativo de la ciudad de Trujillo”, en su conclusión nos refiere: El teletrabajo es significativamente bueno por lo que debe seguir implementándose con el fin de aumentar su productividad así mismo los horarios son flexibles con la satisfacción laboral, con el uso de las tecnologías para evaluar el nivel para su contribución.

V. CONCLUSIONES.

Primero.- Que el teletrabajo y trabajo remoto son sistemas de trabajos diferentes en la primera ya ha tenido vigencia, es un acuerdo de ambas partes, sin embargo su duración lo deciden tanto empleador como trabajador y para el trabajo remoto se dio a causa de la pandemia, es un acuerdo unilateral, además su duración es hasta que dure el estado de emergencia aunque tienen características semejantes como: contar con un contrato escrito en donde está establecido un salario y horarios flexibles además es una labor a distancia utilizando las TICS.

Segundo.- La diferencia de Teletrabajo y el Trabajo remoto en la primera radica en una modalidad no presencial determinada por su empleador, puede darse temporal o indefinida y si el trabajador incumple sus obligaciones el empleador puede revertir la modalidad y volverla presencial; en cambio el trabajo remoto es una modalidad no presencial establecida por el empleador ante una situación como: epidemia o pandemia, estado de emergencia, es temporal y si el empleado incumple con sus obligaciones el empleador tendrá que hacerle recuperar los días no laborados o ser descontados y suspender el vínculo laboral.

Tercero.- El teletrabajo fue aprobado por la ley N° 30036, con el propósito de dar cumplimiento a los compromisos que ha venido adquiriendo nuestro país proponiendo en el marco legal favorable el desarrollo de esta práctica laboral para disminuir la presencia física del trabajador en su centro de labores y el trabajo remoto se dio con el decreto de Urgencia N° 026-2020, que dispuso que el trabajador lleve sus actividades en su domicilio utilizando las TICS, por el motivo del COVID-19, con la finalidad de proteger la salud de los empleados.

Cuarto.- El teletrabajo ha traído impactos, en el desempeño del trabajador, lo cual ha tenido la necesidad de capacitarse en el manejo de las TICS asimismo adaptarse a los mecanismos modernos, en el uso de una computadora, una laptop y un celular, conectándose a una red (wifi), estableciéndose un vínculo laboral a través de las diversas plataformas como: el zoom, google meet, got meeting, jiste meet y webex, asimismo el beneficio que ha realizado el teletrabajo es la utilización de las técnicas de información y telecomunicación.

Quinto.- El trabajo remoto es positivo (se dio a consecuencia del COVID-19 en las empresas públicas y privadas optando por la nueva modalidad laboral evitando el contagio de los trabajadores siendo un factor favorable en el aumento de la producción, con el avance de la tecnología ha permitido adaptarse al cambio laboral desempeñando sus funciones desde su domicilio con el compromiso del trabajador) y en lo negativo es: el exceso de utilización de las TICS, trae consecuencias desfavorables para el trabajador en la conexión digital, atendiendo al empleador en exceso o

sobrecarga de su jornada laboral además no todos los trabajadores contaron con los equipos tecnológicos y con poco conocimiento de las TICS.

VI. RECOMENDACIONES.

Primero. - Se recomienda una propuesta legislativa para que el trabajo remoto aun cuando se supere la pandemia del COVID-19 siga operando en nuestro país, aplicándose en los casos tales como, discapacidad, adultos mayores y mujeres gestantes. Solicitamos que se incorpore un artículo en el Decreto de Urgencia N°026- 2020.

Segundo.- De la misma forma se recomienda que el teletrabajo no solo debe quedarse en un traslado del local de la empresa a un lugar específico elegido por el trabajador o el ambiente que elija el empleador, sino que debe ir más allá de una vinculación tanto empleador y trabajador por lo tanto debe modificarse la ley N°30036, estableciéndose otro tipo de teletrabajo más avanzado o que vaya de acorde con el avance de las TICS, con el transcurso del tiempo la ley se ha convertido poco atractiva demostrando su poca relevancia, por lo tanto debe estar conforme con nuestra actualidad.

