



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El Trabajo Remoto y el derecho a la salud de los trabajadores
durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los

Olivos, 2021-2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Córdova Astete, Carlos Felipe (orcid.org/0000-0003-0057-236x)

Ramírez Fabián, Claudia Jackeline (orcid.org/0000-0002-1842-8617)

ASESOR:

Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy (orcid.org/0000-0002-3258-2389)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación

Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir nuestra carrera, a nuestros padres porque ellos siempre estuvieron con nosotros apoyándonos, brindándonos sus consejos y su apoyo incondicional para hacer de nosotros mejores personas.

A nuestros hijos con todo el amor y cariño, por ser la fuerza que nos empujó a continuar con nuestra preparación profesional académica y permitirnos con ello ser un ejemplo que en un futuro les permita a ellos seguir esforzándose por el camino que los lleve hacia el éxito.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios, quien nos ha guiado y brindado fortaleza para seguir adelante y superar los obstáculos que se nos han presentado en la realización de esta presente tesis.

A nuestro asesor Doctor Johnny Rudy Sánchez Velarde quien con sus conocimientos, experiencia y exigencia nos ayudó al progreso y desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización	24
3.3. Escenario del estudio	25
3.4. Participantes	25
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.6. Procedimiento	27
3.7. Rigor científico	27
3.8. Método y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	54
ANEXO 01: Matriz de consistencia	54
ANEXO 02: Declaratoria de Originalidad del Autor	56
ANEXO 03: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	57
ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO	58
ANEXO 05: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	59
ANEXO 06: GUÍA DE ENTREVISTA	96
ANEXO 07: AUTORIZACIÓN	125
ANEXO 08: FOTOS DE ENTREVISTAS	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías subcategorías	24
Tabla 2: Validadores especialistas	28

Resumen

La tesis titulada “El Trabajo Remoto y el derecho a la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022”, es un trabajo de investigación tipo básico no experimental, método hermenéutico cuyo objetivo es analizar cómo afectó el trabajo remoto a la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022, el cual brinda aportes teóricos y prácticos a la sociedad, sobre el trabajo remoto y sus derivados como el teletrabajo, con la finalidad de garantizar los derechos laborales en relación al derecho a la salud del trabajador, en emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos. Se empleó la triangulación, analizando los resultados obtenidos mediante la técnica de la entrevista a cinco trabajadores, el estudio de los antecedentes nacionales e internacionales y la aplicación de la norma legal y las teorías desarrolladas que se han evidenciado en el trabajo remoto. Los resultados obtenidos indican, tanto de los entrevistados, como de los antecedentes y la propia ley, que existen vacíos normativos que no se han tomado en consideración, por lo que se concluye que el trabajo remoto afecta de forma negativa la salud de los trabajadores.

Palabras clave: Trabajo Remoto, Derecho a la Salud, Centro de Conciliación, Trabajador, Emergencia Sanitaria.

Abstract

The thesis entitled "Remote Work and the right to health of workers during the health emergency in the Conciliation Center, Los Olivos, 2021-2022", is a non-experimental basic research work, a hermeneutic method whose objective is to analyze how remote work affected the health of workers during the health emergency at the Conciliation Center, Los Olivos, 2021-2022, which provides theoretical and practical contributions to society, on remote work and its derivatives such as teleworking, with the purpose of guaranteeing labor rights in relation to the right to health of the worker, in a health emergency at the Conciliation Center, Los Olivos. Triangulation was used, analyzing the results obtained through the interview technique with five workers, the study of the national and international background and the application of the legal norm and the developed theories that have been evidenced in remote work. The results obtained indicate, both from the interviewees, as well as from the background and the law itself, that there are regulatory gaps that have not been taken into consideration, so it is concluded that remote work negatively affects the health of workers.

Keywords: Remote Work, Right to Health, Conciliation Center, Worker, Health Emergency.

I. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria por la COVID-19 fue el mayor desafío para la sociedad humana de los últimos tiempos, apareció en la República Popular China en la ciudad de Wuhan en el año 2019; en el Perú, el 05 de marzo de 2020 a través de una persona que estuvo viajando a España, Francia y República Checa, a quien se le denominó como “paciente cero”. El padecimiento de esta enfermedad afectó la salud de millones de personas, además de generar una crisis económica y de desempleo en todo el mundo.

Dos de las agencias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud – OMS (2022) y la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020), señalaron que el teletrabajo es favorable para el bienestar físico y mental siempre que cuente con la logística adecuada. El teletrabajo cuando está organizado correctamente, mejora el equilibrio entre lo personal y lo laboral; debido a que tiene un horario flexible, realiza actividad física, ahorra tiempo para el transporte, elevando la comodidad en el empleo (Barrero et al., 2022). Pero, si no hay una adecuada planificación, asistencia y seguridad sanitaria, puede conllevar a riesgos como, dolencias físicas en los musculo-esqueléticos; la fatiga visual, derivadas del largo uso de los ordenadores, el tecnoestrés, entre otros.

En Colombia el teletrabajo se creó con la ley 1221 (2008) y se reglamentó con el decreto 1072 (2015); estos instrumentos legales permiten al trabajador laborar fuera de los locales de la empresa contratante. Esta modalidad de trabajo permite su desarrollo a través del internet, en cualquier punto donde tenga acceso a la tecnología, incluyendo la extraterritorialidad. Otro caso es Chile, antes que se manifestara el virus COVID-19, una gran cantidad de empresas habían adoptado el teletrabajo, como alternativa para darle continuidad a las actividades laborales; esto mismo pasó en los Estados Unidos ya que alteró todo el campo laboral norteamericano (Varner & Schmidt, 2022). Por otro lado, durante la emergencia sanitaria en el Perú se encontraba vigente la ley 30036 (2013), norma de teletrabajo, indica que se puede revertir y es voluntario, así como, los derechos y deberes de los empleados en su nex

laboral. El decreto supremo 017- 2015 (2015) reglamentó dicha ley. No obstante, es preciso indicar que el 12 de setiembre de 2022 se promulgo la Ley N° 31572, “Ley Teletrabajo”, dejando sin efecto la ley que la precede.

Teniendo la necesidad de establecer un antes y un después en el Covid-19, se empleó la fecha del 15 de marzo de 2020, pues el gobierno emitió dos normas paralelas para la prevención del contagio: primero, el decreto supremo 044-2020-PCM (2020) que declaró situación de emergencia a nivel nacional con un tiempo obligatorio de cuarentena; y, segundo, el decreto urgencia 026-2020-PCM (2020) donde se dictan medidas extraordinarios y temporales para evitar que la enfermedad se esparza. En ese contexto, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿El Trabajo Remoto afectó el derecho a la Salud de los trabajadores, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?; asimismo se presentan los problemas específicos: problema específico 1 ¿De qué manera el exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto origina agotamiento en el trabajador, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?; problema específico 2 ¿De qué manera el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto ocasiona tecnoestrés durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?; problema específico 3 ¿De qué manera la falta de capacitación en el trabajo remoto afecta la productividad del trabajador y como consecuencia ocasiona daños a la salud del trabajador durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?.

Las razones lógicas permitieron explicar cómo el trabajo remoto afectó el derecho a la salud del trabajador. El análisis, produjo beneficios a la población seleccionada, observando la problemática de los trabajadores del Centro de Conciliación del distrito Los Olivos, cuyos derechos fundamentales son reconocidos en la constitución política peruana (1993); es importante, porque permitió conocer el impacto de la materia investigada.

Así también, la justificación teórica, que puede referirse a profundizar la teoría (Baena, 2017; Méndez, 2011) o se encuentran vacíos en el tema

estudiado (Pyrzczak, 2018; Bernal, 2010) implicó el aporte de saberes respecto al trabajo remoto y al derecho a la salud de los trabajadores, tanto a los abogados como a los pobladores del distrito de Los Olivos; por otra parte, la justificación práctica, está referida a explicar una realidad que se presentó en plena emergencia sanitaria, y se tuvo que tomar como una alternativa para dar respuesta a la problemática, con el fin de reducir el problema tomando medidas preventivas; después, la justificación metodológica siendo de enfoque cualitativa, donde se efectuaron entrevistas a los trabajadores del Centro de Conciliación, Los Olivos, se utilizó la hermenéutica para el análisis y síntesis de los resultados obtenidos, teniendo en consideración las preguntas que se van a realizar profundizándolas para estimular la creatividad interpretativa y surjan nuevas ideas (Hamui y Vives, 2022; Goulding, 1998); para finalizar, la justificación social, debido a la falta de su regulación normativa el trabajo remoto puso en peligro el derecho a la salud de los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales, se debe tomar en cuenta que este tipo de trabajo se mantiene en la actualidad en algunas entidades públicas y privadas, por lo que, resulta necesario que a la brevedad posible se priorice su regulación bajo parámetros que protejan a los trabajadores y que permitan que estos puedan gozar de los mismos derechos y condiciones laborales que se tienen al realizar trabajo presencial.

El objetivo general redactado es: Analizar, si, el Trabajo Remoto afectó el derecho a la Salud de los trabajadores, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022; asimismo se presentan los objetivos específicos: objetivo específico 1: Analizar, si, el exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto origina agotamiento en el trabajador, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022; objetivo específico 2 Analizar de qué manera el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto ocasiona tecnoestrés durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?; objetivo específico 3: Analizar de qué manera la falta de capacitación en el trabajo remoto afecta la productividad del trabajador y como consecuencia ocasiona daños a la salud del trabajador durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?.

II. MARCO TEÓRICO

En los precedentes internacionales se encontraron los subsecuentes estudios: Sánchez (2022) presentó su tesis *“El teletrabajo en Ecuador. Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos”* para lograr una maestría en derecho laboral y seguridad social, en la Universidad Andina Simón Bolívar. Se concluye que, se trastocó la esencia del teletrabajo, volviéndose un privilegio de los llamados ciudadanos digitales que se desarrollan en una etapa caracterizada por la innovación tecnológica. Se demostró que, no existen políticas públicas dirigidas específicamente al derecho al teletrabajo. Siendo un estudio cualitativo, tiene en común la variable de estudio, pudiendo comparar ambas legislaciones.

Martínez (2022) que presentó su tesis *“Derecho a la desconexión en el Teletrabajo y el Panóptico laboral”* para lograr su licenciatura de abogada en la Universidad Técnica de Ambato. Se concluye que, la modalidad del teletrabajo se impuso en plena pandemia en el Ecuador, para mantener operativas las actividades laborales que pueden desarrollarse en áreas remotas, fuera de la empresa. La modalidad acuñó el concepto del derecho a la desconexión, enfocado en garantizar el descanso de la tele-trabajador. Siendo una indagación cualitativa, se usó la técnica de investigación documental. El presente estudio tiene vínculo con este trabajo debido a que la desconexión busca proteger la salud del teletrabajador.

Bernal et al. (2021) que presentó su estudio sobre *“Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá”*, para lograr la experticia en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo en la Universidad ECCI en Colombia. Se concluye que, el teletrabajo representa un factor de riesgo para los trabajadores dado que ha desencadenado un incremento a la producción de agentes que ponen en peligro su salud como son el estrés psicosocial originado desde casa, en sus distintos aspectos como son, la comunicación, la vida familiar, dotación de equipos, el lugar de trabajo y el uso de las tecnologías de la comunicación y la información. Siendo un enfoque cualitativo, mediante encuestas, se exploraron

los riesgos psicosociales de los trabajadores en el hogar, por secuelas del aislamiento. Tiene vínculo por el riesgo al estrés, que es una afectación a la salud del trabajador y que es para de una de las variables que se va a analizar.

Sabadell-Bosh (2020) publicó el estudio denominado *“El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo”*, para lograr el grado de doctora en la Universidad Oberta de Catalunya, en España. Se concluye que, si el teletrabajo es preponderante permanecerá con las mismas garantías laborales que las del trabajo presencial. Esta investigación, guarda relación con nuestro trabajo porque nos permitirá conocer la normativa jurídica aplicada en otros países en temas relacionados al teletrabajo, y su implicancia en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Gonzáles (2021) que publicó el estudio *“Teletrabajo y ergonomía en sectores productivos de la región del Biobío”*, para titularse de ingeniero en prevención de riesgos, en la Universidad de Concepción Los Ángeles, en Chile. Se concluye que, las condiciones de la ergonomía ambiental, se encontraban en el teletrabajo. Siendo un trabajo descriptivo, transversal y con diseño no experimental. La ergonomía, como parte de la salud del trabajador, se vincula con el presente trabajo.

En los antecedentes nacionales se encontraron los siguientes estudios: Solís (2022) que presentó su estudio *“Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores”*, para titularse de jurista en la Universidad Andina Cusco. Se concluye que, no existen normas claras respecto al teletrabajo en las normas peruanas vulnerándose los derechos laborales. Siendo el enfoque cualitativo se analizó la ausencia de regulación específica del teletrabajo, basándose en la hermenéutica. Se vincula con el estudio, ya que es de carácter cualitativo, y tiene que analizar las diversas normativas que regulan la nueva modalidad laboral.

Aguilar et al. (2021) presentaron su trabajo *“El Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral”*, para graduarse en una maestría en administración en la Universidad de Esan. Se concluye que, los resultados confirman que hay diferencia entre trabajadores que toman decisiones y los que no lo hacen, llamados trabajadores obligados. El propósito fue estudiar el vínculo entre el teletrabajo, el desempeño laboral y su secuela en la satisfacción laboral, así como su agotamiento laboral en la perentoriedad sanitaria por Covid-19; sustentándose en dos teorías: a) agotamiento laboral y b) teoría de la conservación de recursos. Se relaciona con el presente trabajo por el agotamiento laboral.

Peña (2021) que presentó su trabajo *“Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID 19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021”*, para graduarse en una maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo. Se concluyó que, hay nexo entre el trabajo remoto y la productividad en el trabajo. El estudio fue cuantitativo, diseño observacional y transversal, usándose la encuesta y el cuestionario para las variables. La investigación puede servir para enriquecer la discusión pues está relacionado con la productividad laboral.

Peñafiel y Sonco (2021) que presentaron su tesis *“Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020”*, para titularse de abogadas de la Universidad Tecnológica del Perú. Se concluyó que, el trabajo remoto y las sesiones digitales impactaron de forma positiva, pues los alumnos no han perdido el año escolar, favoreciendo la información y comunicación entre discentes y maestros; pero, lo negativo fue la intromisión del trabajo en las casas y en el tiempo de descanso del docente. El estudio fue dogmático argumentativo, tipo descriptivo. El estudio cualitativo, permitirá evaluar el efecto del trabajo remoto en las actividades de los trabajadores.

Meléndez (2021) que presentó su estudio *“Trabajo remoto en Perú en el contexto del Covid-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente,*

sector privado, 2020-2021”, para recibir el diploma de abogado de la Universidad César Vallejo. Concluyó, partiendo que su propósito fue analizar cómo el trabajo remoto se implementó en Perú en plena pandemia del COVID-19, siendo de enfoque cualitativo, básico y de teoría fundamentada, aplicándose técnicas de análisis de documentos, entrevista a expertos y encuestas a empleados; resultando que no se han tomado en cuenta los derechos de los trabajadores en cuanto a la desconexión digital y un trabajo decente, a pesar de que en la actualidad, dicha forma de laboral es una necesidad y realidad. Este estudio se asemeja mucho al proyecto ya que tiene que ver con dos categorías que se direccionan en el mismo sentido.

Teorías asociadas al tema de estudio, se desarrollaron las categorías, de la investigación: Para dar inicio al estudio es necesario conocer a que refiere el término “teletrabajo”, fue creado por el ingeniero de la National Aeronautics and Space Administration-NASA Jack Nilles, dicha palabra tuvo origen a raíz de la falta de combustible que hubo en el país de los Estados Americanos en el año 1973, debido al embargo del petróleo, ordenado por los comerciantes exportadores árabes a los países que brindaban apoyo a la nación de Israel durante la guerra de Yom Kipur. En su estudio inicial “Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976)”, sostuvo que “si de cada siete trabajadores uno no tuviera que trasladarse a su lugar de trabajo, no existiría la necesidad de los Estados Americanos de tener que importar petróleo” a su territorio.

El Teletrabajo, es una actividad laboral que se realiza fuera de las instalaciones de las compañías ya sean públicas o privadas, las cuales se desarrollan haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación. Por lo que, se podría señalar que el teletrabajo es una actividad que se realiza a distancia. Asimismo, es importante indicar que una de las principales ventajas de este tipo de actividad es que en ella se reduce el tiempo de traslado de casa a la compañía. Los avances tecnológicos son fuente principal para el desarrollo del teletrabajo ya que estos permiten que se mantenga el contacto virtual en sus diferentes formas: correos electrónicos, chatear, asistir a videoconferencias, reuniones a través de los aplicativos, Meet, Zoom u otras herramientas informáticas.

Ahora bien, en el Perú durante la emergencia sanitaria se encontraba vigente la ley 30036 (2013), norma de teletrabajo, la cual indica que se puede revertir y es voluntario, así como, los derechos y deberes de los empleados en su nexo laboral. El decreto supremo 017- 2015 (2015) reglamentó dicha ley

Sin embargo, la normativa citada precedentemente (la ley 30036) no fue considerada para la continuidad de las actividades laborales en nuestro país, tan es así que, establecida la declaración de la situación de emergencia sanitaria a nivel nacional, aprobada con el decreto supremo 044-2020-PCM (2020) de fecha 15 de marzo de 2020, la misma que consigna un tiempo obligatorio de cuarentena, se dictó una norma paralela a través del decreto urgencia 026-2020-PCM (2020) donde se dictaron medidas extraordinarios y temporales para evitar que la enfermedad se esparza, de esa forma el gobierno peruano vio por conveniente brindar el consentimiento a las empresas públicas, y privadas a cambiar el sitio de la prestación de servicios de sus trabajadores, ello con el fin de poner en práctica el trabajo remoto y así poder asegurar la continuidad del empleo y las actividades económicas, sociales, laborales de nuestro país.

El trabajo remoto deriva del teletrabajo, siendo una nueva modalidad laboral, creada por la pandemia del Covid-19. Es el entorno en el que los trabajadores pueden laborar desde casa o de cualquier otro lugar que este fuera de la oficina física de la compañía. Esto implica tener un espacio laboral en el hogar. Su principal característica es prestar servicios de manera subordinada desde su casa y no requiere ir a las instalaciones del centro laboral, utilizándose medios tecnológicos de la información y comunicación. Otras características de esta modalidad son: a) se mantiene el horario de labores; b) se puede sancionar al trabajador si incumple sus actividades; c) el empleador establece mecanismos de supervisión; d) equipos y medios informáticos pueden ser brindados por el empleado o empleador, e) se prohíbe la subrogación.