Tercero. - Se recomienda en el trabajo remoto que el empleador organice trabajos de capacitación al trabajador en el manejo y habilidades de las TICS para así poder desarrollar programas y las plataformas virtuales. Así como también que se legisle o que se regule el control y la supervisión del horario de 8 horas permitiendo la desconexión virtual del trabajador en horas extras.

Cuarto. - De la misma forma se le recomienda a las entidades públicas y privadas que deben considerar el teletrabajo y trabajo remoto con mayor importancia en la actualización de las TICS que permita brindar diferentes oportunidades de trabajo, así como se está aplicando en las instituciones o en las empresas europeos tales como: Finlandia, Luxemburgo e

Irlanda tienen la mayor proporción de empleados que laboran a distancia.

Quinto. - Se recomienda a los empleadores de teletrabajo y trabajo remoto que deben implementar y usar los mecanismos que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, específicamente de la jornada máxima laboral y su descanso y privacidad.

REFERENCIAS

- Arenal, C. (2016). Teletrabajo. España: Tutor Formación.
- Alarcón, J. (2020). Ecuador: El Teletrabajo según la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19. Acuerdo MDT-2020-181, disponible: <https://ecija.com/sala-de-prensa/ecuador-el-teletrabajo-segun-la-ley-organica-de-apoyo-humanitario-para-combatir-la-crisis-sanitaria-derivada-del-covid-19-acuerdo-mdt-2020-181/>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación. Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2017). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59–73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Benjamín, V. (2017). Análisis de la transformación digital en las bondades del trabajo a distancia, disponible en: https://www.viaempresa.cat/es/opinion/benjami-villoslada-teleque_2117682_102.html
- Blay, D. (2018). ¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa? España: Bubok Publishing S.L.
- Caman, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-64-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>
- Carrasco, S. (2016). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.

- Castro, Y (2017). El teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el distrito de Cartagena. [tesis de pregrado] Universidad de Cartagena, Colombia. [citado el 10 de octubre de 2021]. disponible en:
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5657/TRABAJO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEGEP (2021) normas que rige el teletrabajo [internet] [18/10/2021]. Disponible en:
<https://cegepperu.edu.pe/2021/07/28/teletrabajo-en-peru/>
- CEPAL, (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19, disponible en: 1
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/Op_ortDigitalizaCovid_19_es.pdf
- Chávez, A. (2020) efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. gobierno regional de Loreto. Iquitos [Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniera de Computación y Sistemas] [citado el 12/10/2021]. Disponible en:
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>
- Congreso de la Republica del Perú. (2013, 15 de mayo) Ley 30036 Ley del Teletrabajo.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- Cortes, N (2018). Ley de Teletrabajo en Chile: Todo sobre su regulación, disponible en:
<https://www.geovictoria.com/cl/teletrabajo-regulacion-chile-2020-ley-control/>
- Delgado, M. (2020) el trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID-19. Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo y De La Seguridad Social, 2(3), 73-84 disponible en:
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

- El peruano decreto de urgencia N°026-2020 trabajo remoto disponible en: [HTTPS://BUSQUEDAS.ELPERUANO.PE/NORMASLEGALES/DECRETO-DE-URGENCIA-QUE-ESTABLECE-DIVERSAS-MEDIDAS-EXCEPCION-DECRETO-DE-URGENCIA-N-026-2020-1864948-1/](https://BUSQUEDAS.ELPERUANO.PE/NORMASLEGALES/DECRETO-DE-URGENCIA-QUE-ESTABLECE-DIVERSAS-MEDIDAS-EXCEPCION-DECRETO-DE-URGENCIA-N-026-2020-1864948-1/)
- Edquen, J (2020). trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID-19 [Tesis para obtener el Título Profesional de licenciada en administración] [citado el 12/10/2021]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espínola, L (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores [tesis para obtener el título profesional de abogada] [citado 12/10/2021] Universidad cesar vallejo Trujillo disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55376/Espinoza_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fresno, C. (2018). ¿Cómo funciona internet en el trabajo? Córdoba, Argentina: El cid Editor.
- Gallegos, C., & Campos, D. (2013). Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. Informe Investigación, Club de Investigación Tecnológica, San José.
- García (2006) principios bioéticos [intente] [citado 18/10/2021] disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
- García, N. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. México: Grupo Editorial Patria