En ese orden de ideas, precisar que, el 12 de setiembre de 2022 fue aprobada la Nueva ley 31572 (2022), ley del teletrabajo, la misma que derogo a

la ley que la precedió, en la cual se establece la regulación y características del teletrabajo, señalando el entorno de aplicación, los derechos y deberes del empleador y del trabajador, entrega de los equipos, la jornada laboral, la desconexión digital, así como la salud y seguridad en las labores desempeñadas.

Esta nueva Normativa del Teletrabajo se aplica a todos los trabajadores civiles de las entidades públicas o privadas, sin importar al régimen que pertenezcan. Al empleado que realiza este tipo de modalidad laboral se le denomina “teletrabajador”. Sus características principales son las siguientes: a) Ser de carácter voluntario y reversible; b) Ser temporal o permanente; c) Total o parcial, d) Es flexible en los tiempos de la jornada laboral; e) Se puede desarrollar dentro o fuera del país; f) El lugar de labores debe contar con las condiciones necesarias y las TICS, g) las herramientas y equipos se encuentran a cargo del empleador o por acuerdo de partes de paga la compensación al trabajador, asimismo, por los servicios de energía eléctrica e internet, siempre que estos se realicen en el hogar del empleado.

Por otro lado, resulta necesario detallar las diferencias y/o similitudes que se han ido dando en el tiempo, respecto al trabajo remoto, La Ley N° 30036 y la Ley del N° 31572, las mismas que se detallan a continuación:

Trabajo remoto: a) vigente hasta 31.12.22, b) No se necesita acuerdo laboral, c) lugar de labores a potestad del trabajador, ya sea dentro o fuera de Perú, d) No existe obligación del empleador en compensar los equipos y herramientas utilizadas, así como los servicios de electricidad o internet para el desarrollo de las actividades laborales, e) Se ejecuta la jornada habitual, f) Se debe dar recomendaciones de seguridad para el trabajo y g) Capacitación en el uso de sistemas informáticos que el trabajador no haya utilizado cuando hacia labor presencial;

La Ley N° 30036: a) vigente hasta el 11.09.22, b) Si se necesita acuerdo entre las partes, c) Se puede dar dentro y fuera de nuestro país, d) Existe obligación por parte del empleador de brindar los equipos y herramientas utilizadas, o compensar en caso el trabajador use sus equipos propios así como los servicios de electricidad o internet para el desarrollo de las actividades laborales, e) Se mantiene jornada habitual, f) En seguridad y salud

se aplica la ley general, g) los sistemas tecnológicos utilizados para el trabajo, limitaciones en su uso y resguardo de la información; Ley N° 31572: a) Vigente a partir del 12.09.22, b) Se da con acuerdo, no obstante, el empleador puede realizar su aplicación, en virtud a su autonomía, c) Puede desarrollar sus labores dentro o fuera del país, d) las herramientas y equipos se encuentran a cargo del empleador o por acuerdo de partes se paga la compensación al trabajador, asimismo, por los servicios de energía eléctrica e internet, siempre que estos se realicen en el hogar del empleado, e) Se pueden realizar acuerdos con los trabajadores sobre la jornada de trabajo, f) Se brindan capacitaciones en el uso de herramientas tecnológicas, y en el resguardo de la información.

Ahora bien, se debe señalar que para el Perú el trabajo remoto se dio a raíz de la pandemia, sin embargo, ya se contaba con una Ley de Teletrabajo, la cual tomaba como bases antecesoras a normativas internacionales ya existentes y algunas que se han ido dando en el transcurso y evolución de la pandemia, las mismas que se irán desarrollando, con el fin de comparar la legislación peruana con las extranjeras, siendo las siguientes:

En Argentina, el Teletrabajo se encuentra regulado con la Ley 27.555, reglamentado a través del Decreto 27/2021, una de sus características primordiales es que esta modalidad de trabajo no se dará cuando la prestación laboral se realice en instalaciones del empleador es decir sus sucursales, o de aquellos clientes a los que preste servicio el empleador de forma continua, así como, cuando se desarrolle por ocasión. En lo que respecta al derecho a la desconexión, la cual concerniente a la cantidad de horas trabajadas se debe registrar por escrito, ya que prima el derecho del trabajador a no ser contactado y a desconectarse de las TICS cuando ya no se encuentre en su horario de trabajo. Asimismo, las herramientas tecnológicas necesarias para el trabajo deben ser proporcionadas por el empleador o caso contrario los gastos provenientes de internet o consumo de servicios básicos.

El teletrabajo en Colombia se dio con la Ley 1221 (2008), se reglamentó con el decreto 1072 (2015), este tipo de trabajo consiste en que la persona que

mantiene un vínculo laboral dependiente hace uso de las TICS con el objeto de desempeñar sus labores fuera de las instalaciones del empleador. Esta modalidad laboral se puede ejecutar de tres formas: autónomo (desarrollan sus labores en su domicilio u oficina escogida por el mismo, solo asisten de forma presencial ocasionalmente), suplementario (son trabajadores que laboran dos o tres días por semana desde su casa, el resto en oficina) y móvil (no tienen lugar de trabajo determinado y hacen uso exclusivo de las TIC a través de dispositivos móviles). La desconexión laboral del trabajador tiene como punto de partida una vez finalizada la jornada laboral, durante este tiempo el empleador debe garantizar que el empleado haga disfrute de su tiempo de descanso. Sobre los equipos de los trabajadores, internet, programas, electricidad, traslados de los trabajadores, las cuales son herramientas indispensables para el desarrollo del trabajo se encuentran a cargo del empleador tanto en el tema de proveerlos como del mantenimiento de estos.

Aunado, a ello existen sentencias del tribunal constitucional de Colombia relacionados al teletrabajo, entre los que se puede mencionar: a) Sentencia C-212/22 (Expediente D-14289)-Demanda de Inconstitucional en contra de la ley 2088 del año 2021 en su artículo 14 “por la cual se regula el trabajo en el domicilio y se promulgan otras disposiciones (canales oficiales de comunicación)”, concluye que esta Ley se mantendrá vigente dado que las consideraciones de esta en la modalidad de trabajo a domicilio permite que el trabajo se mantenga igual a otras modalidades de trabajo, y no genera retrocesos o faltas en la atención a los usuarios; b) Sentencia: C-103 del año 2021 (Expediente N° D-13867)-Demanda de constitucionalidad interpuesta contra el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, la cual no reconoce disposiciones para la jornada laboral, horas extraordinarias y/o trabajo nocturno, concluye que la modalidad de trabajo “teletrabajo” es aplicable a un límite de la jornada máxima de trabajo semanal, definida en la Ley, de ello cualquiera sea su prestación de servicio que se realice en dicho termino, más allá de lo permisible que se pueda admitir para la distribución del tiempo de trabajo, debe reconocerse la remuneración del mismo ya que la modalidad del teletrabajo es distinta al trabajo en casa, el cual fue adoptado por la pandemia de la Covid-19.

En Chile, el Teletrabajo se encuentra regulado con la Ley 21.220 (2020), una de sus características principales es que si este se desarrolla en un lugar de trabajo que provee el empleador no se considera como teletrabajo, incluso cuando este se ubique fuera de las instalaciones de la empresa. El tiempo de desconexión laboral será mínimo de 12 horas entre cada jornada, durante ello no se permite que el empleador realice comunicaciones, ordenes, con el fin de no afectar el periodo de descanso del trabajador. Los equipos y herramientas utilizadas en esta modalidad serán proporcionados por los empleadores, así como los gastos que se generen en dicha actividad, en ningún caso implicará afectar la remuneración del trabajador. También, se precisa que si la modalidad laboral del trabajador se acuerda de forma posterior al inicio del vínculo laboral, tanto el empleador como el trabajador podrán regresar a las condiciones iniciales acordadas en el contrato de trabajo, para ello de forma previa deberá comunicar por escrito a la otra parte, con anterioridad a los 30 días como mínimo. Del mismo modo, si el vínculo laboral se dio en concordancia a las normativas legales que rigen el teletrabajo, resultará necesario que las partes se encuentren de acuerdo para la adopción de la modalidad presencial.

El teletrabajo en el Perú se dio con la Ley 31572 (2022), es preciso indicar que la citada Ley en la actualidad aún se encuentra pendiente de su reglamentación. Esta modalidad laboral se aplica a todos los trabajadores civiles de las entidades públicas o privadas, sin importar al régimen que pertenezcan. El teletrabajador goza del derecho a la desconexión digital fuera de su jornada de trabajo, con el fin del disfrute y equilibrio de su vida laboral, familiar y personal. En relación al soporte y herramientas tecnológicas es el empleador quien debe proveerlas y de no ser así deberá compensar los gastos que estos generen, los cuales incluyen el costo por el servicio de internet y electricidad.

Es conveniente señalar que, para la creación de la nueva Ley del Teletrabajo Nº 31572, el Perú ha tomado como referentes principales a las legislaciones de los países de Sudamérica tales como Colombia, Chile, Argentina, entre otros, por ello es que sus características primordiales guardan semejanza a la normativa peruana.

Sin embargo, existen aspectos diferenciados que se consideran resaltantes entre los que tenemos a la legislación peruana y argentina, la cual es concerniente a la desconexión digital siendo la siguiente “el tiempo de horas laboradas debe registrarse por escrito”, dado que prima el derecho del trabajador y de esa forma se asegura que este se mantenga desconectado de las TIC durante su tiempo de descanso fuera de su jornada o en su periodo de licencia.

Ahora bien, en la legislación peruana y la chilena también debemos señalar que una de las diferencias entre ambas regulaciones es el cambio de la modalidad laboral: mientras que en el Perú se establece que el empleador que cambie la modalidad contractual del trabajador de teletrabajo a presencial o viceversa debe comunicar al empleado por escrito o de manera digital con una anticipación de 10 días hábiles, esta modificación puede realizarla directamente por el empleador de forma peculiar haciendo uso de su facultad y con la debida motivación, para ello deberá garantizar que el trabajador cuente con la capacitación necesaria y/o las condiciones laborales de acuerdo a Ley para el cumplimiento de sus funciones; en Chile se dice que, si la modalidad laboral del trabajador se acuerda de forma posterior al inicio del vínculo laboral, tanto el empleador como el trabajador podrán regresar a las condiciones iniciales acordadas en el contrato de trabajo, para ello de forma previa deberá comunicar por escrito a la otra parte, con anterioridad a los 30 días como mínimo. Del mismo modo, si el vínculo laboral se dio en concordancia a las normativas legales que rigen el teletrabajo, resultará necesario que las partes se encuentren de acuerdo para la adopción de la modalidad presencial.

Jornada laboral: Es el periodo en que el trabajador, se subordina al empleador con la finalidad de realizar una labor específica. El trabajo remoto es la variante de estructurar el trabajo a distancia, donde la presencia del trabajador no es requerida en el centro laboral, tampoco que cumpla una jornada de 8 a 10 horas en un lugar específico en la compañía; el trabajador puede trabajar en su casa, en un telecentro, entre otros. Esta modalidad emplea las tecnologías de la información y comunicación (TIC), de forma

productiva e innovadora con el fin de tener contacto del trabajador con el empleador.

Con la facultad que se otorgó a las entidades públicas y privadas para realizar trabajo remoto se precisó que las horas de trabajo se mantenían en el mismo rango horario al que venían trabajando de forma presencial, la cual corresponde a lo estipulado en la Carta Magna de nuestro país que en su artículo 25 indica que la jornada regular es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como límite. Si hubiese horas acumuladas, el promedio de horas laboradas en el periodo correspondiente no puede superar el máximo establecido. Asimismo, los empleados gozan del derecho al descanso semanal y/o anual, los cuales deben ser pagados.

Lo señalado, guarda relación con el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual señala que todo individuo tiene derecho al descanso, así como, al disfrute de su tiempo libre, es decir el tiempo laborado debe ser razonable y a unas vacaciones remuneradas.

A ello, se le puede agregar que el trabajo remoto debería mantener un horario como máximo de 8 horas diarias, toda vez que el laborar demasiadas horas puede generar un peligro para la salud de los empleados y sus familias. Por tal razón, las entidades tanto públicas como privadas deben buscar el cumplimiento de horas que por derecho le corresponde trabajar a un empleado en cumplimiento de la normativa establecida y no exceder de la misma para así, no causar afectación a la salud de sus trabajadores.

Tecnología de la información y comunicación (TIC): se refiere a un conjunto de aplicaciones que van a permitir tener acceso, producir, almacenar, tratar, transmitir y comunicar información a través de diversos códigos como imágenes, sonidos, textos, videos entre otros. Esto significa que se han desarrollado nuevas maneras de comunicar, pues ponen en interacción la informática con las telecomunicaciones. Los componentes más representativos son los ordenadores, los celulares y las telecomunicaciones. Para que se desarrollen las TIC, se debe tener un soporte tecnológico, que le permita dar

asistencia de forma remota o presencial que, necesite un aparato electrónico. Existen diferentes tipos de daños o reparaciones, todo depende del equipo, sus características, usos, entre otras. La tecnología, como proceso global está marcando el paso del progreso material de la sociedad, haciendo profundas modificaciones culturales y sociales (Brizuela et al., 2022), más aún en la pandemia.

Capacitación del trabajador: se refiere al desarrollo de las habilidades, destrezas y valores que necesitan los empleados de una empresa o compañía para potenciar sus competencias laborales, haciéndolo más eficiente y eficaz tanto individual, grupal y organizacionalmente, con el propósito de la mejora de su empleabilidad y tener un fácil acceso al mercado laboral. Por otra parte, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se cuenta con la ley 29783 (2011), la cual expresa que el colaborador debe tener al menos cuatro capacitaciones como mínimo al año que se relacionen con su seguridad y salud laboral. En el sector estatal, se tiene la ley 30057, ley servir (Congreso de la República del Perú, 2013) la cual señala que se deben dar a los colaboradores capacitación de acuerdo a los perfiles de sus puestos de trabajo; estas formaciones pueden ser de dos tipos, de formación laboral, los cuales no conducen a ningún grado o título académico, pero mejoran la calidad de su labor en el corto plazo; y de formación profesional, los cuales sí conducen a grados y títulos académicos universitarios.

Cabe señalar, que la capacitación laboral es de suma importancia para el trabajador, ya que de ello depende el nivel de productividad que este demuestre en la entidad donde labore, por ello el empleador debe cumplir con brindar capacitaciones a sus trabajadores de acuerdo al perfil y/o funciones que desarrollará en la empresa, así como, capacitaciones en el manejo de las TICS, del mismo modo no dejar de lado las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que estas permitirán que el trabajador tome conciencia en la prevención de contingencias laborales y las enfermedades que pueden producirse en el desarrollo de sus funciones sino toman las precauciones debidas.

Desconexión digital: Significa que el empleado tiene derecho a no conectarse a las labores y que la empresa respete la jornada laboral. El trabajo remoto se impuso con la pandemia del Covid-19, que lo aceleró y se ha quedado, debido a que existen una enorme cantidad de compañías que han tenido que hacer uso de esta modalidad para seguir operando y no cerrar y generar problemas sociales de mayor envergadura. La desconexión digital se encuentra establecida en el decreto de urgencia 127-2020 (2020), donde se expresa que el empleador tiene que respetar el derecho de desconexión de los medios digitales del colaborador.

Antes de definir el derecho a la salud es importante conocer a que se refiere el término salud, siendo esta la condición de bienestar con la que goza toda persona tanto física, social y mental, es decir no solo implica la no existencia de dolencias y/o enfermedades.

Derecho a la Salud: De acuerdo a lo señalado por la Organización Mundial de la Salud-OMS, la salud tiene una definición que va más allá de la ausencia de una enfermedad o contar con una atención médica ya que, esta representa un derecho vital que enmarca a todos los aspectos de la vida de una persona. La salud se define como el estado global de bienestar físico, mental y también social. De tal manera, que a lo largo de su evolución ha ido desde un enfoque médico-biológico hasta un concepto global e integral.

Asimismo, la OIT-Organización Internacional del Trabajo, manifiesta como uno de sus principios fundamentales es que todos los trabajadores estén protegidos contra las enfermedades en general, las mismas que pueden resultar como enfermedades profesionales y/o accidentes laborales. La normativa de la OIT en temas de seguridad y salud en el trabajo brindan a los empleados, empleadores, al estado elementos indispensables para su desarrollo y así poder garantizar la seguridad dentro del centro de labores.

Del mismo modo, en su artículo 25º la DD.HH-Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce al derecho a la salud según se indica: "Todas las personas tienen el derecho de tener un nivel de vida adecuado que

les permita tanto a él como a su familia, de gozar de los servicios de salud y bienestar, en especial alimentación, vestido, asistencia médica y servicios sociales, además poder contar con seguros en caso de desempleo, vejez, enfermedad, entre otros. Es necesario que se respete los derechos a la salud, ya que de esta manera se podrá asegurar el bienestar físico, mental y social de toda persona.

El derecho a la salud según la normativa peruana, es un derecho constitucional, regulado en el Artículo 7º de nuestra Constitución, el cual vela no solo por la seguridad de la persona sino que incluye a toda la familia, por otro lado guarda relación con el acceso a los servicios de salud y seguridad social. Cuando hablamos de derecho a la salud debemos denotar que es la facultad inmersa que tiene toda persona para gozar de bienes y servicios que mantengan condiciones esenciales que garanticen un nivel alto de salud.

En ese orden de ideas, el Artículo N° 10 de la Carta Magna señala que el estado reconoce el derecho universal y progresivo que tiene toda persona a la seguridad social, a razón de las eventualidades que se puedan suscitar y para la mejora de su calidad de vida. Este derecho a su vez guarda relación con el Artículo 11º, el cual indica que el estado debe garantizar el acceso a los servicios de salud, así como las pensiones, las cuales son brindadas por las entidades ya sean privadas, mixtas o públicas.

Ley General de la Salud (Ley 26842): Esta Ley fue publicada el 15 de julio de 1997, dicha normativa establece los derechos y deberes y responsabilidades relacionadas a la salud individual que tiene cada persona, entre los que resaltan: 1) Toda persona tiene libre acceso a los servicios de salud y ha poder escoger el servicio previsional de su elección, 2) A exigir que los bienes destinados para la atención medica cuenten con las características adecuadas señaladas en su presentación y autorización, así como, que los servicios de salud sean de calidad, 3) A recibir atención médica de emergencia en cualquier establecimiento de salud en tanto su vida se encuentre en riesgo y 4) A brindar su consentimiento y no ser sometida a tratamiento médico o quirúrgico sin contar el mismo, salvo se vea impedida a darlo.

La salud laboral, es una actividad multidisciplinaria que protege y promueve la salud de los trabajadores., buscando el control de las enfermedades y los percances reduciendo los riesgos concomitantes. La salud laboral implica disminuir y/o erradicar los criterios de riesgo en el centro de trabajo, y justamente en el puesto laboral, así como en las actividades que desarrolla el trabajador. Para ello, se deben considerar las condiciones de trabajo y la organización del mismo. Para lograr objetivos se requiere un equipo multidisciplinar que se involucran en diversas zonas para proteger y promover la salud. Teniendo en cuenta lo señalado, los equipos formados deben ser expertos en: a) seguridad laboral; b) higiene Industrial; c) psicología aplicada y ergonomía; d) medicina laboral.

Agotamiento laboral: El estrés vinculado con la actividad laboral que se expresa en el agotamiento físico o emocional; también puede implicar la ausencia de que se ha logrado o se ha perdido la propia identidad personal. No es diagnóstico médico. El término "Burn out" tiene su origen en el ámbito de los deportistas anglosajones, que en castellano significa estar quemado. La primera vez que se empleó esta expresión fue en la década de los setenta, que se refiere a las dificultades en el cansancio y la fatiga profesional de los trabajadores en los servicios socio-sanitarios, salud mental, servicios sociales, servicios educacionales, entre otros. Pero, se constató que todos los profesionales, cualesquiera que fuera su labor, se pueden desanimar y perder la motivación y el entusiasmo en sus actividades laborales. Existen factores que pueden originar el agotamiento laboral, dentro de los cuales tenemos: a) La imposibilidad de formar parte de las decisiones que se relacionan con tu trabajo como: horarios, tareas encomendadas, sobrecarga laboral, b) Desconocer el grado de autoridad que posee frente a tus superiores u otras personas de menor rango, c) La monotonía del trabajo, puede producir falta de concentración, cansancio, d) Aislamiento en el hogar y/o en la oficina, e) Las actividades laborales requieren de mucho esfuerzo y demandan demasiado tiempo lo que impide poder disfrutar del tiempo libre de descanso con tu familia y amigos, entre otros.

El manejo inadecuado del agotamiento laboral puede producir una serie de enfermedades representativas tales como: estrés, insomnio, diabetes tipo 2, enfermedades cardiacas, debilitamiento del sistema inmune lo que puede provocar ser más propenso a contraer enfermedades, entre otras.

Productividad del trabajador: Se define como la producción promedio por trabajador en un período determinado de tiempo. La teoría económica sostiene que los salarios deben mostrar la productividad del trabajador, ello significa que, lo que se produce en promedio por los trabajadores cubra los salarios (González et al., 2022). Si hablamos de productividad en el trabajo remoto debemos señalar que esta va depender de forma directa de la capacitación con la que cuente el trabajador sobre sus funciones a realizar, así como el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, dado que, para el desarrollo de dicha modalidad se requiere contar con estas habilidades informáticas, de lo contrario el empleado puede disminuir su nivel de productividad e incluso causar niveles de ansiedad y frustración, por tal motivo se puede señalar que la productividad va de la mano con la capacitación laboral.

Tecnoestrés: Hace referencia a un tipo específico de estrés que se genera producto de haber incorporado las TIC en los centros laborales, conllevando a que se generen efectos psicosociales negativos que se derivan de la falta de habilidad en el uso de medios tecnológicos digitales del colaborador. El término fue empleado por vez primero por Brod (1984) donde establece que es una enfermedad producida por la incompetencia o falta de destreza para lidiar con el uso de los medios tecnológicos. Weil y Rosen (1997) definieron el tecnoestrés como el efecto perjudicial en los pensamientos, conductas, actitudes o las funciones corporales que son originadas, de manera directa o indirecta, por la tecnología, ampliando el constructo de forma sustantiva. También Salanova (2003) señala que esta enfermedad es un estado mental perjudicial que se encuentra vinculado con el empleo actual o futuro de las nuevas tecnologías, debido que estas herramientas se van desarrollando vertiginosamente.

Por otra parte, existen tres tipos de esta enfermedad: la tecnoansiedad donde la persona experimenta alta actividad fisiológica destructiva, sintiendo presión y malestar por el empleo de las herramientas tecnológicas; la tecnofatiga, referido al cansancio mental por el continuo empleo de aquellas; y la tecnoadicción, cuando se utiliza de forma desmedida e incontrolable las TIC, en cualquier lugar y en todo momento.

Ley 29783 (2011), ley de seguridad y salud en el trabajo promulgada el año 2011, la cual refiere a prevenir las contingencias laborales, así como las enfermedades que se derivan de la ocupación del trabajador. Las instituciones buscan que no se produzcan daños físicos y/o mentales en los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

La ergonomía y procedimiento de evaluación de peligro aprobada el año 2008 con Resolución Ministerial N° 375-2008-TR (2008), la cual establece los requisitos para que el trabajo no afecte ni la salud ni la seguridad de los trabajadores, así como, fueron detallados los efectos y riesgos que pueden traer consigo estar conectados largas horas al ordenador, dispositivos móviles, entre otros; las empresas deben cumplir la norma para evitar que el uso de estos medios tecnológicos afecten la salud del trabajador. Las directivas van a permitir que las entidades públicas y privadas, en sus distintas secciones, puestos labores y funciones, las apliquen para dar bienestar al trabajador.

Daños a la Salud del Trabajador: Se refiere a las enfermedades, lesiones, patologías causadas a consecuencia del trabajo, las cuales pueden ser físicas o mentales. Entre las más conocidas, tenemos físicas: síndrome del túnel carpiano, tendinitis de quervain, lumbago, sequedad ocular y mentales: estrés, depresión, ansiedad, entre otros.

El Síndrome carpiano se puede producir por los movimientos excesivos en el nervio mediano del túnel del carpo, lo que suscita el hormigueo, entumecimiento, debilidad o daños musculares en la mano y en los dedos.

Por otro lado, la tendinitis de quervain, se da por la inflamación de dos tendones que provocan el entumecimiento de los dedos pulgar e índice, hinchazón en la muñeca, la dificultad para dar presión a cosas con el dedo pulgar.

El síndrome carpiano y la tendinitis de quervain, son enfermedades que se pueden producir por el constante movimiento de manos y dedos cuando se realiza el uso excesivo del teclado frente a una computadora.

El lumbago, es el dolor contractural producido en la zona baja o lumbar de la espalda, este dolor puede afectar vertebras, discos intervertebrales, ligamentos, músculos entre otros, este tipo de dolencia se puede generar debido a la mala postura o al estar en la misma posición durante horas sentado frente a la pantalla de la computadora o por el uso de una silla no adecuada ergonómicamente que proteja toda la zona lumbar.

También, el permanecer largas horas frente a una pantalla puede traer como consecuencia la sequedad ocular, la misma que consiste en tener los ojos secos frecuentemente debido a la falta de lubricación de estos, lo cual tiende a producirse cuando las lágrimas no pueden lubricar a los ojos de forma adecuada, asimismo, estos pueden ocasionar tener la visión borrosa, fatiga ocular, enrojecimiento, sensibilidad a la luz, ardor y picazón en los ojos.

Por otro lado, entre las enfermedades mentales generadas por el trabajo remoto o teletrabajo, tenemos al estrés, el cual representa a la forma en la que el cerebro y el cuerpo responde a una exigencia o desafío, cuando se produce dicha afección se liberan hormonas que pueden elevar la frecuencia cardíaca y los niveles de azúcar en la sangre. El estrés puede darse a corto o a largo plazo, este último puede durar semanas, meses o incluso años y volverse crónico lo cual puede generar un daño irreparable a la salud.

La depresión, es un trastorno de tipo mental serio especialmente cuando este se presenta en episodios continuos y de intensidad grave, suele causar gran sufrimiento a la persona afectada y alterar su vida laboral, educacional y familiar, la cual en el peor de los escenarios puede llevar a la persona a intentar

contra su propia vida “suicidio”, este tipo de mal se puede dar debido al aislamiento de las personas, a la falta de contacto social y/o comunicación interactiva con los compañeros del centro laboral.

El trastorno de ansiedad se presenta como un temor o miedo intenso ante una preocupación excesiva, este puede generar malestar y afectar el funcionamiento cotidiano de una persona a cualquier edad ya sea en su relación familiar, afectiva, amical o de rendimiento laboral o estudiantil, este tipo de trastorno se produce cuando los trabajadores no logran desarrollar sus habilidades para el manejo de las TIC, lo cual deviene en que estos se vean impedidos a desarrollar sus actividades laborales remotas del mismo modo en que venían haciéndolo de forma presencial, esa falta de experticia profesional genera ansiedad en ellos, la cual al pasar el tiempo va en aumento si no se llegan a lograr los objetivos esperados por el mismo o por la empresa contratante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Considerando a Rojas (2011), el trabajo es de enfoque cualitativo, de carácter básico porque se busca conocer el tema y no experimental porque no se van a manipular las categorías, solo se van a observar y describir. Por otra parte, de acuerdo a Cárcamo (2005), el diseño que se empleó, que es flexible, se individualiza, busca el significado de la actuación humana, poniendo énfasis en la interpretación en un tiempo y espacio específico, es el hermenéutico, que permitió el abordaje, tomando en consideración la subjetividad, la acción social y el carácter comprensivo de la misma.

Asimismo, Ramos (2020) indica que en el proceso de una investigación el objetivo que se pretendió hallar es, buscar soluciones a las distintas necesidades que afrontan las personas. En el procedimiento de una investigación puede tenerse distintos niveles que inician desde el exploratorio, tal como señala Flick (2015) emplea el texto como material empírico y no los números, es importante la doxa de los involucrados y como expresa Arbaiza (2014) tiene como fin acercarse a un tema que se ha estudiado muy poco permitiendo que se descubra información importante que permitan elaborar nuevas definiciones; luego se tienen los estudios descriptivos hasta llegar al nivel explicativo.

Frente a lo señalado, se debe establecer que al ser el trabajo remoto un tema poco explorado, se hizo necesario realizar un estudio de alcance exploratorio y de tipo básico con diseño hermenéutico, ya que por el alcance de las nuevas tecnologías y la importancia que se le está dando a la experticia profesional, se hace indispensable ampliar los horizontes de este tema. De la misma manera, se analizó, como la falta de regulación normativa del trabajo remoto trajo consigo consecuencias a la salud de los trabajadores del Centro de Conciliación en el distrito de los Olivos y se comparó con otras legislaciones para llegar a conclusiones y recomendaciones en funciones de estos análisis. Siendo de tipo exploratorio, ya que el fenómeno pandémico afectó las

actividades laborales, se tuvieron que realizar acercamientos, para dar alternativas de solución; por ello, se aproxima a la realidad que se estudió, particularmente respecto a una materia poco analizada como es el trabajo remoto y el derecho a la salud de los trabajadores en tiempos de emergencia sanitaria.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Según Romero (2005) existe una diferencia sustancial entre variable y categoría; la variable se mide y se analiza en las indagaciones cuantitativas, mientras que las categorías se descomponen y se analizan en estudios cualitativos. La categoría se puede comparar con una clase y hace referencia a un concepto, que permite agrupar subcategorías, por lo que es importante la categorización, con la codificación de dichas clases, para el análisis e interpretación. Además, la categoría es el conocimiento que se utiliza durante una investigación, la cual tiene que ir respondiendo a la problemática evidenciada; su elaboración a priori permite estructurar la información como organizarla. En ese contexto, Coca et al. (2022) indica que la categorización se efectuará haciendo análisis y reanálisis que permitan una mejor comprensión de los conceptos estudiados. Como las categorías son conceptos que se deben descomponer en subcategorías y luego en indicadores, que se usarán para la delimitación del estudio, se hace indispensable realizar su desconstrucción, facilitará estudio del trabajo remoto.

Tabla 1 Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Trabajo Remoto	Concepto
	Teletrabajo
	Uso de la Tecnología de la comunicación e información
	Jornada Laboral
	Productividad



3.3. Escenario del estudio

De acuerdo a lo señalado por Cadena-Iñiguez et al. (2017) expresan que los escenarios, los grupos o las personas donde se va a desarrollar el estudio cualitativo, se ven desde una visión holística, ello implica que dichos conjuntos son observados como una totalidad y no reducidos a elementos medibles debido a que para el indagador exploratorio todos los ámbitos son importantes.

En ese sentido, en la visión del escenario específico se observó como un todo y por ello, el Centro de Conciliación ubicado en la jurisdicción de Los Olivos, de la ciudad de Lima, es donde se desarrolló el estudio.

3.4. Participantes

Para Mejía (2004) se debe tener en cuenta que en los estudios exploratorios se revalora a los asistentes, ya que es el personaje principal de la investigación teniendo en cuenta la experiencia que adquirió en su vida. Los participantes son todos los actores los cuales incluyen a las personas que se van a entrevistar, asimismo los autores de la documentación que se va a consultar. Se recogerá la información empleando el análisis documental de libros de expertos en la materia, artículos científicos, y jurisprudencia nacional e internacional relevante.

En ese ámbito, el estudio tomó en cuenta la importancia de la presencia de los trabajadores del Centro de Conciliación del distrito de los Olivos,

tratados como seres humanos dignos, debido a su condición como tales y que nos brindaron información relevante.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sánchez et al. (2021) señalan que una característica de las técnicas y herramientas que se utilizan en el enfoque cualitativo se refiere a la pluralidad en la óptica al analizar un tema o un concepto; estos puntos de vistas pueden coincidir o no, entre el participante y el investigador y esta discrepancia nutre y enriquece la diversidad y complejidad en la recopilación de los datos.

Revilla et al. (2020) explican que para estos estudios, se emplearon la observación, la distinción documental y el interviú. A través de las herramientas de acopio de datos, se recolectan de fenómenos específicos que, forman parte importante de la temática de estudio, información que se podría extraer de fuentes primarias o secundarias. Por otra parte, el análisis documental se sustenta en el contenido del propio documento; y Ruiz (1996) por ello, manifiesta que, el texto es un campo de donde se obtiene la información mediante la lectura, de acuerdo a las categorías que se plantean.

En ese sentido, es importante poner énfasis en las técnicas de observación, documental y la entrevista que se han empleado en el desarrollo del estudio. En ese sentido, Flick (2015) señala que la entrevista es la técnica que se utiliza para los estudios cualitativos, con el propósito de recopilar los puntos de vista de los expertos, donde las interrogantes que se formulan han buscado obtener las experiencias de los entrevistados, para luego realizar las comparaciones pertinentes y efectuar la interpretación respectiva. Por ello, para Denzel y Lincoln (2011) la entrevista es el arte de preguntar y saber escuchar las respuestas, es decir, conversar empáticamente. En el presente trabajo, se efectuaron preguntas que se formularon a través de la guía de entrevista fueron abiertas para que los expertos puedan explayarse sobre los tópicos que se desarrollaron.

3.6. Procedimiento

Según Strauss y Corbin (2002) indican que el procedimiento se efectúa de acuerdo a los subsecuentes criterios: a) recopilará información contenida en fuentes altamente confiables, como son artículos de revista indexada, tesis de pregrado, maestría y doctorado, textos físicos y digitales; b) se identificarán con el escenario de estudio y los participantes; c) se diseñará la herramienta guía de entrevista, sobre la base de la categorización; d) se realizará el análisis de datos, recurriendo al método hermenéutico. Asimismo, se procederá a realizar la codificación abierta, que identifica los conceptos con sus propiedades y subcategorías; y la axial, con el fin de vincular las categorías con las subcategorías, para el desarrollo de la descomposición de la categoría para el progreso de la indagación.

Es importante tener una buena lectura de las categorías y subcategorías investigadas para efectuar una buena codificación de las mismas; asimismo, el progresivo avance del análisis de contenido, triangulación, síntesis para llegar a las conclusiones correspondientes. Como parte de nuestra investigación se aplicaron los criterios señalados por los autores, los cuales permitieron poder recabar los resultados y el logro de los objetivos trazados, para el procedimiento en general los investigadores realizamos una profunda interpretación y análisis tomando como base a los antecedentes, teorías y resultados.

3.7. Rigor científico

De acuerdo con Arias y Giraldo (2011) indican que el rigor científico de los estudios cualitativos está vinculado a como se realiza el trabajo de campo, como se construyen los instrumentos, que estrategias se emplean para el análisis, como se sustenta el muestreo teórico y que tan íntegro es el investigador.

Además, Harley y Cornelissen (2022) expresan que la rigurosidad debe tener en cuenta cómo se involucran los estudiosos con un determinado proceso

de razonamiento, para inferir, a partir de los datos, las afirmaciones teóricas. Referente al rigor científico, la guía de la interviú, fue validada por expertos, los cuales son especialistas en el tema que se va a desarrollar.

Tabla 2: Validadores especialistas

Validador	Especialidad
Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde	Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Dr. Edwin Flores Castellón	Derecho Penal
Dr. María Eugenia Zevallos Loyaga	Derecho Constitucional

3.8. Método y análisis de datos

Para Miles y Huberman (1984) expresan que el método que se sugiere emplear es el hermenéutico, el que permitirá la interpretación de los resultados, previamente se efectuará el resumen, análisis y síntesis de los datos recolectados, lo que se realiza con la reducción de datos, por lo que se necesita efectuar la categorización e instaurar códigos que permitan analizar los textos, con el fin de obtener las subcategorías concretas y claras. Esta fase se inicia antes de efectuar la labor de campo, y sigue durante todo el proceso, con el fin de desarrollar la triangulación hermenéutica de la información recopilada.

En este entorno, es fundamental emplear el método y las técnicas correctas para el desarrollo de un análisis adecuado del estudio que se desarrollará, la hermenéutica y la triangulación en ese aspecto son esenciales, las mismas que han sido utilizadas para nuestra investigación.

3.9. Aspectos éticos

Según Gonzáles (2022) indica que se tiene que entender la doble función de la ciencia, sea cualitativa o cuantitativa, puesto que, si bien permite descubrir nuevos conocimientos, también permite que las personas vean y

perciban el mundo de forma distinta, incentivando su espíritu crítico y su independencia.

De acuerdo a lo señalado por Pérez (2021), estos conceptos se complementan con la idea que la ética es garantía de la calidad de la investigación y que se encuentra íntimamente ligada a la confiabilidad, credibilidad y rigor de las investigaciones para tranquilidad de la propia sociedad.