- García, M. y Lafuente, M. (2021). El Estado en casa: Un año de trabajo remoto. <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/el-estado-en-casa-un-ano-de-trabajo-remoto/> 2
- Molina, J., & Polo, E. (2015). Servicio de internet. Madrid, España: RA-MA Editorial.
- Rodríguez, M. (2007) El teletrabajo en el mundo, Gaceta Laboral v.13 n.1 artículo. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002
- disponible en:
- Gonzales, A. (2017). Libro blanco: El ABC del teletrabajo. Colombia: MINTIC.
- GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. Y OTROS: "El Teletrabajo". Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.
- Gonzales, A. (2017). Libro blanco: El ABC del teletrabajo. Colombia: MINTIC.
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía? Santiago, Chile: Tren Digital. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajoremoto_HalpernCastro.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Mitología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México DF: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Vol. Quinta Edición). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto de 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. Revista de organización y comportamiento económico, 176, 489-511. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>

- Jiménez, A. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina Comparison of telework pólíce in Latín América. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, disponible en: <https://bit.ly/2Suwy6>
- Juárez, E y Recuenco R (2019) factores que permiten la implementación del teletrabajo en empresas de servicios del sector privado en Trujillo. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro en gestión y dirección del talento humano] [citado el 13/10/2021] Universidad privada del norte disponible:
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23793/Ju%C3%A1rez%20Paredes%2c%20Elsy%20-%20Recuenco%20Cabrera%2c%20Roc%3%ado_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kazekami, S. (2019). Mechanisms to improve labour productivity by performing telework. Telecommunications Pólíce, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- León, M (2020) teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la unidad de administración documentaria y archivo [tesis para optar el título profesional de licenciado en administración] [citado 12/10/2021] Universidad San Martin de Porres disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8378/le%F3n_ama.pdf?sequence=3
- Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (Primera ed.). España: Dykinson S.L.
- López y Neira (2019) el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019 [Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración] [citado 13/10/2021]Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo disponible en:
<http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5830/1/R>

E_ADMIN_EDSON.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO. EST
RES.LABORAL_DATOS.pdf

- Margarita, A. (2018). Vivir para trabajar o trabajar para vivir. Colombia: Universidad de La Sabana.
- Mata, L. (2020) confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Mella, L., Sierra, M., Cardona, B., & Cabeza, J. (2017). El teletrabajo en España: aspectos teórico - prácticos de interés (Primera ed.). España: wolters kluwer S.A.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo No 017-2015-TR. Disponible en: <https://bit.ly/2PyYZgr>
- Molina, J., & Polo, E. (2015). Servicio de internet. Madrid, España: RA-MA Editorial.
- MTPE (2015). Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo 46 constituida por Resolución Suprema N° 422-2013-PCM: Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Disponible en: <https://bit.ly/2LjD13>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. Transportation Research Part A: General, 22(4), 301– 317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 Primera edición, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo y-Asociación
Peruana de Relaciones de Trabajo

- Sanguinetti, W. (2021) Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva ley de trabajo a distancia, disponible en: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/category/teletrabajo/>
- Sierra, Y., Escobar, S., & Merlo, A. (2014) Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual, Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Vol. 14 No. 1, pp 57-72, Universidad del Bosque, Bogotá Colombia.
- Suárez, J. M., Jornet, J. M. y Sáez, A. (1991). Proceso general de investigación. Validez y diseño. Documento no publicado. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Soto, V (2020). el teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima. [Tesis para optar título profesional de licenciado en administración pública]. [citado el 11/10/2021] Universidad Señor de Sipán disponible: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7512>
- Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de des / reembección. Tecnología en la sociedad. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Solís, T (2020) adaptación de la escala del síndrome de Boreout en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas, Trujillo [tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano] [citado 14/10/2021] universidad César Vallejo Trujillo 2019 disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47597/Sol%C3%ADs_STL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torre, A (2020). Entrada en vigencia del teletrabajo en Argentina: las dudas más frecuentes, disponible en:

<https://lexlatin.com/entrevistas/entrada-vigencia-teletrabajo-argentina-dudas-frecuentes>

- Torre, A (2020). Detrás del teletrabajo boliviano: estos son los puntos controvertidos de la norma, disponible en: <https://lexlatin.com/entrevistas/detras-teletrabajo-boliviano-puntos-controvertidos-norma>
- Thorner, V. (2020). From a Distance. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leaders>
- Thorner, V. (2020). From a Distance. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership>
- Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México, 12(41), 203–226.
- Velera, M. C. (2020). El Teletrabajo en la legislación peruana y Latinoamérica. La Ley. <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>
- Vélez, J. (2013). El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión sus riesgos laborales. Disponible en: <https://bit.ly/2XJGjD>
- Villa Nuñez ID. Principios éticos fundamentales [Internet]. Grace-noches blogspot. 2012 [citado 29 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://grace-noches.blogspot.com/2012/02/etica-profesional-en-el-area-de-la.html>.
- Yebra, I (2021) Regulación del teletrabajo en España: Texto definitivo, disponible en: <https://www.ineaf.es/tribuna/regulacion-del-teletrabajo-en-espana/>

ANEXOS

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

ZEWALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA

DE LA CRUZ CARDENAS, WALTER MARCELO identificado con DNI N° 47610466 y CAMPOS AREVALO, REVECA identificada con DNI N° 46556378 alumnos (as) de la Universidad César Vallejo, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que estamos elaborando titulada: "El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Guía de encuesta.
- Ficha de validación.
- Matriz de Categorización.

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Trujillo, 18 noviembre de 2021.



María Eugenia Zewallos Loyaga
ABOGADA
C. CALL. 5987

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:

TELF:

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado:

Cargo:

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

- 1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizo fue?**
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
- 2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?**

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laborales de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisfizo sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.

- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

- 7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
- 8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?**
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
	 <p>Dña. M^{te}. Eugenia Zevallios Loyaga ABOGADA D.O. CALL. 5987</p>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE- UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de encuesta
 I.4. Autor(es) de Instrumento:
 CAMPOS AREVALO, REVECA.
 DE LA CRUZ CARDENAS, WALTER MARCELO.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

SI

- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:

TELF:

Trujillo 18 de noviembre del 2021

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	FUENTES	TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO 1: Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO 2: Conocer las ventajas y</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO 2:</p>	<p>Teletrabajo</p> <p>Trabajo remoto</p>	<p>Es una forma laboral a distancia, que el trabajador cumple sus funciones sin presentarse de manera física en su trabajo, teniendo beneficios tanto al empleador como al trabajador y a la sociedad, hay diferentes formas de definir el teletrabajo en un sentido amplio y jurídico por lo tanto es fundamental tener una idea clara porque esto permite la modalidad laboral.</p> <p>Es una modalidad de brindar servicios de manera dependiente con la presencia de trabajador en su casa, auxiliándose de los</p>	<p>Libro de Wilfredo Sanguinetti Raymond.</p> <p>Revistas Científicas.</p> <p>Ley del teletrabajo 30036.</p> <p>El decreto de urgencia N°026-2020.</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ENCUESTA - Análisis Normativo. <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de ENCUESTA.

<p>desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3: Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.</p>	<p>Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3: Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.</p>	<p>diferentes medios tecnológicos, que se dio importancia a consecuencia del COVID-19 por la que las personas tuvieron que adaptarse a la nueva forma laboral y teniendo como impacto positivo en la disminución del contagio.</p> <p>Según Caman (2020) implementándose el trabajo remoto en el Perú sobresaliendo el uso de los tics, no obstante, el exceso de su utilización por lo que trae consecuencias desfavorables para el trabajador.</p>		
--	---	--	--	--

2.-

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Matienzo Mendoza, Jhon Elionel.

DE LA CRUZ CARDENAS, WALTER MARCELO identificado con DNI N° 47610466 y CAMPOS AREVALO, REVECA identificada con DNI N° 46556378 alumnos (as) de la Universidad César Vallejo, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que estamos elaborando titulada: “El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú”, solicito a Ud.

Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.
Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Guía de encuesta.
- Ficha de validación.
- Matriz de Categorización.

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Trujillo, 18 noviembre de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40233048

TELF: 93039778

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado:

Cargo:

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

11. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?

- f. Teletrabajo.
- g. Trabajo remoto.
- h. Presencial.
- i. Mixto.
- j. Suspensión perfecta o imperfecta.

12. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- f. Computadora de escritorio.
- g. Laptop.
- h. Celular.

- i. Tablet.
- j. Otro. Especificar.....

13. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laborales de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

14. ¿El equipo utilizado satisfizo sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

15. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- c. Si.
- d. No.

16. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.

e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

17. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- f. Siempre.
- g. Frecuentemente.
- h. Pocas veces.
- i. Difícilmente.
- j. Nunca.

18. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- f. Siempre.
- g. Frecuentemente.
- h. Pocas veces.
- i. Difícilmente.
- j. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

19. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- f. Muy buena.
- g. Buena.
- h. Regular.
- i. Mala.
- j. Muy mala.

20. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

III.1. Apellidos y Nombres: Matienzo Mendoza, Jhon Elionel

III.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE- UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

III.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de encuesta

III.4. Autor(es) de Instrumento:

CAMPOS AREVALO, REVECA.

DE LA CRUZ CARDENAS, WALTER MARCELO.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																	X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																		X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40233048

TELF: 93039778

Trujillo 18 de noviembre del 2021

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	FUENTES	TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
---------------------------	----------------------------	------------	-------------------	---------	---

<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.</p>		<p>Es una forma laboral a distancia, que el trabajador cumple sus funciones sin presentarse de manera física en su trabajo, teniendo beneficios tanto al empleador como al trabajador y a la sociedad, hay diferentes formas de definir el teletrabajo en un sentido amplio y jurídico por lo tanto es fundamental tener una idea clara porque esto permite la modalidad laboral.</p>	<p>Libro de Wilfredo Sanguinetti Raymond.</p> <p>Revistas Científicas.</p>	<p>Técnicas: - ENCUESTA - Análisis Normativo.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO 1: Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto</p>	<p>Teletrabajo</p> <p>Trabajo remoto</p>	<p>Es una modalidad de brindar servicios de manera dependiente con la presencia de trabajador en su casa, auxiliándose de los diferentes medios tecnológicos, que se dio importancia a consecuencia del COVID-19 por la que las personas tuvieron que adaptarse a la nueva forma laboral y teniendo como impacto positivo en la disminución del contagio.</p>	<p>Ley del teletrabajo 30036.</p> <p>El decreto de urgencia N°026-2020.</p>	<p>Instrumento: - Guía de ENCUESTA.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO 2: Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.</p>		<p>Según Caman (2020) implementándose el trabajo remoto en el Perú sobresaliendo el uso de los tics, no obstante, el exceso de su utilización por lo que trae consecuencias</p>		
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3: Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.</p>	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3: Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.</p>				

			desfavorables para el trabajador.		
--	--	--	-----------------------------------	--	--

Recibido el 18/11/21

SOLICITO:

Dr.: Henry Eduardo Salinas Ruiz

Validación de instrumento de recojo de información.

DE LA CRUZ CARDENAS, WALTER MARCELO identificado con DNI N° 47610466 y CAMPOS AREVALO, REVECA identificada con DNI N° 46556378 alumnos (as) de la Universidad César Vallejo, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que estamos elaborando titulada: "El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Guía de encuesta.
- Ficha de validación.
- Matriz de Categorización.

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Trujillo, 18 noviembre de 2021.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:41418250

TELF: 999623868

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado:

Cargo:

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

21. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?

- k. Teletrabajo.
- l. Trabajo remoto.
- m. Presencial.
- n. Mixto.
- o. Suspensión perfecta o imperfecta.

22. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- k. Computadora de escritorio.
- l. Laptop.
- m. Celular.
- n. Tablet.

o. Otro. Especificar.....

23. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laborales de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

24. ¿El equipo utilizado satisfizo sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

25. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- e. Si.
- f. No.

26. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.

e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

27. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- k. Siempre.
- l. Frecuentemente.
- m. Pocas veces.
- n. Difícilmente.
- o. Nunca.

28. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- k. Siempre.
- l. Frecuentemente.
- m. Pocas veces.
- n. Difícilmente.
- o. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

29. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- k. Muy buena.
- l. Buena.
- m. Regular.
- n. Mala.
- o. Muy mala.

30. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

V.1. Apellidos y Nombres: Salinas Ruiz Henry Eduardo

V.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo

V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de encuesta

V.4. Autor(es) de Instrumento:

CAMPOS AREVALO, REVECA Y DE LA CRUZ CARDENAS, WALTER MARCELO.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	

<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.</p>		<p>Es una forma laboral a distancia, que el trabajador cumple sus funciones sin presentarse de manera física en su trabajo, teniendo beneficios tanto al empleador como al trabajador y a la sociedad, hay diferentes formas de definir el teletrabajo en un sentido amplio y jurídico por lo tanto es fundamental tener una idea clara porque esto permite la modalidad laboral.</p>	<p>Libro de Wilfredo Sanguinetti Raymond.</p> <p>Revistas Científicas.</p>	<p>Técnicas: - Entrevistas - Análisis Normativo.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO 1: Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto</p>	<p>Teletrabajo</p> <p>Trabajo remoto</p>	<p>Es una modalidad de brindar servicios de manera dependiente con la presencia de trabajador en su casa, auxiliándose de los diferentes medios tecnológicos, que se dio importancia a consecuencia del COVID-19 por la que las personas tuvieron que adaptarse a la nueva forma laboral y teniendo como impacto positivo en la disminución del contagio.</p>	<p>Ley del teletrabajo 30036.</p> <p>El decreto de urgencia N°026-2020.</p>	<p>Instrumento: - Guía de entrevista.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO 2: Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.</p>		<p>Según Caman (2020) implementándose el trabajo remoto en el Perú sobresaliendo el uso de los tics, no obstante, el exceso de su utilización por lo que trae consecuencias</p>		
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3: Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.</p>	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3: Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.</p>				

			desfavorables para el trabajador.		
--	--	--	-----------------------------------	--	--

Recibido el 18/11/21

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Florencia Rojas Platero
Cargo: Fiscal Provincial Penal
Entidad: Ministerio Público

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.
 - e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
 - a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Dificilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Dificilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Dificilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.
10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

SELLO

FIRMA


Flor de María Rojas Plasencia
Fiscal Provincial Penal
1era. Fiscalía Provincial Penal Corporativa Trujillo

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Luis Renato Rodríguez Casas
Cargo: Fiscal Adjunto Provincial Penal
Entidad: Ministerio Público

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.
 - e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
 - a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.

4. **¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. **¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?**

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

FIRMA

SELLO


LUIS RENATO RODRIGUEZ CASAS
FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL PENAL
Primera Fiscalía Provincial Penal
Corporativa de Trujillo

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: NATALI PILAR ULLOA MELÉNDEZ.....

Cargo: ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL.....

Entidad: MINISTERIO PÚBLICO

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.
 - e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
 - a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

4. **¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. **¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?**

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

FIRMA

SELLO


Natali Ulloa Mielendez
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL
FISCALIA PROVINCIAL PENAL

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Milagros Alegre

Cargo: Asistente

Entidad:

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.
 - e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
 - a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - ~~b. Frecuentemente.~~
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - ~~c. Regular.~~
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.
10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - ~~c. Regular.~~
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

FIRMA

SELLO



Yanire Miluxritos Alegre Aguirre
Asistente en Función Fiscal
Primera Fiscalía Provincial Penal
Corporativa de Trujillo

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Victor Hugo Gonzalez Collazo
Cargo: Abogado de Area de Sociedades
Entidad: Notaria Comera Garcia Marco A.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizo fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.
10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>ONPE Oficina Central de Procesos Electorales ABOGADO CALL 9553</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: *Melany Mirjo Lopez Munoz*

Cargo: *Abogado*

Entidad: *Urbano Carrera*

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizo fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. **¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
<p>Melany M. Loyola Muñoz ABOGADA Reg. CALL 11853</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: PAOLA CRUZ VILLEGAS

Cargo: ABOGADO

Entidad: NOTARIA CORCUERA

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?

- a. Teletrabajo.
- b. Trabajo remoto.
- c. Presencial.
- d. Mixto.
- e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. **¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Paola Cruz Villegas ABOGADA REG. CALL. 6319</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Enrique A. Mejía Ferradas.
Cargo: Abogado
Entidad: NOTARIA CORCUERA.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. **¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Enrique A. Mejía Ferradas ABOGADO CALLE 4729</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: MICHEL GIANCHARLES CAPRISTÁN ALCALDE.....

Cargo: SECRETARIO JUDICIAL.....

Entidad: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?

- a. Teletrabajo.
- b. Trabajo remoto.
- c. Presencial.
- d. Mixto.
- e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

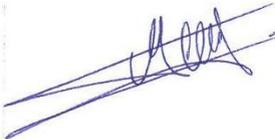
Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
<p>----- <i>Michel G. Capristán Alcalde</i> SECRETARIO JUDICIAL Corte Superior de Justicia de La Libertad</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: MAVILA CABALLERO NASHNATE

Cargo: ASISTENTE JUDICIAL

Entidad: PODER JUDICIAL

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisfació sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. **¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Hilario Valeriano Escobedo

Cargo: Secretaria

Entidad: Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

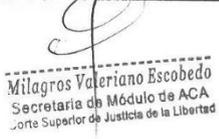
Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Milagros Viteriano Escobedo Secretaria de Módulo de ACA Corte Superior de Justicia de la Libertad</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: JOSÉ CARLOS ALVA MORGAN.
Cargo: ABOGADO JUSTICIA.
Entidad: SO.
Corte Superior de Justicia La Libertad.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
<p>----- José Carlos Alva Morgan Asesor Judicial Módulo de Promoción RUMPT - A.P.A. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Jessica Pereda Marchena
Cargo: Asistente Judicial
Entidad: Corte Superior de Justicia La Libertad.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizo fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.

2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?

- a. Computadora de escritorio.
- b. Laptop.
- c. Celular.
- d. Tablet.
- e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. **¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. **¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

8. **¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?**

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 Jessica Ines Pereda Marchena ASISTENTE JUDICIAL Módulo Corporativo NLPT Corte Superior de Justicia de La Libertad	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: George Gianini Cruzado Palacios

Cargo: Coordinador del Programa PANTBC de la Provincia de Trujillo.

Entidad:

Municipalidad Provincial de Trujillo

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. ~~Mixto.~~
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. ~~Laptop.~~
 - c. Celular.
 - d. Tablet.

- e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
- ~~a. Siempre.~~
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.
4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?
- ~~a. Siempre.~~
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?
- ~~a. Si.~~
- b. No.
6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?
- ~~a. Siempre.~~
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>GEORGE GIANINI CEBALDO PALACIOS ABOGADO CALL: 011943</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: CAROLINA ZORAIDA ROMERO MIRANDA

Cargo: ASESORA LEGAL DEL CONCEJO TECNICO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD.

Entidad: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. MIXTO.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. LAPTOP
 - c. Celular.
 - d. Tablet.

- e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral de forma eficiente?
- a. Siempre.
- b. FRECUENTEMENTE.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.
4. ¿El equipo utilizado satisfizo sus metas laborales?
- a. Siempre.
- b. FRECUENTEMENTE
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?
- a. Si.
- b. No.
6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?
- a. Siempre.
- b. FRECUENTEMENTE.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

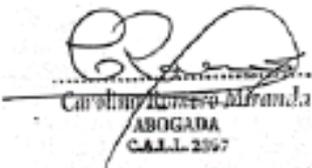
7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. FRECUENTEMENTE
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. SIEMPRE.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. REGULAR.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. REGULAR.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Carolina Herrera Miranda ABOGADA C.A.L.L. 2097</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: ANA VANESSA MELENDEZ EVANGELISTA..