Para aplicar los instrumentos de recopilación de los datos, se informó a los participantes sobre el propósito del estudio, para lo cual se les hizo leer el consentimiento informado respectivo, teniendo en cuenta los principios de Helsinki donde el principio sustantivo es el respeto a que la persona tome decisiones libremente y se auto determine. Asimismo, nuestro trabajo de investigación se realizó a través del programa APA séptima edición y subido al programa Turnitin para corroborar que no existe un grado de similitud superior al límite permitido.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El estudio empleó como herramienta para recolectar los datos, la guía de entrevista, que tenía doce interrogantes, las que involucraban el objetivo general y tres objetivos específicos. Las entrevistas se realizaron en el centro de conciliación Yarnold, que se ubica en el distrito Los Olivos. Se entrevistaron a cinco trabajadores del mencionado centro: 02 conciliadoras extrajudiciales, de las cuales una de ellas asume el cargo de directora del centro, 01 practicante de conciliador extrajudicial, 01 docente y 01 comunicador social, dando los siguientes resultados para el objetivo general: Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

En ese contexto, para el objetivo general se presentaron las siguientes interrogantes: 1) Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto? ¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta; 2) Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Por qué?; 3) Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

A la primera pregunta, la directora del centro Rebeca, expresó que el cambio se produjo en la comunicación y la dinámica interna con los usuarios, pero las audiencias se daban presencialmente; durante la pandemia la entidad estuvo cerrada, cuando se volvió a la presencialidad el impacto en la salud fue evidente ya que el constante uso del celular como de la computadora redujo la visión y agudizó un problema en la zona cervical, que aumentó con el transcurrir del tiempo. Para la abogada Ruth, la docente Raquel, el comunicador Rodrigo y el practicante Gustavo, la cuarentena generó el cierre de todos los establecimientos, luego se tuvo que adaptar a la nueva situación, donde se requirió un permiso especial, siendo los informes y consultas virtuales, pero las audiencias eran necesariamente presenciales, además contaban con acceso a las tecnologías, estableciéndose que la tesorería

asumida por la docente y el área de comunicación se realiza 100 % virtual. En cuanto a la primera pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indica que el trabajo remoto se ha presentado en los centros de conciliación en su totalidad en tiempos de pandemia, cumpliendo con las jornadas de trabajo; así mismo, existen otras actividades que ya se venían realizando de manera remota, tales como capacitaciones con el Ministerio de Justicia, reuniones de directorio, atención virtual a los usuarios; por otro lado, existe un incremento en las consultas por llamada telefónica. A esto se suma los estudios precedentes internacionales, Martínez (2022) en el Ecuador, Bernal et al. (2021) de Colombia y Gonzáles (2021) de Chile coinciden con la necesidad de proteger la salud del trabajador frente al trabajo remoto, que en la mayoría de los países se le denomina teletrabajo. De igual modo, a nivel nacional, los trabajos realizados por Solis (2022), Aguilar et al. (2021) y Peñafiel y Sonco (2021) establecen que efectivamente que el trabajo remoto afecta la salud del trabajador. Por otra parte, Sabadell-Bosh (Sabadell-Bosh, 2020) indican que el teletrabajo tendrá las mismas garantías que las actividades laborales presenciales.

Por otra parte, al analizar la ley 31572 (2022), se declara que tiene las mismas condiciones que en la actividad presencial, en muchos aspectos no se han especificado las singularidades de esta modalidad laboral, para el caso en concreto aún no cuenta con reglamentación según norma, sin embargo sobre la ley se ha podido advertir que no se ha considerado, por ejemplo, la forma de cómo se realizará el control y fiscalización por parte de los entes fiscalizadoras en lo que concierne al derecho a la desconexión digital, asimismo, no se detallan cuáles son las causales de fuerza mayor por las que el trabajador se encuentra obligado a no gozar de su derecho laboral; del mismo modo, no se ha establecido el procedimiento para que el empleador proporcione los equipos necesarios al trabajador para el desarrollo de sus funciones, además, de la compensación por los gastos de internet y servicios de electricidad, lo que ocasiona la vulneración de los derechos laborales del teletrabajador.

Respecto a la segunda pregunta, la directora del centro Rebeca señaló que, se tuvo que capacitar a todo el personal en tecnologías, atender a los clientes sin tener en cuenta el horario y estar un mayor número de horas sentados porque la dinámica había cambiado ostensiblemente. Por otra parte, para la abogada Ruth y la docente Raquel señalaron que el centro respondió a la adaptación del nuevo sistema de atención a los usuarios, pero el estar encerrados, atender a cualquier hora del día, hacer la labor 100 % virtual, escuchar los problemas de los clientes generó ansiedad precisándolo el practicante Gustavo, entre los miembros del equipo del centro de conciliación, en algunos casos generó cansancio visual, afectó la columna y las piernas debido a que ya no se podría realizar ejercicio físico, también como lo explicó el practicante de conciliador extrajudicial, temor a exponerse al contagio; específicamente para el comunicador Rodrigo, ya no se podía distinguir entre las actividades del hogar y las del trabajo, lo cual afectó su salud emocional y mental.

En cuanto a la segunda pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que la salud del trabajador si se ve afectada en el trabajo remoto, dado que existe agotamiento laboral, por el tiempo sentado frente a una pantalla; afectando predominantemente la salud tanto física como mental del trabajador; provocando estrés, dolencias físicas, entre otros, lo que puede generar una mala atención a los clientes, o baja calidad en el trabajo realizado.

A esto se suma la investigación de Peñafiel y Sonco (2021) quien indica que el trabajo remoto permitió que los empleados puedan continuar con sus actividades laborales y de esta manera puedan conservar el empleo lo cual fue positivo para los trabajadores, sin embargo, no hubo un manejo adecuado en los tiempos de descanso ni las medidas preventivas en salud para que estos no se vean afectados, así como, la intromisión del trabajo en la vida familiar personal de los mismos. En ese sentido, el trabajo remoto afecta la salud del trabajador, por lo cual debe respetarse la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 27983), normativa que establece mayores garantías sobre la salud de los colaboradores en el centro de conciliación.

Para la tercera pregunta, la directora Rebeca del centro expresó que el trabajo que realizan está saturado de emociones fuertes, tanto de los usuarios como de las propias, por ello han sido muy meticulosos con la atención tomando en cuenta todos los protocolos establecidos por la autoridad competente; esto evidentemente genera tensión física y emocional por el temor al contagio del Covid 19, asimismo preocupación y la responsabilidad asumida, lo que coincide con lo señalado por la docente Raquel, que agregó el pánico, la ansiedad y la angustia que acompañan a la tensión física, que mencionó el comunicador Rodrigo y el practicante Gustavo, agregando el dolor lumbar, la dorsalgia, que siempre se encontraba sentado y que estaba acompañado por la ansiedad por el temor al contagio. En cuanto a la abogada Ruth, reiteró que se generó un temor normal por el virus desconocido y de que había incertidumbre por el futuro, sin embargo, cuando se empezó a normalizar después de tres meses de actividades paralizadas y cumpliendo los protocolos que el MINSA y el MINJUS pedía, se pudo normalizar las actividades laborales.

En cuanto a la tercera pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que existe en su mayoría dolencias físicas y ansiedad, generados por el agotamiento laboral que provoca el trabajo remoto. A esto se suma la investigación de Bernal et al. (2021) quien indica que el teletrabajo representa un factor de riesgo para los trabajadores dado que ha desencadenado un incremento a la producción de agentes que ponen en peligro su salud como son el estrés psicosocial originado desde casa, en sus distintos aspectos como son, la comunicación, la vida familiar, dotación de equipos, el lugar de trabajo y el uso de las tecnologías de la comunicación y la información. En ese sentido, es evidente la afectación que provoca el trabajo remoto en la salud física y mental de los trabajadores en los centros de conciliación si no se maneja de una forma adecuada, por lo cual debe respetarse la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 27983); así también es importante aplicar la Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, la cual establece procedimientos de ergonomía que evita riesgos la salud física y mental de los colaboradores en los centros de conciliación.

Respecto al objetivo específico 1: Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021; se formularon las siguientes interrogantes: 4) Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta; 5) Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera; 6) ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?

Respecto a la cuarta pregunta, la directora Rebeca y la abogada Ruth del centro indicaron que los horarios para las conciliaciones son aprobados por el MINJUS y ellos son inamovibles, salvo que haya una autorización que previamente lo solicita el centro, pero los beneficios de la virtualidad al tener una página web y Facebook permitieron que la recepción de documentos, la reserva de citas, la información del procedimiento conciliatorio se hizo más flexible, extensa e intensas como expresó el comunicador Rodrigo, haciéndolo por turnos rotativos, como señaló la docente Raquel, durante las 24 horas como lo manifestó el practicante Gustavo, siendo parte de su responsabilidad. En cuanto a la cuarta pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que a principios de la pandemia los centros de conciliación tuvieron un cese de funciones en los primeros meses, lo cual sirvió para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo; una vez reformulada la forma de trabajo, en este caso de manera remota, la jornada laboral siempre fue la misma. A esto se suma la investigación de Sabadell-Bosh (2020) quien indica que el teletrabajo permanecerá con las mismas garantías laborales que las del trabajo presencial. En ese sentido, podemos afirmar que el trabajo remoto, cumple con la jornada laboral de igual forma que la presencial en el centro de conciliación de Los Olivos, todo conforme a la Ley N° 31572 Nueva “Ley del Teletrabajo”.

Sobre la quinta pregunta, la directora Rebeca, la abogada Ruth y la docente Raquel señalaron que, a pesar de que no hubo ingresos los primeros tres meses que no se realizaron actividades laborales, si se mantuvieron los egresos trabajando en equipo, se desarrolló un plan de contingencia para la atención de los usuarios en las diferentes plataformas distribuyendo las tareas de manera alterna y rotativa para no producir carga pesada por los pagos de horas extras y no se vean afectados los trabajadores en su salud. El comunicador Rodrigo y el practicante Gustavo expresaron que nadie trabajó horas extra. En cuanto a la quinta pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que nadie trabajó horas extra durante el tiempo de pandemia, siempre subsistió el mismo horario laboral y su respectiva remuneración. A esto se suma la investigación de Sabadell-Bosh (2020) quien indica que el teletrabajo permanecerá con las mismas garantías laborales que las del trabajo presencial. En ese sentido, podemos afirmar que el trabajo remoto, cumple con la jornada laboral de igual forma que la presencial, es decir que, si hubiera trabajos extra, serían remunerados de igual forma que la actividad presencial.

Referente a la pregunta sexta, la directora Rebeca y la abogada Ruth indicaron que el trabajo remoto es más agotador y hace perder la noción del tiempo laborando más horas; en cambio en la oficina, el trabajador organiza mejor su tiempo y horas de trabajo. La docente Raquel agrega que, a pesar de que se ahorran tiempo del transporte, ni la conexión humana ni la comunicación son iguales al trabajo presencial, el cansancio es mayor cuando el trabajo es remoto. El comunicador Rodrigo responde que su trabajo ya no se queda en su centro laboral, sino que lo traslada a su casa y sigue haciendo tus actividades laborales a pesar que “saliste” del trabajo. En cambio, para el practicante Gustavo, son situaciones distintas, lo virtual y lo presencial; lo que sí ha experimentado es un mayor agotamiento y cansancio visual al trabajar con pantallas de luz azul. En cuanto a la sexta pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que, si bien es cierto, no se han aumentado las horas de trabajo, el trabajo remoto genera otro tipo de desgaste,

e inclusive no se distingue del centro laboral con el hogar, generando confusión al cuerpo y a la mente, sobre el descanso. A esto se suma la investigación de.

Los estudios precedentes que tienen vínculo con los hallazgos que se obtuvieron en las entrevistas, se pueden citar a Sánchez (2022) de Ecuador que realiza una reflexión sobre la materia señalando que no hay políticas públicas sobre el particular y ello pone en peligro a los trabajadores; de igual forma Martínez (2022), también de Ecuador vincula la desconexión la cual busca proteger la salud física y emocional del trabajador. A nivel nacional Aguilar et al. (2021) expresa que se produce un agotamiento físico y emocional del trabajador que de alguna manera afecta la conservación de los recursos humanos.

Respecto a este punto, la teoría que se puede desarrollar es la del agotamiento, pues el trabajador no tiene realmente horario de entrada o de salida y ello vulnera sus derechos constitucionales a un descanso adecuado en su hogar, más aún si se trata de un trabajo donde se emplean las tecnologías de la información y comunicación.

En ese sentido, es evidente la afectación que provoca el trabajo remoto en la salud física y mental de los trabajadores en los centros de conciliación si no se maneja de una forma adecuada.; por lo cual debe respetarse la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 27983), la cual genera mayores garantías sobre la salud de los colaboradores en los centros de conciliación; así también es importante aplicar la Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, el cual establece procedimientos de ergonomía que evita riesgos la salud física y mental de los colaboradores en los centros de conciliación.

Referente al objetivo específico 2: Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021; se plantearon las siguientes preguntas: 7) ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?; 8) ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y

que ayudan a efectivizar las actividades laborales? ¿Por qué?; 9) ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

En relación a la pregunta séptima, la directora Rebeca y la abogada Ruth respondieron que se tuvo que capacitar a todo el personal en el uso de las TIC's, asimismo se incrementaron el zoom, el siscott y las videollamadas. Cuando se encontraba en la oficina utilizaba los equipos del centro y cuando se traslada a su casa, sus equipos, como el teléfono, laptop, la PC personal. A todo esto, la docente Raquel señala que para la comunicación se hace mediante las cuentas de Facebook, página web del centro, Instagram, google, my disness y la cuenta de email, cuando se quiere realizar una comunicación formal, las cuales son manejadas por el comunicador Rodrigo y que el practicante Gustavo también ha mencionado. En cuanto a la séptima pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que por lo general se usaron equipos del centro de conciliación, para seguir trabajando desde casa; además se implementó y desarrolló más el uso de plataformas sociales para la promoción y atención de clientes. A esto se suma la investigación de Peñafiel y Sonco (2021) quien indica que esta forma laboral es una necesidad y realidad. En ese sentido, es evidente que la adaptación de las TICs es importante para la continuidad y desarrollo de los centros de conciliación.

Respecto a la pregunta octava, la directora Rebeca y la abogada Ruth señalaron que las TIC's en la actualidad son herramientas indispensables y si no las empleas o no sabes utilizarlas, vas a estar fuera del mercado laboral y no podrás competir. En la actualidad, el internet se hace insustituible, los programas permiten obtener escritos pulcros, perfectos y de rápida comunicación. Agrega la docente Raquel que las TIC's permiten llegar a más personas y dar a conocer mejor el trabajo que están desarrollando. Tanto el comunicador Rodrigo como el practicante Gustavo señalan que son indispensables porque si no se estaría en la época cavernícola, además que los informes se pueden presentar en la plataforma del MINJUS, se pueden utilizar los servicios aleatorios como la búsqueda de partidas de nacimientos,

entre otros documentos. En cuanto a la octava pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que la adaptación de las nuevas tecnologías en los centros de conciliación, permiten un mayor alcance a la población sobre los servicios propuestos, lo que genera mayores ingresos a l centro. A esto se suma la investigación de Peña (2021) quien indica que existe un nexo entre el trabajo remoto y la productividad en el trabajo. En ese sentido, es evidente que las TICs, tales como las redes sociales, los anuncios publicitarios, páginas web, entre otros, genera un mayor alcance de clientes, lo que repercute en mayores ingresos para los centros de conciliación.

Sobre la pregunta nueve, la directora Rebeca y la abogada Ruth indican que, si crea adicción, ansiedad, dependencia, debido a que como crece el conocimiento, se diversifica, entonces esto produce ansiedad y queremos buscar más y más; así también crece la oferta de capacitación y esa dependencia se debe controlar lo más pronto posible. La docente Raquel señala que, si la hay, por el empleo del celular ya que uno termina estando pendiente de las respuestas o del enlace con alguna persona; en cambio el comunicador Rodrigo expresa que puede ser adicción debido a que no está delimitado lo laboral del hogar, lo que produce inconscientemente fatiga y ansiedad. Para el practicante Gustavo, la adicción es más por el lado personal que laboral, pero que la adicción no está bien diferenciada. En cuanto a la novena pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales se contrastan con las respuestas de los entrevistados, quienes indican que, si se produce el estrés o también denominado tecnoestrés, porque se involucra la tecnología; una prueba de ello es que el personal atendía a cualquier hora del día y ello generaba la auto saturación del empleado y sobrecarga en sus actividades cotidianas dentro del centro de conciliación y que el trabajo remoto crea cierta dependencia sobre los medios tecnológicos, tales como el celular, la laptop o la computadora; lo cual genera cierto estrés laboral y termina siendo perjudicial para el trabajo. A esto se suma la investigación de Sánchez (Sánchez M. , 2022) en el Ecuador expresa que el teletrabajo es un privilegio de los trabajadores digitales que se encuentran en ventaja respecto a los analógicos, por lo que esto les produce ansiedad y

estrés; de igual forma, Bernal et al. (Bernal, Gómez, & Suárez, 2021) expresan que en Colombia el teletrabajo representa un factor de riesgo para los trabajadores dado que ha desencadenado un incremento a la producción de agentes que ponen en peligro su salud como son el estrés psicosocial originado desde casa, en sus distintos aspectos como son, la comunicación, la vida familiar, dotación de equipos, el lugar de trabajo y el uso de las tecnologías de la comunicación y la información. En los antecedentes a nivel nacional, Peñafiel y Sonco (Peñafiel & Sonco, 2021) que la intromisión en el hogar de las actividades laborales ocasiona ansiedad y estrés, siendo muy perjudicial para el empleado. En relación a la teoría, nuevamente se tiene que considerar que a pesar que la ley 31572 (2022) señala en su artículo 23 que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores se sujetan a la ley 29783 (2011), sin embargo, la norma no contempla las características del trabajo remoto o teletrabajo, por lo que resulta insuficiente dicha norma legal.

En ese sentido, se han observado los beneficios de las nuevas tecnologías; sin embargo, también se observan las deficiencias, en cuanto a la salud del trabajador en los centros de conciliación generando tecnoestrés.

Respecto al objetivo específico 3: Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021. Las preguntas formuladas fueron: 10) ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta; 11) ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro laboral brindó capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron? ¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación? ¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Por qué?; 12) ¿Cree usted que recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador? ¿De qué manera? Fundamente su respuesta.

Conforme a la décima interrogante, tanto la directora Rebeca, como la abogada Ruth, la docente Raquel y el practicante Gustavo señalan que ellos aprovechan las capacitaciones del MINJUS y del CAL porque es obligatorio llevar los cursos y/o talleres de capacitación; aparte de ello la abogada Ruth indicó que tenía acceso a dos plataformas para capacitarse en temas de conciliación y materias vinculadas a su profesión de jurista; asimismo la docente Raquel señala que elabora un plan de capacitación, pero que se sustenta en los cursos dados por el MINJUS. El comunicador Rodrigo señaló que también se capacita y apoya en la elaboración del material audiovisual. En cuanto a la novena pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que las capacitaciones durante pandemia fueron realizadas de manera remota, además que existe un plan de capacitación que se da a los trabajadores, todo basado en los parámetros que brinda el MINJUS. A esto se suma la investigación de Peña (2021) quien indica que existe un nexo entre el trabajo remoto y la productividad en el trabajo. En ese sentido, podemos notar que la pandemia no detuvo la continuidad de las capacitaciones en los centros de conciliación, es más, produjo mayor alcance y efectividad de enseñanza por medio del trabajo remoto, lo cual genera mayores habilidades para la solución de conflictos en los centros de conciliación.

La décimo primera pregunta, la directora Rebeca, así como la abogada Ruth refirieron que para el trabajo remoto era necesario tomar las medidas de capacitación en salud y seguridad en el trabajo, para lo cual el personal y los clientes: a) debían ingresar al centro para las audiencias usando la mascarilla correctamente, sino se suspendía la audiencia, b) uso de acrílicos en los escritorios, c) toma de la temperatura corporal, d) prueba Covid-19. Todo esto regulado por un plan de vigilancia para la pandemia aprobado por el MINSA y respaldado por el MINJUS. Recordó la abogada Ruth que las audiencias eran presenciales, mientras que las atenciones a los clientes eran virtuales. Asimismo, la docente Raquel agregó que se siguió un plan de seguridad, protocolizado por el MINSA. Asimismo, el comunicador Rodrigo y el practicante Gustavo hicieron hincapié en la salud mental, el uso de alcohol gel, pediluvio y la importante labor del departamento de comunicación para adquirir las mejores

opciones de mascarilla. En cuanto a la décimo primera pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que las capacitaciones si tuvieron acercamiento sobre la salud ocupacional y la bioseguridad, donde es necesario el uso adecuado de mascarillas, alcohol en gel, entre otros. A esto se suma la investigación de Meléndez (2021) quien indica que el trabajo remoto se implementó de manera positiva en el Perú en plena pandemia del COVID-19. En ese sentido, se observa que la implementación de protocolos de bioseguridad recibidos por la capacitación brindada, ha generado mayor seguridad al cuidado de la salud de los trabajadores.

La décimo segunda interrogante, la directora Rebeca como todo el personal coincidieron que las capacitaciones coadyuvan al buen desempeño laboral, incrementa la productividad, ya que las normas cambian y se requiere de actualización (abogada Ruth), el personal es más eficiente y hace las cosas con mayor rapidez (docente Raquel), mejora la producción y productividad (comunicador Rodrigo) y mejora el servicio que da el centro (practicante Gustavo). En cuanto a la décimo primera pregunta se realiza la triangulación y discusión de los resultados los cuales contrastan con las respuestas de los entrevistados, que indican que la capacitación del trabajador genera un colaborador más eficiente, proactivo y más competitivos. A esto se suma la investigación de la investigación realizada en Ecuador por Sánchez (2022) señala expresamente que los trabajadores digitales se encuentran en ventaja con los análogos, porque requieren un doble esfuerzo para emplear las herramientas tecnológicas. Del mismo modo, el estudio realizado en Chile por Gonzales (González, 2021) señala que la ergonomía es un asunto que se debe considerar a la hora de capacitar a los trabajadores que están en desventaja porque no emplean la tecnología.

Las entrevistas realizadas expresan que la formación y capacitación sobre el trabajo remoto benefician a la entidad, sea pública o privada, además es de obligatorio cumplimiento el de estar permanentemente capacitados por disposición del MINJUS y dentro del periodo de la pandemia cumplir los protocolos del MINSA, que son corroborados por el ministerio correspondiente.

Desde la ley 31572 (2022), en el artículo 7, inciso 7.8 se indica que es obligatorio que el trabajador participe en los programas de capacitación que programe el empleador, sin embargo, no ha sido detallado de forma expresa las materias que se desarrollarán, según consideración propia se debió señalar como mínimo que estas capacitaciones deben ayudar a incrementar la experticia del trabajador en sus labores, así como, un temario en que se pueda instruir a los empleados en temas de las TIC y no menos importante talleres en el cuidado de la “salud”.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluyó que, el trabajo remoto afectó el derecho a la salud del trabajador en emergencia sanitaria, en el Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022, toda vez que, durante la emergencia sanitaria dicha modalidad de trabajo fue establecida como una medida excepcional y facultativa a raíz del D.U.026-2020-PCM en tanto dure el estado de emergencia por la COVID-19, lo que motivo a que no exista garantía alguna sobre los derechos laborales y a la salud de los trabajadores como por ejemplo la desconexión digital, la cual afecta directamente a la salud del trabajador al no haber límites sobre la obligación de mantenerse conectado a las TIC exponiendo de esa manera tanto su salud física como mental.

SEGUNDA: Se concluyó que, la jornada laboral en el trabajo remoto impacta de forma negativa generando agotamiento laboral del trabajador, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022, el mismo que deviene del estrés y de dolencias físicas presentadas en los trabajadores, asimismo a esto se le agrega la intromisión en la vida familiar de los trabajadores, ya el empleado no tiene realmente horario de entrada o de salida y ello vulnera sus derechos constitucionales a un descanso adecuado en su hogar, más aún si se trata de un trabajo donde se emplean las tecnologías de la información y comunicación.

TERCERA: Se concluyó que el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto ocasionan tecnoestrés en el trabajador, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022, dado que el personal brinda atención virtual a los usuarios o clientes a cualquier hora del día y ello hace que este se auto sature, genere sobrecarga laboral y a su vez auto genere cierta ansiedad y dependencia a las TIC. Asimismo, la nueva norma del Teletrabajo, ha considerado en su artículo 23 que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores se sujetan a la ley 29783, sin embargo, la norma no contempla las características de prevención que se deben tener para el desarrollo del

trabajo remoto o teletrabajo, por lo que resulta necesario que esta sea incorporada en dicha norma legal.

CUARTA: Se concluyó que, la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022, ya que ello permite que puedan desarrollar sus labores de manera más productiva y eficiente, sin embargo, las capacitaciones en temas de salud y seguridad en el trabajo han sido básicamente recomendaciones para evitar el contagio de la Covid-19, es decir no tocaron temas de ergonomía, manejo del estrés, entre otros, lo cual provocó que dichos trabajadores presenten enfermedades tanto físicas como mentales las cuales puede que desconozcan y solo las interpreten como un tipo de dolencia, asimismo, la nueva Ley del Teletrabajo en su artículo 7, inciso 7.8 indica que es obligatorio que el trabajador participe en los programas de capacitación que ejecutó el empleador los mismos que incluyen temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, pero no precisa que temas se abordarán sobre ello y cuál es el mínimo de capacitaciones que se encuentra obligado un empleador a brindar a sus trabajadores y la exigencia de este a asistir a ellos.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que se establezca la regulación del teletrabajo para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores y/o trabajadores y estos no devengan en continuar afectando el derecho a la salud de los empleados tanto del sector público como privado, asimismo, se debe realizar un análisis sobre algunos artículos de dicha Ley del Teletrabajo como por ejemplo la desconexión digital, ya que en opinión nuestra ha sido descrita de forma muy general, y existen ciertos vacíos en ella como el tipo de medición que se utilizará para corroborar que esta se cumpla a cabalidad y ello puede provocar que se continúe vulnerando sus derechos laborales y ello a la vez afecte el derecho a la salud del trabajador, del mismo modo, ello coadyuvará a que las inspecciones laborales que se realicen permitan determinar fehacientemente el incumplimiento a la legislación.

SEGUNDA: Se recomienda que, los empleadores establezcan horarios definidos a la jornada de los trabajadores ya que las actividades virtuales que desarrollan fuera de oficina vienen generando en ellos estrés y/o dolencias físicas por el uso excesivo de las TIC, las cuales pueden generar a futuro daños en los músculo-esqueléticos de leves e incluso hasta irreversibles, de igual forma es importante que el trabajador pueda percibir una distinción entre su vida familiar y laboral, ya que el descanso es un derecho constitucional que tiene todo trabajador.

TERCERA: Se recomienda que, se realicen pausas activas entre horarios de trabajo y en la vida diaria para que de esa manera se pueda evitar una dependencia a la conectividad permanente en las TIC, asimismo, se pueda incorporar en la Ley N° 29783 un apartado que brinde recomendaciones exclusivas para el desarrollo del teletrabajo.

CUARTA: Se recomienda que, se mantengan desarrollando capacitaciones a los trabajadores en los temas relacionados a sus funciones, así como al uso de las TIC, ya que se ha demostrado que ello genera que los trabajadores sean más productivos en las actividades encomendadas por el empleador,

asimismo, no se debe dejar de lado las capacitaciones en la Ley de la Salud y Seguridad en el Trabajo ya que estas proveen a los trabajadores de conocimientos en temas de cómo cuidar su salud en el cumplimiento de sus funciones ya sea cuando realizan sus labores presenciales como remotas, además, se considera necesario que la Nueva Ley del Teletrabajo incluya o detalle los temas de Seguridad y Salud en el trabajo que se van a desarrollar y ésta sea de currícula obligatoria.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martínez, L. (2021). *El Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. Tesis de maestría, Universidad Esan. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan ediciones.
- Arias, M. M., & Giraldo, C. V. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Revista investigación y educación en enfermería*, 29(3), 500-514. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3° ed.). Grupo Editorial Patria.
- Barrero, J. M., Bloom, N., David, N., Meyer, B. H., & Mihaylov, E. (2022). The Shift to Remote Work Lessens Wage-Growth Pressures. *National Bureau of Economic Research*(30197). Obtenido de The Shift to Remote Work Lessens Wage-Growth Pressures
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). (3° ed.). Pearson Educación.
- Bernal, M., Gómez, C., & Suárez, F. (2021). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá*. Tesis de posgrado, Universidad ECCI. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/836/RIESGOS%20DE%20ESTRES%20PARA%20TRABAJADORES%20EN%20CASA%20POR%20PANDEMIA%20COVID%2019%20EN%20BOGOTA%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Brizuela, P., Díaz, M., Aguilera, Y., & Chiroles, M. (2022). Soluciones tecnológicas en ciencia, tecnología e innovación para la soberanía alimentaria y el gobierno electrónico. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 41(1). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v41n1/0257-4314-rces-41-01-24.pdf>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Basic Books.
- Cadena-Iñiguez, P., Rendon-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., de la Cruz-Morales, F., & Sangeman-Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias*

- Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Coca, J. R., Esteban-Bueno, G., & Manuel-Guerra, J. (2022). Investigación cualitativa sobre el impacto del confinamiento estricto en las entidades del tercer sector españolas relacionadas con las enfermedades raras. *Saude Soc*, 31(2), 1-13. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/sausoc/2022.v31n2/e210378es/es>
- Constitución Política del Perú (1993, 29 de diciembre). Congreso Constituyente Democrático. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0001/1-constitucion-politica-del-peru-1.pdf>
- Decreto 1072, decreto único reglamentario del sector trabajo. (2015, 26 de mayo). Poder Ejecutivo de Colombia. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20fomenta,las%20pensiones%20y%20otras%20prestaciones>
- Decreto de Urgencia 26-2020-PCM, medidas de prevención para evitar la propagación del Covid-19. (2020, 15 de marzo). Poder Ejecutivo del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Decreto de Urgencia 127-2020-PCM, otorgamiento de subsidios y otras disposiciones. (2020, 30 de octubre). Poder Ejecutivo del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf.pdf?v=1607106648>
- Decreto Supremo 044-2020-PCM, declara estado de emergencia. (2020). Poder Ejecutivo del Perú. (2020, 15 de marzo). Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf?v=1584330685

- Decreto Supremo 017-2015-TR, aprueban reglamento de la ley 30036 que regula el teletrabajo. (2015, 02 de noviembre). Poder Ejecutivo del Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf
- Denzel, NK. y Lincoln, YS. (2011). *El campo de la investigación cualitativa*. Gedisa.
- Flick, U. (2015). *El diseño de Investigación Cualitativa*. Morata.
- González, M. (2021). *Teletrabajo y ergonomía en sectores productivos de la región del BioBio*. Tesis de pregrado, Universidad de Concepción. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/9583/1/Teletrabajo%20y%20ergonom%C3%ADa%20en%20sectores%20productivos%20de%20la%20regi%C3%B3n%20del%20BioBio..pdf>
- González, E. A., López, J. A., & Cabral, R. (2022). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones*. Cepal. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf
- González, M. (2022). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*(29), 85-103. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/39154409_Aspectos_eticos_de_la_investigacion_cualitativa
- Goulding, C. (1998). Grounded theory: the missing methodology on the interpretivist agenda. *Qualitative Market Research*, 1(1), 50-57. doi:<https://doi.org/10.1108/13522759810197587>
- Hamui, L., & Vives, T. (2022). Las preguntas analíticas en la investigación cualitativa. *Inv. Ed. Med*, 11(41), 97-102. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/invedumed/iem-2022/iem22411.pdf>
- Harley, B., & Cornelissen, J. (2022). Rigor With or Without Templates? The Pursuit of Methodological Rigor in Qualitative Research. *Organizational Research Methods*, 25(2), 239–261. doi:<https://doi.org/10.1177/1094428120937786>

- Ley 31572, ley del teletrabajo. (2022, 07 de setiembre). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1>
- Ley 30036, nueva ley que regula el teletrabajo (2013, 4 de junio). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Ley 30057, ley del servicio civil. (2013, 03 de julio). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo. (2011, 20 de agosto). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Ley 1221, ley que promueve y regula el teletrabajo (2008, 16 de julio). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia. <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>
- Martínez, P. (2022). *Derecho a la desconexión en el Teletrabajo y el Panóptico laboral*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35373/1/BJCS-DE-1186.pdf>
- Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campo de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, VIII(13), 277-299. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/268057878_Sobre_la_investigacion_cualitativa_Nuevos_conceptos_y_campos_de_desarrollo
- Meléndez, H. A. (2021). *Trabajo remoto en Perú en el contexto del Covid-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87488>
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4° ed.). Limusa.

- Miles, M., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis. A source book of new methods*. Sage.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Aprueban la norma básica de Ergonomía y de Procedimiento de la Evaluación de Riesgo Disergonómico*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. doi:https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472126/RM_375-2008-TR.pdf?v=1578090277
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella*. OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Reason Why*. Obtenido de OMS advierte de la necesidad de proteger la salud y bienestar de los trabajadores a distancia: <https://www.reasonwhy.es/actualidad/oms-salud-bienestar-trabajadores-teletrabajo>
- Peña, C. (2021). *Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID 19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70112/Pe%20c3%b1a_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peñafiel, S., & Sonco, L. (2021). *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4861/S.Pe%20C3%B1afiel_L.Sonco_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. (2021). Resguardos éticos de la investigación cualitativa en Psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 39(3), 1-16. Obtenido de: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.10037>

- Pyrczak, F. (2018). *Evaluating research in academic journals. A practical guide to realistic evaluation* (6° ed.). Routledge.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3).
Obtenido de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- Revilla, D. (2020). El método de investigación documental. En A. Sánchez, D. Revilla, M. Alayza, L. Sime, L. Mendivil, & R. Tafur, *Los Métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*. PUCP.
- Rojas, I. R. (2011). Hermenéutica para las técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales: una propuesta. *Espacios Públicos*, 14(31), 176-189. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=67621192010>
- Romero, C. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. *Revista de investigación Cesmag*, 11(11), 113-118. Obtenido de https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf
- Ruiz, J. I. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao,. Universidad de Deusto.
- Sabadell-Bosh, M. (2020). *El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo*. Tesis doctoral, Universidad Oberta de Catalunya. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672953/PHD_msabadell_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf>
- Sánchez, M. (2022). *El teletrabajo en Ecuador. Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-EI%20teletrabajo.pdf>
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el

- investigador cualitativo. *Uisrael*, 8(1), 113-128. Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400/197>
- Solís, D. (2022). *Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores*. Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4676/David_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimiento para desarrollar la teoría fundamentada*. Contus. Obtenido de <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
- Varner, K., & Schmidt, K. (2022). Employment-at-Will in the United States and the Challenges of Remote Work in the Time of COVID-19. *Laws*, 11(29). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/laws11020029>
- Weil, M. M., & Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with technology @work, @home, @play*. John Wiley and Sons.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

El Trabajo Remoto y el derecho a la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022

TEMA	PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
El Trabajo Remoto y el derecho a la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022	¿El Trabajo Remoto afectó el derecho a la Salud de los trabajadores, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?	PE 1 ¿De qué manera el exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto origina agotamiento en el trabajador, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?	Analizar, si, el Trabajo Remoto afectó el derecho a la Salud de los trabajadores, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022	OE 1: Analizar, si, el exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto origina agotamiento en el trabajador, durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022	Trabajo Remoto	- Concepto	-CPTO
						- Teletrabajo	-TELTRAB
						- Uso de las Tecnología de la Información y la Comunicación.	-TIC
						- Jornada Laboral	-JORLAB
						- Productividad	-PROD
						- Capacitación	-CAPTION
						- derecho a la salud	-DESAL
						- Agotamiento laboral	-AGLAB
						- tecnoestrés	-TECES
		PE 2 ¿De qué manera el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto ocasiona tecnoestrés durante la emergencia sanitaria en		OE 2: Analizar de qué manera el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto ocasiona tecnoestrés	Derecho a la salud		

Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?

PE 3: ¿De qué manera la falta de capacitación en el trabajo remoto afecta la productividad del trabajador y como consecuencia ocasiona daños a la salud del trabajador durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?.

durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?

OE 3: Analizar de qué manera la falta de capacitación en el trabajo remoto afecta la productividad del trabajador y como consecuencia ocasiona daños a la salud del trabajador durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022?.