Cargo: ABOGADA

Entidad: PARTICULAR.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.

- e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
4. ¿El equipo utilizado satisfacía sus metas laborales?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizó el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?
- a. Sí.
 - b. No.
6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.

e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

a. Muy buena.

b. Buena.

c. Regular.

d. Mala.

e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Ana Vanessa Meléndez Espangelina ABOGADA CALL N° 10294</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Rodolfo L. Ramírez Alegría

Cargo: Abogado

Entidad: Particular

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.

- e. Otro. Especificar.....
3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
4. ¿El equipo utilizado satisfacía sus metas laborales?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.
--

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?
- a. Sí.
 - b. No.
6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Dificilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Dificilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.

e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

a. Muy buena.

b. Buena.

c. Regular.

d. Mala.

e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 ----- Rodolfo L. Ramirez Alegria ABOGADO CALL N° 9345	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: *Luis Alberto Reyes Rodríguez*

Cargo: *Abogado*

Entidad: *Particular*

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.

e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo conto con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisfacía sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Sí.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incrementa la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.

e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

a. Muy buena.

b. Buena.

c. Regular.

d. Mala.

e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Luis Alberto Reyes Rodriguez ABOGADO CALL 8085</p>	

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Luz Vanessa Villarreal Mendoza

Cargo: Abogada

Entidad: Particular

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizo en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.
 - e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.
--

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?
- a. Si.
 - b. No.
6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.
 - e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

- a. Muy buena.
- b. Buena.
- c. Regular.
- d. Mala.
- e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
	 <p data-bbox="699 1384 949 1467">Verónica Villarreal Mendoza ABOGADA CALL 011 894</p>

GUÍA DE ENCUESTA

Dirigido a Abogados especialistas en el Derecho

TÍTULO

El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú

Encuestado: Jennifer S. Alvarez Urteaga
Cargo: Asistente en Función Fiscal
Entidad: Ministerio Público

OBJETIVO GENERAL

Identificar el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado.

Preguntas:

1. ¿Usted, durante la pandemia, el trabajo que realizó fue?
 - a. Teletrabajo.
 - b. Trabajo remoto.
 - c. Presencial.
 - d. Mixto.
 - e. Suspensión perfecta o imperfecta.
2. ¿Usted, qué tipo de dispositivo tecnológico utilizó en el desarrollo del teletrabajo o trabajo remoto?
 - a. Computadora de escritorio.
 - b. Laptop.
 - c. Celular.
 - d. Tablet.

e. Otro. Especificar.....

3. ¿Usted, durante el teletrabajo contó con los recursos tecnológicos para el desarrollo laboral es de forma eficiente?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

4. ¿El equipo utilizado satisficó sus metas laborales?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar los ambientes y perfiles implicados dentro del proceso del teletrabajo y el trabajo remoto.

5. ¿Diga usted, el ambiente donde realizo el teletrabajo o el trabajo remoto fue adecuado para su actividad laboral?

- a. Si.
- b. No.

6. ¿Para sus labores remotas cuenta con buena conexión de servicio de Internet?

- a. Siempre.
- b. Frecuentemente.
- c. Pocas veces.
- d. Difícilmente.
- e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado.

7. ¿En el horario de jornada laboral del teletrabajo permitió cumplir con las actividades designadas por su empleador?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.
8. ¿Usted, considera que el teletrabajo incremente la carga laboral, a comparación del trabajo presencial?
- a. Siempre.
 - b. Frecuentemente.
 - c. Pocas veces.
 - d. Difícilmente.
 - e. Nunca.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación sobre el teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

9. ¿Usted, que valoración da a la ley N°30036 que regula el teletrabajo?
- a. Muy buena.
 - b. Buena.
 - c. Regular.
 - d. Mala.

e. Muy mala.

10. El decreto de urgencia N°026-2020 establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional ¿Para usted, que calificación a la ley le otorga?

a. Muy buena.

b. Buena.

c. Regular.

d. Mala.

e. Muy mala.

SELLO	FIRMA
 <p>Jennifer S. Alvarez Urteaga ABOGADA REG CALL 10409</p>	