- Daños a la Salud

- DASALUD

ANEXO 02
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo Claudia Jackeline Ramirez Fabian y Carlos Felipe Córdova Astete egresados del taller para elaboración del proyecto de tesis (Campus Trujillo), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor 1.- Claudia Jackeline Ramirez Fabian 2.-Carlos Felipe Córdova Astete	
DNI: 1.- 45114598 2.-41438874	Firma  
ORCID-0000-0002-1842-8617 ORCID-0000-0003-0057-236x	

ANEXO 03


DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Johnny Rudy Sánchez Velarde, docente de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo (Campus Trujillo), asesor de la Tesis titulada: “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”, de los autores Claudia Jackeline Ramirez Fabian y Carlos Felipe Córdova Astete, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde	
DNI: 18115734	Firma 
ORCID 0000-0002-3258-2389	



ANEXO 04
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO

Yo Claudia Jackeline Ramirez Fabian y Carlos Felipe Córdova Astete, identificados con DNI N° 45114598 y 41438874 respectivamente, egresados de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizamos la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de
NO autorización:

Trujillo, 23 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor Claudia Jackeline Ramirez Fabian/ Carlos Felipe Córdova Astete	
DNI: 45114598 DNI: 41438874	Firma  
ORCID-0000-0002-1842-8617 ORCID-0000-0003-0057-236x	

ANEXO 05



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

LINEA GENERAL: DERECHO LABORAL

LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA:

Reforma Procesal Laboral

TITULO:

**El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en
Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021**

Autor(es):

Bach. Ramírez Fabián, Claudia Jackeline (ORCID: 0000-0002-1842-8617)

Bach. Córdova Astete, Carlos Felipe (ORCID: 0000-0003-0057-236x)

Asesor:

Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy (ORCID: 0000-0002-3258-2389)

**Trujillo - Perú
2022**

ANEXO 4
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Juliaca, 29 de noviembre del 2022

Dr. Edwin Flores Castillon

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de Investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: "El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021"


Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

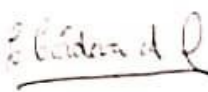
La presente investigación tiene por finalidad investigar, "El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021", por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.


Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Concedoras de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,


.....
autor


.....
autor


.....
Edwin Flores Castillon
ABOGADO
CAP 2046

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Edwin Flores Castillon, Doctor en derecho con DNI N° 10797168 CAP Nro: 2146, de profesión en abogado, desempeñándose como Docente Universitario

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista "El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.


Guía de entrevista sobre "El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021"	Deficiente	Aceptable	Buena	Muy buena	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Juliaca, _____ de noviembre del 2022.

Dr. Edwin Flores Castillon
 DNI:

Especialidad en:

E-mail:


10797168
 Profesor Universitario
 edwinflores@gmail.com

Edwin Flores Castillon
 ABOGADO
 CAP 2146

“El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Esta formulado en un lenguaje apropiado																					
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones																					



PERÚ

Ministerio de Educación

**Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**

**Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 16/06/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
FLORES CASTILLON, EDWIN L.E. 10797168	ABOGADO Fecha de diploma: 03/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/11/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>MAESTRIA EN DERECHO DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL Fecha de diploma: 26/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION LENGUAJE Y COMUNICACION Fecha de diploma: 25/06/2010 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i></p>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

2/12/22, 17:47

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 27/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>

<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EDUCACION BASICA ALTERNATIVA Y TUTORIA Fecha de diploma: 19/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>MAGISTER EN DERECHO DERECHO PROCESAL PENAL Fecha de diploma: 23/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/04/2013 Fecha egreso: 30/12/2014</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2017 Fecha egreso: 31/12/2019</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>FLORES CASTILLON, EDWIN DNI 10797168</p>	<p>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2019 Fecha egreso: 17/01/2020</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>

CURRÍCULUM VITAE

**EDWIN FLORES CASTILLON****DATOS PERSONALES**Página web personal **http://**Género **Masculino**Documento de Identidad **10797168**Fecha Nacimiento **24/05/1977** - **PERÚ**E-mail **edwinfocas@hotmail.com**Dirección **URB.SAN FRANCISCO 2DA.ETAPA MZ.C LT.15**Departamento **PUNO** Prov. **SAN ROMAN** Dist. **JULIACA**Telefonos **991898038** -**FORMACIÓN ACADÉMICA (FUENTE: SUNEDU)****BACHILLER**Título: **BACHILLER EN DERECHO****UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ****PERÚ****DOCTORADO**Título: **DOCTOR EN DERECHO****UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ****PERÚ****DOCTORADO**Título: **DOCTOR EN EDUCACION****UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ****PERÚ**

Título: ABOGADO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

PERÚ

LICENCIADO / TÍTULO

Título: LICENCIADO EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD: LENGUAJE Y COMUNICACION

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

PERÚ

MAGISTER

Título: MAESTRIA EN DERECHO, ESPECIALIDAD: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

PERÚ

MAGISTER

Título: MAGISTER EN DERECHO, ESPECIALIDAD: DERECHO PROCESAL PENAL

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

PERÚ

SEGUNDA ESPECIALIDAD

Título: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL, ESPECIALIDAD: EDUCACION BASICA ALTERNATIVA Y TUTORIA

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

PERÚ

FORMACIÓN ACADÉMICA

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

EXPERIENCIA PROFESIONAL

ASOCIACION UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

04/2018 **Cargo:** Docente Contratado

04/2018 07/2018 **Cargo:** Docente Contratado

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FLORES CASTILLON
Nombres	EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	L.E.
Numero de Documento de Identidad	10797168

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

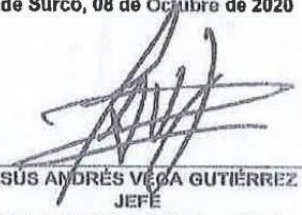
Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUAN LUQUE MAMANI
Secretario General	RUTH I. LOPEZ LUNA
Decano	JUSTO V. SOSA AROHUANCA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	ABOGADO
Fecha de Expedición	03/11/2008
Resolución/Acta	RES-187-06-CU-R-UANCV
Diploma	A587236



Santiago de Surco, 08 de Octubre de 2020



JESÚS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ
JEFE

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 08/10/2020 09:58:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 06 de Abril de 2021

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FLORES CASTILLON
Nombres	EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10797168

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

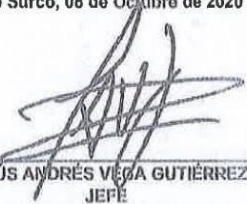
Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUAN LUQUE MAMANI
Secretario General	RUTH IRMA LOPEZ LUNA
Director De La Escuela Po	MIGUEL ANGEL CRUZ VELASQUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título de Segunda Especialidad Profesional	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
Fecha de Expedición	19/04/2013
Resolución/Acta	04-13-CU-R-UANCV.
Diploma	A1467426



Santiago de Surco, 08 de Octubre de 2020



JESUS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ
JEFE
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de
 Agente automatizado.
 Fecha: 09/10/2020 09:55:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 06 de Abril de 2021.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

26

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FLORES CASTILLON
Nombres	EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10797168

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	VICTOR JULIO HUAMAN MEZA
Secretario General	RONALD MADERA TERAN
Director De La Escuela De Postgrado	OBDULIO COLLANTES MENIS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN DERECHO DERECHO PROCESAL PENAL
Fecha de Expedición	23/12/16
Resolución/Acta	0512-2016-UANCV-CU-R
Diploma	00015137

OP 000000248541



CÓDIGO VIRTUAL 0000155428

Santiago de Surco, 14 de Diciembre de 2018

CLAUDIA BAYRO VALENZA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 12 de Junio de 2019

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FLORES CASTILLON
Nombres	EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10797168

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUAN LUQUE MAMANI
Secretario General	PASCUAL HUACASI SUCASACA
Director De La E.p.g	MIGUEL ANGEL CRUZ VELASQUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN DERECHO
Fecha de Expedición	27/01/2012
Resolución/Acta	031-12-CU-R-UANCV.
Diploma	A950554



CÓDIGO VIRTUAL 4856828

Santiago de Surco, 08 de Octubre de 2020

JESÚS ANDRÉS VIEGA GUTIÉRREZ
JEFE

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/10/2020 00:08:16-0600

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 06 de Abril de 2021



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS ESCUELA ACADÉMICO
PROFESIONAL DE DERECHO

LINEA GENERAL: DERECHO

LABORAL

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
ESPECÍFICA:**

Reforma Procesal Laboral

TÍTULO:

**El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en
Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021**

Autor(es):

Bach. Ramírez Fabián, Claudia Jackeline (ORCID: 0000000218428617)

Bach. Córdova Astete, Carlos Felipe (ORCID: 0000-0003-0057-236x)

Asesor:

Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy (ORCID: 0000-0002-3258-2389)

Trujillo - Perú
2022

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CARTA DE INVITACIÓN

N°01

Trujillo, 02 de diciembre del 2022

Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar, “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

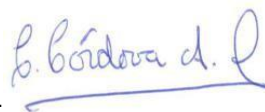
Conocedoras de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente,



.....

.....
autor



.....

autor

GUÍA DE ENTREVISTA

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

TÍTULO:

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: Género:

Cargo:

.....
.....

Institución:

.....

Entrevistadores:

.....

Fecha:

Hora.....

Lugar.....

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto? ¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

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

Preguntas:

2. Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Porqué?

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

Preguntas:

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

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

OBJETIVO
ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:

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

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

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

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto

agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial?

¿Podría explicarlo?

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

OBJETIVO
ESPECÍFICO
2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

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

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

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

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

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

11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro la laboral brindo capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron? ¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación?

¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted?
¿Porqué?

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

12. ¿Cree usted que recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador?
¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

.....
.....

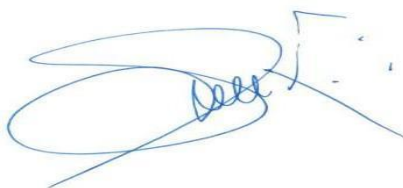
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde, Doctor en derecho con DNI N°18115734, N° 0363-2020-UCV, de profesión en abogado, desempeñándose como Docente en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista " El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre "El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021"	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima, 25 de noviembre de 2022



Dr. Johnny Rudy Sánchez
 Velarde DNI: 18115734

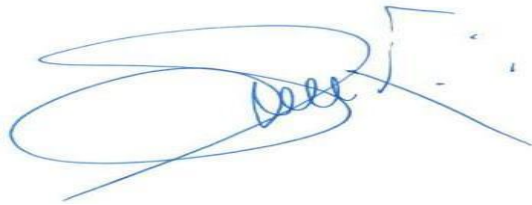
Especialidad en: Derecho
 del trabajo y la seguridad
 social

E-mail: jsanchezv23@ucvvirtual.edu.pe

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado											X										
Objetividad	Está expresado en conductas observables											X										
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											X										
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad											X										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



DR.: Johnny Rudy Sánchez Velarde

DNI N: 18115734

DNI N: 18115734

E - mail: jsanchezv23@ucvvirtual.edu.pe

E - mail: jsanchezv23@ucvvirtual.edu.pe

Firma:

Firma:

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

LINEA GENERAL: DERECHO LABORAL

LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA:

Reforma Procesal Laboral

TITULO:

**El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en
pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021**

Autor(es):

Bach. Ramírez Fabián, Claudia Jackeline (ORCID: 0000-0002-1842-8617)

Bach. Córdova Astete, Carlos Felipe (ORCID: 0000-0003-0057-
236x)

Asesor:

Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy (ORCID: 0000-0002-3258-2389)

**Trujillo - Perú
2022**

ANEXO 4

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Trujillo, 02 de diciembre del 2022

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar, “El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

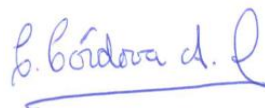
Conocedoras de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente,



.....

autor



.....

autor

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia,
en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021**

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: Género:

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: Hora.....

Lugar.....

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto? ¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

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

Preguntas:

2. Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Porqué?

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

Preguntas:

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de

Preguntas:

4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:

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

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

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

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el

7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

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

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

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

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

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

11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro la laboral brindo capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron? ¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación? ¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Porqué?

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

12. ¿Cree usted qué recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador? ¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga, Doctora en derecho con DNI N° 18190178, N° 678-2021-UCV, de profesión en abogada, desempeñándose como Docente a tiempo completo de la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista " El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre "El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021"	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad		XX			
2. Objetividad		X			
3. Actualidad		X			
4. Organización		X			
5. Suficiencia		X	X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia		X			
8. Coherencia		X			
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo, 02 de Diciembre del 2022



Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga
DNI: 18190178

Especialidad en: Derecho
Constitucional

E-mail: mzevallos@ucv.edu.pe

“El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																							
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado											X											
Objetividad	Está expresado en conductas observables											X											
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											X											
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X											
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad											X											
Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones											X											

Anexo 06

GUÍA DE ENTREVISTA



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Raquel Yarnold Martínez

Edad: 57 **Género:** Femenino

Cargo: Docente

Institución: Centro de Conciliación Yarnold

Entrevistadores: Claudia Jackeline Ramirez Fabian/Carlos Felipe Córdova Astete

Fecha: 12/12/2022 **Hora:** 22:00

Lugar: Plataforma Zoom

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto? ¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

Lo que pasa es que la atención que se da a los clientes no a las personas que vienen a solicitar la asesoría no puede ser remota, sin embargo, lo que sí habido es el incremento en la atención de la información por teléfono y también las reuniones que nosotros como directorio tenemos,

también las hemos tenido que desarrollar de manera remota, ahí diferenciando no, por la normativa del ministerio de justicia las asesorías tienen que ser presencial, pero la atención que se les brinda como información previa o posterior y coordinaciones entre nosotros sí ha sido remoto.

Sí, en mi caso que yo tengo el cargo de tesorería ha pasado toda la actividad que tenía antes de visitar el centro de trabajo de manera presencial, para hacer ahí el trabajo lo he tenido que pasar a virtual y básicamente mi trabajo se ha ido convirtiendo a cien por ciento en trabajo virtual.

Preguntas:

2. Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Porqué?

Sí, yo creo que si yo he tenido como te decía mi trabajo se ha casi convertido en cien por ciento virtual no y estas horas que paso frente a la pantalla me dan mucho cansancio visual, a veces siento al amanecer cuando me levanto la reseca también el tema de las horas cuando tenemos algún trabajo urgente para presentar información tipo informes son horas que uno pasa de largo y nos olvidamos no, uno se olvida de levantarse como dicen los protocolos que hay que levantarse cada hora movilizarse uno no se da cuenta y han pasado 4, 5 o 6 horas sentados sin moverse eso pues afecta la columna, las piernas también he perdido, antes uno hacía al movilizarse algunos minutos de caminata cuando uno se dirigía volvía dadas una vuelta al parque ahora ya no, uno después se sorprende que ya no hacemos ejercicio físico en mi caso ya casi lo he eliminado yo tengo que estar concientizándome de salir hoy día de mi casa vamos a dar una vuelta, vamos a subir a comprar el pan tengo ahí una escalera que subir aunque sea hacer ejercicio, yo sí siento que ha afectado fuertemente mi vida.

Preguntas:

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

Claro físicas las que te acabo de mencionar y en realidad pánico no pero si he notado ansiedad, cierta angustia no que uno tiene si me he dado cuenta de eso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:

En realidad nosotros, este el centro de atención digamos mantiene una atención para nuestros clientes bastante amplia pero no ha aumentado nuestras horas porque hemos hecho turnos rotativos, en ese sentido hemos tratado de no afectar a nuestros horarios y pero si mantener una atención como te decía no, rotando los turnos.

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

Claro en este caso no correspondería porque nosotros no hemos aumentado nuestra jornada, si bien es cierto hay una mayor atención para el los clientes los que necesitan nuestra colaboración, pero para nosotros nuestra jornada se ha mantenido.

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?

Por supuesto, hay una carga en el trabajo remoto si bien es cierto uno se ahorra el tiempo que resiente en el transporte no porque el transporte público también es agotador pero hay una

limitación de conexión humana y también una limitación de comunicación en el trabajo remoto que es agotador no entonces no es lo mismo cuando uno se comunica llegar acuerdos en las discusiones o el transmitir las ideas eso en si conlleva a aun agotamiento específico y cuando las horas se extienden por supuesto agota más.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

Ya en realidad nosotros hemos basado nuestro trabajo venimos trabajando lo que más este utilizamos es la computadora no y el internet y luego para tanto las comunicaciones como lo que es la propaganda para convocar a los clientes utilizamos tenemos cuentas de face, de Instagram, la página web, el google my Disness bueno y el correo electrónico también como para comunicaciones más oficiales y bueno este de manera remota cuando estamos en la oficina si utilizamos los recursos de la oficina, la oficina brinda todo eso pero cuando tenemos que hacerlo remoto desde la casa es este nuestros recursos.

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

Bueno hablando de objetivos sí, porque podemos en nuestro caso llegar a mucha gente de manera bastante rápida con menor costo no, podemos dar a conocer nuestro trabajo, en eso es una ventaja una gran ventaja este y nos ayuda a optimizar nuestro trabajo de verdad que sí.

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

Eh hay cierto nivel de adicción en todo ah porque en el momento que este estamos vamos a pensar en alguna tarea específica que tenemos que sostenerla no, siempre hay una tensión ahí, a veces tenemos que hacerle seguimiento y estamos no solamente desde la computadora sino también haciéndoles seguimiento desde el celular, no entonces estamos con el celular en la mano todo el tiempo y por ahí ya empiezas con otras que no son solamente lo del trabajo y te vas acostumbrando que quieres tener el celular todo el tiempo contigo y todo el tiempo está contigo la pantalla abierta, entonces ahí hay cierto nivel de adicción no, este y también como te comentaba en una de las preguntas anteriores si hay nivel de ansiedad yo me he dado cuenta estamos todo el momento contesto te mando un mensaje tal persona estoy esperando que me dé una contestación tal persona o que me confirme y con celular ahí mirando el correo, mirando los mensajes, entonces uno está ansioso no, a veces hay que concientizarlo para decimos en este momento tal actividad voy a separar eso aun así va mermando la tranquilidad de las personas no y si hay que tener mucho cuidado y a veces sobrepasa nuestro limite consciente y de manera inconsciente se va adueñando de nuestras actividades, de verdad que sí.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

Ya bueno nosotros tenemos un plan de capacitación yo soy aquí en la asociación yo soy educadora entonces más o menos eso recae sobre mi persona este es un plan que tenemos pero como somos pocos nosotros digamos que no destinamos recursos propios para esa capacitación lo que hacemos es aprovechar las capacitaciones que ofrece el ministerio de justicia en relación a lo que es conciliación y algunos otros cursos también que se dan tanto virtuales como presenciales en alguna oportunidad que se han dado para poder este mantener



nuestro plan de capacitación para mantener el nivel de actualización de los servicios que se brinda. Si precisamente todo se relaciona específicamente con lo que es la conciliación ahora puntualmente algunas otras cosas que hagamos este también hemos previsto que el tema de algunos cursos eh que encontramos en red que se brindan de manera abierta como el manejo de TIC, que uno siempre requiere estar capacitándose pero básicamente vamos a la capacitación en relación al servicio que es de la conciliación.

11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro laboral brindo capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron?
¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación?
¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Porqué?

No si se han pedido hay un plan del centro tiene un plan de seguridad sobre todo en pandemia para la atención o sea el ingreso de los clientes este la atención que se le da, las medidas de seguridad se han elaborado protocolos al respecto entonces todos los que somos parte de la asociación manejamos todos esos protocolos y los hemos seguido con mucha seriedad, entonces si todos somos conocedores de eso y los hemos puesto en práctica.

12. ¿Cree usted que recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador?
¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

Si, definitivamente las capacitaciones ayudan de que nosotros podamos toda los miembros de la asociación que tenemos contacto con nuestros clientes podamos saber manejar los temas y tener conocimiento de ello, eh también el estar informado de lo que vamos realizando no, en cumplimiento del objetivo que vamos alcanzando mejora tanto el servicio como la posibilidad de dar un mejor trabajo al interior de la asociación y también para los demás, facilita mucho este disminuye los tiempos de las reuniones porque ya todos manejamos de manera igualitaria los contenidos, los objetivos y este también estamos capacitados para poder alcanzarlos.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación. Los Olivos. 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Ruth Yamold Martínez

Edad: 61 **Género:** Femenino

Cargo: Abogada Verificadora/Conciliadora extrajudicial especializada en familia

Institución: Centro de Conciliación Yamold

Entrevistadores: Claudia Jackeline Ramírez Fabian/Carlos Felipe Córdova Astete

Fecha: 12/12/2022

Hora: 22:30

Lugar: Plataforma Zoom

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto?
¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

Si claro, este como ustedes bien saben que la pandemia y todas las consecuencias como fueron pues la cuarentena cerrada y todo lo demás de imprevisto nos agarró y se tomaron medidas inmediatas y los centro de conciliación no escaparon a eso en principio por disposición legal se


RUTH YARNOLD MARTÍNEZ
Abogada Reg. C.A.L. N° 21776

YARNOLD
CENTRO DE CONCILIACIÓN

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

A ver este, yo diría que por el trabajo en si no porque nosotros conocemos nuestro trabajo eh sabemos muy bien desarrollarlo en principio tal vez el temor más que el pánico el temor como nos vino encima un virus desconocido y no sabíamos que iba a suceder nada ese temor normal creo que paso en todos y cada una de las personas frente a la pandemia. Uhm al principio como les dije en una respuesta anterior los primeros tres meses no se pudo atender y luego poco a poco fuimos retomando progresivamente al trabajo presencial una vez que cumplimos con los protocolos que el MINJUS y que el MINSA nos pedía, tenía que cumplir el protocolo eso creo que paso en cada una de los negocios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:

Eh como les dije en respuestas anteriores el trabajo de conciliación propiamente dicho no fue virtual siempre fue presencial, eh los primeros tres meses estuvimos cerrados luego empezamos atender presencial lo que si fue virtual fue la atención a las personas en las diferentes plataformas no, el centro de conciliación tiene la página web, el Facebook tiene varias plataformas en los cuales los usuarios puedes acceder a la información y comunicarse con nosotros para absolver sus consultas, nuestro trabajo no es propiamente virtual en la conciliación y la audiencia lo que sí es virtual es la atención. Cuando salimos de las oficinas nos turnamos para atender a los clientes, como parte de nuestra responsabilidad.


RUTH YARNOLD MARTÍNEZ
Abogado Neg. CAL N° 21776

YARNOLD
CENTRO DE CONCILIACIÓN

Preguntas:

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

A ver este el que se remunere un trabajo adicional implica que hubiéramos hecho horas extras no, pero en el centro nadie hizo horas adicionales, nosotros hemos atendido en los horarios establecidos por norma y que se ha aprobado, lo que se hizo fue un plan de contingencia de todos el personal que labora en el centro de conciliación este establecimos horarios rotativos para que cada oficina atendiera a una determinada hora en las diferentes plataformas.

Preguntas:

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?

Si a ver cómo les decía nuestra jornada laboral sigue siendo la misma de acuerdo a las exigencias del ministerio de justicia eso no ha variado, lo que si es que nuestro trabajo ya este teniendo una atención virtual se ha extendido lo que agota es eso no saber cuándo empezamos y cuando terminamos eh porque siempre hemos estado disponibles atentos a que los usuarios se comuniquen con nosotros a través de las plataformas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

Preguntas:

7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

A ver durante nuestro trabajo presencial en el centro se utiliza los equipos que proporciona el centro de conciliación pero ya fuera de la oficina para poder continuar este trabajo de atender las

RUTH YARNOLD MARTÍNEZ
Abogado Reg. CAL N° 21776



YARNOLD
CENTRO DE CONCILIACIÓN

plataformas y todo lo demás eso ya era con equipo nuestro en mi caso yo utilizaba la computadora, el celular , laptop.

Preguntas:

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

Claro que sí en este mundo tecnológico en que vivimos en este momento todas estas herramientas informáticas son indispensables para realizar todo tipo de trabajo ya no es como antes que lo hacíamos a mano o máquina de escribir, hoy en día las computadoras nos ayudan a elaborar documentos en tiempo record, perfectos pasando por correctores y así salgan los trabajos pulcros, correcto, rápido y eficientes, el internet que es una herramienta indispensable para el trabajo.

Preguntas:

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

Yo diría que sí porque el hecho de estar todo el tiempo en el celular móvil osea con la computadora no nos crea adicción porque estamos todo el tiempo con el aparato en la mano viendo si nos escriben o nos llaman yo diría que sí crea un poco de dependencia ya cada uno tiene que tratar de controlar eso, nosotros no podemos permitir que eso nos gane y tenemos que controlar esa dependencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

A Ver este como parte estructural el Centro de Conciliación Eh tenemos Programadas Capacitaciones y por la misma Necesidad de que el persona se encuentre capacitado Y tenga conocimiento para brindar un buen servicio ahora el Centro de Conciliación no nos capacita


RUTH YARNOLD MARTINEZ
Abogado Reg. CAL N° 21778


directamente pero si nos valemos de la plataforma que pone el ministerio de justicia en sus diferentes niveles para capacitarnos en temas de conciliación, charlas cursos, además pertenezco a dos plataformas por las cuales siempre estoy en constante capacitación no solamente en capacitación en temas relacionados a mi carrera sino también en temas relacionados a la conciliación y de esa manera logramos optimizar nuestra labor, logramos estar siempre al día y brindar un buen servicio.

Preguntas:

11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro laboral brindo capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron? ¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación? ¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Porqué?

Eh claro que sí, a ver es importante indicar que el trabajo de conciliación fue presencial, lo que si fue virtual fueron la atención de consultas a nuestros clientes, cuando se desarrolló de manera presencial se siguieron los protocolos de seguridad dados por el MINJUS y el MINSA, para poder cuidarnos a nosotros mismos y al usuario.

Preguntas:

12. ¿Cree usted qué recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador? ¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

Claro que sí, no solo a nivel del centro de conciliación cada uno de nosotros y a nivel general toda capacitación debe ser constaste mantener al día al empleado al empleador, al colaborador y más aun dentro de un centro de conciliación donde nosotros vemos problemas del día a día de nuestros usuarios, básicamente trabajamos con las normas legales y estar constantemente capacitados en cualquier modificación o cualquier cambio en temas de conciliación, que en plena pandemia se modificó la ley fue necesario capacitarnos en eso, definitivamente las capacitaciones ayudan para mantenernos vigentes al día.

 **YARNOLD**
CENTRO DE CONCILIACIÓN

RUTH YARNOLD MARTÍNEZ
Abogado Reg. CAL N° 21776

Rodrigo Siancas

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Rodrigo Siancas Yarnold

Edad: 29 **Género:** Masculino

Cargo: Comunicador Social

Institución: Centro de Conciliación Yarnold

Entrevistadores: Claudia Jackeline Ramirez Fabian/Carlos Felipe Córdova Astete

Fecha: 12/12/2022 **Hora:** 22:51

Lugar: Plataforma Zoom

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto? ¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

Bueno las conciliaciones se siguen dando de manera presencial en oficina, pero ahora yo específicamente que soy encargado del tema de comunicación en el área audiovisual del centro

de conciliación ahora la he pasado de manera remota desde mi hogar desde mi casa. Eh más que nada el cambio, primero estabas trabajando desde oficina ahora desde casa al inicio no fue fácil acostumbrarse de tener una rutina muy milimetrada y estar en la oficina tantas horas ahora voy a realizar todo desde casa.

Preguntas:

2. Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Porqué?

Yo creo que si en un inicio a mí sí me afectó un poco porque no fue fácil adaptarse a esta nueva modalidad, eh sobretodo en el caso de separar cuál es tu centro de labores y cuál es tu hogar como que no hay una distinción de alguna manera afectó mi salud más que física emocional mental.

Preguntas:

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

Digamos que físico de repente un poco de dolor en la lumbar sobretodo porque en la oficina te parabas un momento para hacer un café o en la hora de almuerzo pero ya en casa estas tan metido en el trabajo y estas sentado todo el día cuando te diste cuenta ya son 5 horas que estabas metido ahí sin moverte y sientes un poco de dolor físico. De tipo mental un poco de ansiedad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:



4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:

Bueno cuando empezó la pandemia cuando se declaró el estado de emergencia no se atendió a nadie luego se fue retomando de alguna manera más progresiva cuando se aprobaron las medidas de saneamiento eh empezamos a implementar virtual en la web y también otros horarios para que se puedan atender a todas las personas las consultas sobre todo por redes las que son las más intensas.

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

Nadie en el trabajo realizo hora extra, solo cada uno tenía un horario establecido y se va rotando.

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?

Bueno no se aumentaron las horas como te comente lo que sí puede de repente chocar es que ya no hay una distinción porque el trabajo ya no se queda en tu centro laboral, porque tu casa ya se ha convertido en tu centro laboral, entonces tus horas de trabajo si es de repente dos, cinco, ocho o lo que sea terminas haciendo más horas porque estas desde tu hogar a veces terminas trabajando en tu propio proyecto o aplazaste algo y lo quieres empiezas avanzar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

Handwritten signature



7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

Claro el correo, la página web, el Instagram y todas esas cuentas que son las que yo manejo.

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

De todas maneras estamos en una época digital en que si tú no manejas algún tipo de tecnología o redes sociales tu negocio prácticamente está condenado a quedar en el olvido, sin redes sociales y sin herramientas digitales estaríamos en las épocas de las cavernas.

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

Adicción de repente como no está delimitado el hecho de cuál es tu centro de trabajo cuál es tu hogar si puedes terminar trabajando más horas inconscientemente, ansiedad si, también fatiga sobre todo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

Bueno sí, eh los doctores tienen que realizar ahí sus capacitaciones como me toca formar parte del área de comunicaciones tengo que saber todos los temas que se

mencionan para poder realizar el material audiovisual, claro todo el tema se relaciona más a la conciliación.

Paloma D.

11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro laboral brindó capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron?
¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación?
¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Porqué?

Bueno al inicio de la pandemia si no, todo el tema de cómo se debería llevar presencialmente el tema de la mascarilla, mascarilla facial, los mamelucos como te digo cuando se salió del estado de emergencia de inmovilización, entonces todas esas cosas fueron las que aplique para cuidar mi salud, se brindó un poco del tema de la salud mental, el hecho de cómo manejar un poco tus horarios.

12. ¿Cree usted que recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador?
¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

Bueno si, en mi caso es totalmente necesario lo de la capacitación porque me brindan bastante información con respecto a los materiales que tengo que utilizar, si me parece fundamental como cualquier profesional que está bien capacitado en el mundo que nos desenvolvemos constantemente capacitándose, de cierta manera claro no solo incrementar la producción sino también mejorar como profesional.



gp

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Gustavo Siancas Yarnold

Edad: 40 **Género:** Masculino

Cargo: Conciliador extrajudicial (Practicante)

Institución: Centro de Conciliación Yarnold

Entrevistadores: Claudia Jackeline Ramírez Fabian/Carlos Felipe Córdova Astete

Fecha: 12/12/2022 **Hora:** 23:20

Lugar: Plataforma Zoom

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto?
¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

Bien en realidad como han dicho las personas que me antecieron no hubo un cambio de modalidad lo que tuvimos es que hacer una adaptación primero a las condiciones que el MINJUS adopta y luego no en cuanto al horario porque estas se mantuvieron sino una adaptación a la absolución de consultas de los usuarios que como ya te han mencionado cada uno de manera rotativa fue asumiendo en determinados momentos, las consultas virtuales en si aumentaron bastante eso si nos obligó a estar más tiempo en los medios digitales.

Preguntas:

2. Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Porqué?

Eh yo creo que sí mira en mi caso yo tengo una dorsalgia a causa de tanto tiempo estar sentado, y luego además resentía el tema fisico cuando tenía que salir para realizar una actividad, si hubo una afectación no te puedo negar que las primeras veces que salí después del encierro más prolongado sentado cierto grado de ansiedad o temor del estar en la calle del cambiar del ambiente mi casa en que todo estaba más tranquilo del tener que salir de exponerme a un eventual contagio.

Preguntas:

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

Bueno te mencione hace un momento la dorsalgia, dolor lumbar, dolor de espalda eh además el temor al contagio era evidente en todos nosotros, la tensión que te generaba esto el tema de no estar plenamente conscientes de cuando acabaría todos estas tensión contribuye a ciertas dolencias físicas incluso más que las mentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.



Preguntas:

4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:

Bien en el caso de los primeros meses no se pudo atender por disposición del MINJUS, luego fuimos retomando de forma progresiva en cuanto se aprobaron las medidas que dicto el MINSA y que el MINJUS superviso, durante ese tiempo implementamos un zoom virtual en la página web del centro y como ya se les había comentado implementamos entre nosotros horarios para atender las consultas todos los días que era básicamente las 24 horas, los usuarios en cualquier momento te podían escribir y eso había que estar bastante pendientes.

Preguntas:

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

Bien como ya les mencioné propiamente no tuvimos horas extras crearon turnos diferenciados rotativos eh para respuesta y atención de consultas.

Preguntas:

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?

Personalmente yo no creo que el trabajo remoto agote más que el presencial son situaciones diferentes, por ejemplo ahora que estamos presencial los desplazamientos en bus pueden ser larguísimos son a veces casi interprovinciales, no es que te agote más simplemente son espacios



diferentes y en nuestro caso simplemente tuvimos este horario ampliado esto requirió que le dediquemos más tiempo a una actividad laboral ahora eh ay cosas que si evidentemente en lo virtual yo he experimentado mayor agotamiento, por ejemplo yo uso lentes hace muchísimos años el tener las pantallas en especial las que tienen pantalla led que producen luz azul me producen mucho cansancio ocular, eso sí puedo diferenciarlo claramente entre lo virtual y lo presencial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

Preguntas:

7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

En caso de las TICs evidentemente el celular, la pc o laptop evidentemente el internet fueron las herramientas básicas además de software, apps que tuvimos que empezar a utilizar, el centro en este caso utiliza varias redes sociales como Facebook, el Messenger, el Instagram, además el centro tiene su propia web eh utilizamos el Google my disness, bueno eso ahora durante nuestras funciones dentro del centro nos brinda todos los equipos salvo el celular y el internet, bueno pero te decía que en casa cada uno de nosotros si tuvimos que utilizar nuestros propios equipos para la resolución de cualquier duda o cualquier atención a los usuarios que no era propiamente una conciliación,

Preguntas:

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

Bueno definitivamente lo son, las herramientas tecnológicas nos acercan más al usuario, más que nos permiten un acercamiento a la información de manera mucho más ágil , informes que por ejemplo antes tenías que presentar en físico ahora se presentan en la plataforma del MINJUS eh también se puede realizar servicios aleatorios como por ejemplo la búsqueda de partidas de nacimiento y eso es totalmente digital, la tecnología nos sirve de herramienta básica para nuestras

funciones además en el caso de las redes sociales nos permite mantener el contacto con los usuarios del centro de conciliación.

Preguntas:

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

Yo creo que fatiga y un grado de ansiedad si pero la adicción depende del modo de uso creo que hay mayor adicción en el uso personal que en el uso laboral, en nuestro caso o mío personal yo utilizaba más al móvil para poder responder si tenía la ansiedad como esta sensación de que en cualquier momento iba a llegar una consulta y estaba revisándolo constantemente pero como adicción propiamente no tenía muy diferenciado eso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

Bien, básicamente la capacitación que nosotros recibimos es la capacitación que imparte el MINJUS, lo que hace nuestro centro en la figura de la directora es notificamos de las opciones de capacitaciones que nos brinda el MINJUS, nos avisa permanentemente cuando se están dando estas capacitaciones y nos invita a poder asistir e inscribimos para seguir actualizados.

Preguntas:



11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro laboral brindó capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron? ¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación? ¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Porqué?

Bien, definitivamente tuvimos capacitaciones a la salud ocupacional no y a la bioseguridad eh nos brindaron infografías, nos brindaron un espacio en el que pudimos conversar de cuáles eran las medidas más adecuadas, el uso adecuado de las mascarillas, el alcohol en gel, el pediluvio, eso lo tuvimos bien claro, y las recomendaciones claro que fueron útiles incluso el departamento de comunicaciones nos mantenía muy informado sobre las mejores opciones para comprar mascarillas.

Preguntas:

12. ¿Cree usted que recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador? ¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

Eh bueno sí claro, cualquier capacitación nos mantiene actualizados y nos permiten la posibilidad de brindar un mejor servicio y una autoformación profesional de calidad, entonces si efectivamente las capacitaciones mejoran nuestro desempeño tienen una repercusión directa en nuestra productividad.



*Puro
Juanes*

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Trabajo Remoto y su afectación a la Salud del Trabajador en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Rebeca Yarnold Martínez

Edad: 59 **Género:** Femenino

Cargo: Directora del Centro de Conciliación/ Conciliadora extrajudicial especializada en familia.

Institución: Centro de Conciliación Yarnold

Entrevistadores: Claudia Jackeline Ramirez Fabian/Carlos Felipe Córdova Astete

Fecha: 12/12/2022

Hora: 23:46

Lugar: Plataforma Zoom

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo afecta el trabajo remoto a la salud del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

1. Durante la pandemia ¿su centro de labores cambió de modalidad de presencial a remoto? ¿Cuál fue el impacto en sus actividades profesionales? Fundamente su respuesta:

REBECA YARNOLD MARTINEZ
Directora



Bueno lo que cambio en el centro de conciliación fue nuestra dinámica de trabajo interna y de comunicación con los usuarios pero el desarrollo propiamente de las audiencias se dieron en la forma presencial nosotros estuvimos durante el confinamiento cerrado y después de acuerdo como el estado iba abriendo de acuerdo a nuestro rubro laboral pudimos reintegramos a la actividad profesional, el impacto en lo físico y la salud en mi caso en concreto que trabajo bastantes horas delante de una computadora he sentido que la medida de mis anteojos la medida aumento ahora yo requiero estrictamente trabajar con mis anteojos, no puedo trabajar sin ellos, porque ya dependo bastante, tanto la pantalla como el uso del celular ha bajado mi visión y tengo un problema de cervical que ha aumentado en este tiempo justamente por el uso de estos aparatos y las horas trabajando frente a equipos.

Preguntas:

2. Desde su experiencia ¿Cree que el trabajo remoto afectó la salud del trabajador en la pandemia por la Covid-19? ¿Porqué?

Si el trabajo remoto ha afectado a la salud de los trabajadores eh como te comentaba hace un momento ahora permanecemos sentados frente a un equipo de escritorio o un móvil por largas horas, ahora en este momento cualquier sea el negocio que no estén presentes en las redes no existes, una de las estrategias que nosotros tomamos muy enserio para poder sobrevivir a esta etapa drástica del covid es la presencia para que cualquier usuario dependiendo de cualquier sea su nivel de interacción con las tecnologías nos pudieran encontrar. Hay plataformas que usan con más facilidad los jóvenes y otras plataformas que le gusta más a la gente adulta, etc., entonces nosotros implementamos todas las plataformas el uso del correo electrónico, el uso de la página web, facebook, Instagram para que los usuarios nos pudieran encontrar ahí donde ellos interactúan con mayor comodidad no, entonces esto ha dispuesto mayores esfuerzos para el centro y para el personal porque habian diferentes niveles de capacitación y tuvimos que nivelarnos todos, ello para no recargar más el trabajo de cada uno empezamos hacer roles de interacción porque también los usuarios empezaron a trabajar en una dinámica diferente ya no en un espacio y horario de oficina sino que el usuario puede contactarse con nosotros ya sea a la 6 de la mañana o 12 de la noche y espera ser atendido, en ese caso tuvimos que reformular


REBECCA YARNOLD MARTINEZ
Directora
CENTRO DE CONCILIACIÓN



nuestros trabajo para no afectar también a nuestros trabajadores y también para mantener interacción activa con nuestros usuarios.

Preguntas:

3. Desde su experiencia ¿Se han presentado dolencias físicas o trastornos de tipo mental tales como pánico, ansiedad, depresión, etc., durante el tiempo que realizó trabajo remoto? ¿Cómo cuáles?

Bueno nosotros básicamente en la atención nosotros trabajamos permanentemente con emociones porque los usuarios vienen con conflictos de emociones muy fuertes y nosotros de alguna manera somos los receptores de esas emociones para ayudarlos a ellos a protegerlos y a llegar a acuerdos certeros y favorables para ellos no, entonces desde ya contamos con una carga fuerte, además con nuestra propia carga, además porque hemos vivido momentos muy duros en la incertidumbre y cuando nos reactivamos estuvimos atendiendo con la tensión del permanente por peligro del que si nos podríamos contagiar, entonces teníamos una tensión física como tensión emocional personalmente en mi persona ansiedad, preocupación y responsabilidad tanto de mi persona como de los usuarios a los que atendía fuimos muy estrictos durante la pandemia incluso hasta ahora la atención se da por citas para que no tengamos el centro saturado de personas, tanto en la sala de atención como en la sala de recibo y nos cuidamos a nosotros y también de los usuarios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo remoto impacta en la jornada de trabajo y origina agotamiento laboral del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

4. Durante el tiempo que se realizó trabajo remoto ¿el horario de trabajo se mantuvo como la modalidad presencial o hubo variaciones? Especifique su respuesta:


REBECA YARNOLD MARTÍNEZ
Directora
YARNOLD
CENTRO DE CONCILIACIÓN

Claro, okey hay una característica por ejemplo los centro de conciliación trabajamos con horarios que son aprobados por el ministerio nosotros no lo podemos mover a voluntad no, por ejemplo si llega una persona a y yo dispongo de tiempo no la puedo atender porque ese horario no lo tiene aprobado el ministerio, en ese sentido se mantiene rígido salvo que hubiéramos hecho alguna variado o presentado una comunicación y el ministerio nos hubiera aprobado, entonces tuvimos que mantener el horario de atención al público en oficina, el mismo que hubiera aprobado en

MINJUS, pero para todo lo que era reserva de citas, recepción de documentación a través de la plataforma virtual o información propiamente del procedimiento conciliatorio se llevó de una forma más extensa de atención.

Preguntas:

5. Las horas adicionales que realizó durante el trabajo remoto ¿fueron remuneradas o compensadas con tiempo de descanso? Explique de qué manera:

Este básicamente tratamos que todos los colaboradores distribuyan las tareas y lo mencionamos todos, nosotros estuvimos tres meses sin atención como todas las instituciones cerradas durante ese tiempo no hubo ningún tipo de ingreso pero si los egresos se mantuvieron no podíamos para no generar mayor recarga al centro tratamos de distribuir las labores entres todos nosotros en forma alternadas y rotativa para no generar una carga más pesada en el tema del pago de horas extras y tampoco afectar la salud de los trabajadores.

Preguntas:

6. ¿El incremento de horas a la jornada laboral de trabajo remoto agota más, tanto física como mentalmente, comparándolo con el horario habitual de trabajo en la modalidad presencial? ¿Podría explicarlo?


REBECCA YARNOLD MARTINEZ
directora

Si, el trabajo remoto es agotador porque el operador esta frente a un equipo y a la vez pierde la noción del tiempo y también hay díganos el operador se embulle en este curso y en ocasiones procrastinando y entonces su trabajo se va re mentalizar y va seguir trabajando más horas porque cuando estas en la oficina estas más concentrado en tu actividad organizas mejor tu tiempo y horas de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el trabajo remoto pueden ocasionar tecnoestrés en el trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021

Preguntas:

7. ¿Cuáles fueron las TICs que más se emplearon en el trabajo remoto? ¿Fueron subvencionadas por usted o por el empleador? ¿Cuáles y cómo?

Bueno yo básicamente mi labor se ha desarrollado casi permanentemente en el centro de conciliación y he usado los equipos que proporciona el centro en ese sentido y lo que si hemos incrementado es el zoom, el siscott también para nuestras reuniones, o video llamadas cuando hacemos reuniones de coordinación con la asociación a veces una vez por semana o dos o al mes, también ha supuesto capacitar al personal para que todos puedan obtener un óptimo desarrollo de las TICS. El tiempo que tuve que trabajar en casa utilizaba mis propios equipos.

Preguntas:

8. ¿Cree que las tecnologías informáticas son herramientas tecnológicas indispensables y que ayudan a efectivizar las actividades labores? ¿Por qué?

En este momento que estamos viviendo se ha vuelto una herramienta indispensable si no cuenta con estas herramientas o quien no sabe utilizarlas esta fuera del mercado laboral o no va poder acceder a la comunicación ni competir laboralmente.


REBECCA YARNOLD MARTINEZ
Directora
YARNOLD
CENTRO DE CONCILIACION

Preguntas:

9. ¿El trabajo remoto crea adicción, ansiedad, fatiga por el uso incesante de las tecnologías de la información y comunicación? ¿Podría fundamentar su respuesta?

Si, el uso de las TIC crea ansiedad crea dependencia también, además el conocimiento se va diversificando y creciendo de una forma vertiginosa que no vamos a poder captar todo y nos genera ansiedad porque siempre estamos tratando de buscar más y más, también la oferta de capacitación va creciendo, como te decía nosotros trabajamos con emociones directamente entonces tratamos que nosotros seamos personas que podamos brindar tranquilidad a los usuarios, por eso tratamos que estas herramientas nos ayuden a nuestro trabajo y que se dominen también porque es fácil que uno se vuelva adicto a estos medios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de qué manera la capacitación del trabajo remoto origina un impacto en el desarrollo de la productividad del trabajador, en pandemia, en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021.

Preguntas:

10. ¿En el centro de conciliación donde labora actualmente suelen brindar capacitaciones a los trabajadores? ¿Los temas de estas capacitaciones se encuentran relacionados a las labores que usted realiza? Fundamente su respuesta:

En mi caso por ejemplo yo que soy conciliadora y también ejerzo como directora del centro, el ministerio de justicia ofrece a través de la ENCE q es la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial una oferta de información permanente y nosotros la aprovechamos al máximo todos, aparte de eso el CAL el Colegio de Abogados de lima también brinda información, una de mis funciones es mantener a todo el personal informado de estas ofertas porque nosotros tenemos que tener un número mínimo de actualizaciones al año esta es una norma del centro de conciliación y a su vez nuestro creativo de comunicaciones que es Rodrigo Siancas él nos ofrece


REBECCA YARNOLD MARTINEZ
Directora

YARNOLD
CENTRO DE CONCILIACION



también una vez al mes una capacitación en el uso de las redes para que podamos ser autónomos en el uso de las redes en nuestro trabajo.

Preguntas:

11. ¿Durante el tiempo que realizó trabajo remoto su centro laboral brindó capacitaciones en temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo? ¿Qué temas abordaron? ¿Usted puso en práctica estas recomendaciones brindadas durante la capacitación? ¿Considera que estas recomendaciones fueron de utilidad para usted? ¿Porqué?

Uno de nuestro colaboradores fue el responsable de la salud ocupacional y tuvimos capacitaciones primero para el ingreso de las personas a la oficina sobre el uso correcto de las mascarillas o si nos las tenían no podían ingresar o si no las tenían correctamente puestas no podían ingresar tampoco, en nuestras audiencias si se las bajaban o tenían descubierta la nariz o la boca entonces suspendíamos las audiencias, implementamos el uso de acrílicos en los escritorios, la toma de la temperatura, la toma de prueba Covid permanentemente, como todos los centros presentamos nuestro plan de vigilancia Covid aprobado por el MINSA y después respaldado por el ministerio de justicia.

Preguntas:

12. ¿Cree usted que recibir capacitaciones coadyuvan a su desempeño laboral e incrementa considerablemente la productividad en las tareas encomendadas por su empleador? ¿De qué manera? Fundamente su respuesta:

La capacitación hace a un colaborador más eficiente y más proactivo y va darle un plus a su valor profesional a la labor que realiza y es algo que el colaborador va poner en manifiesto en el trabajo que realiza en este momento y por a o b migra a otro centro laboral es un plus que se lleva con el, nosotros ponemos mucha énfasis en todas las capacitaciones que realiza de acuerdo a la colaboración específica que haga con nosotros y vamos a mantenerlo siempre para que tengamos un mínimo de capacitaciones y seamos competitivos y para que nuestro trabajo se mantenga en el nivel que nos hemos propuesto, ello a nosotros nos ha dado muy buenos resultados.



Rebeca Martínez
REBECA YARNOLD MARTÍNEZ
Director

ANEXO 07 AUTORIZACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 22 de noviembre de 2022

Señor(a)
REBECA YARNOLD MARTÍNEZ
DIRECTORA
CENTRO DE CONCILIACIÓN YARNOLD
AV. CARLOS IZAGUIRRE 983, OF. 301, LOS OLIVOS

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las (los) Bach. CLAUDIA JACKELINE RAMIREZ FABIAN con DNI 45114598 y CARLOS FELIPE CÓRDOVA ASTETE con DNI 41438874 del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, puedan ejecutar su investigación titulada: "EL TRABAJO REMOTO Y SU AFECTACIÓN A LA SALUD DEL TRABAJADOR EN PANDEMIA, EN CENTRO DE CONCILIACIÓN, LOS OLIVOS, 2021", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

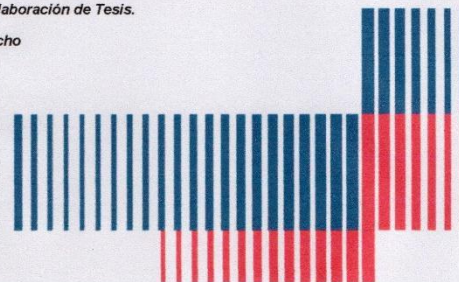
Atentamente,



Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.
Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.
Facultad de Derecho

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe





Av. Carlos Izaguirre 983 Of. 301,
Urb. Covida, Los Olivos
Teléfono 468-1899
www.yarnold.pe

Autorizado su funcionamiento por Resolución N° 1198-2016 JUS/DGDP-DCMA

Lima, 07 de diciembre del 2022

Doctora
María Eugenia Zevallos Loyaga
Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis
Facultad de Derecho
Universidad César Vallejo
Presente. –

Ref.: Autorización para ejecución de Proyecto de Investigación de Derecho

De nuestra consideración:

Por medio de la presente saludamos a usted y a la digna institución que representa.

Es un gusto dar respuesta a su carta de fecha 22 de noviembre de 2022 a fin de autorizar a los Bach. CLAUDIA JACKELINE RAMIREZ FABIAN y CARLOS FELIPE CÓRDOVA ASTETE del Programa de Titulación para universidades no licenciadas para que ejecuten su investigación titulada **“El Trabajo remoto y su afectación a la salud del trabajador en pandemia, Los Olivos 2021”** en nuestra institución.

Sin otro particular quedamos de Usted.

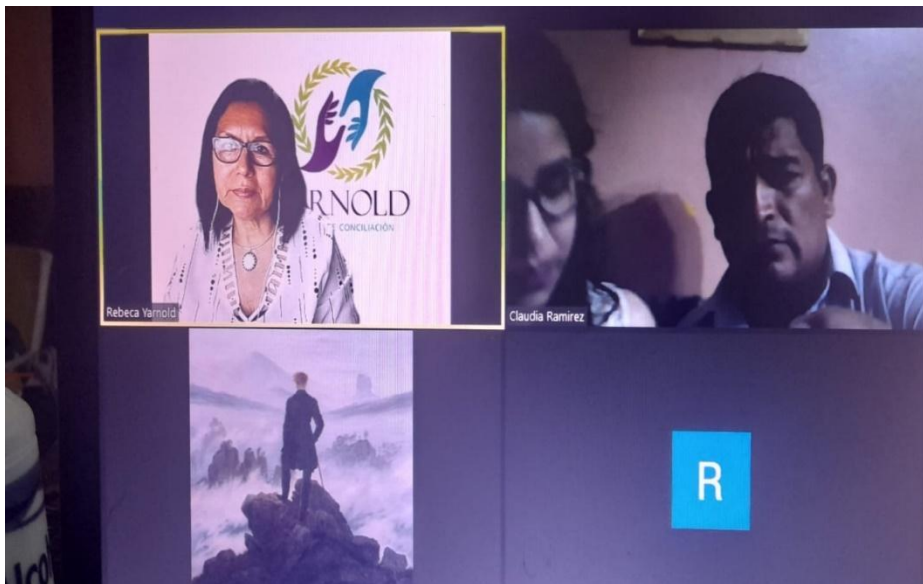
Atentamente,



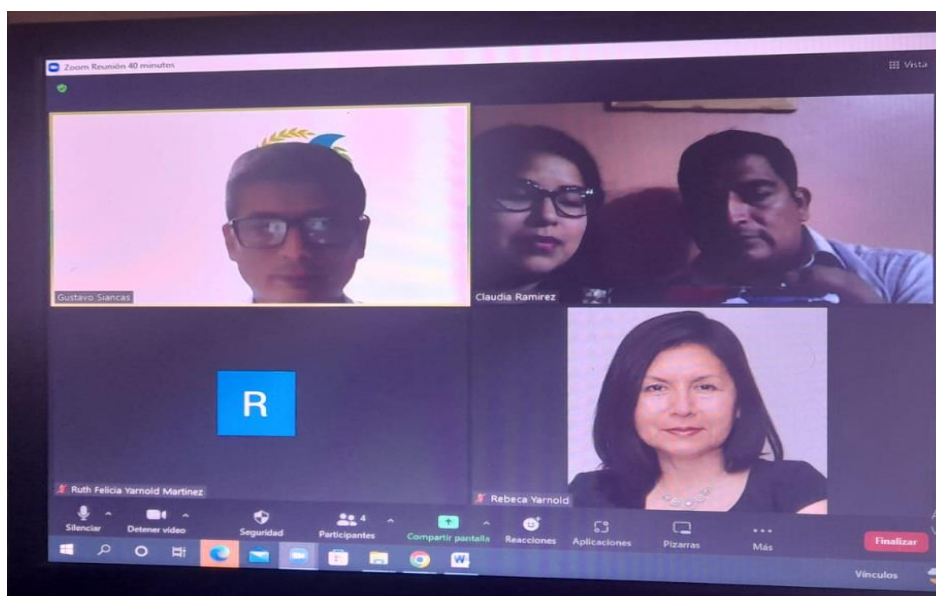
REBECA YARNOLD MARTÍNEZ
Director

ANEXO 08 FOTOS DE ENTREVISTAS

Entrevistada: Sra. Rebeca Yarnold



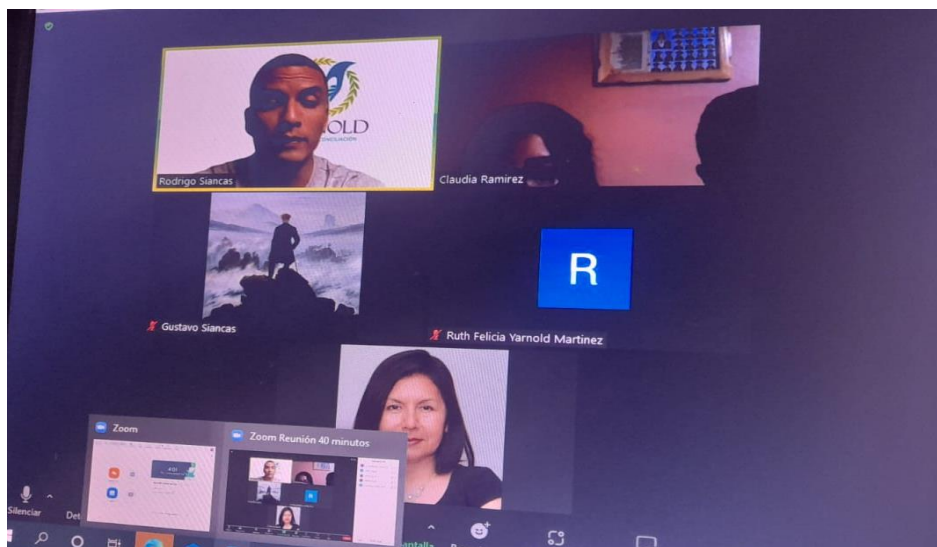
Entrevistado: Sr. Gustavo Siancas



Entrevistada: Sra. Ruth Yarnold



Entrevistado: Sr. Rodrigo Siancas



Entrevistada: Sra. Raquel Yarnold





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El Trabajo Remoto y el derecho a la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en Centro de Conciliación, Los Olivos, 2021-2022", cuyos autores son RAMIREZ FABIAN CLAUDIA JACKELINE, CORDOVA ASTETE CARLOS FELIPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY DNI: 18115734 ORCID: 0000-0002-3258-2389	Firmado electrónicamente por: JSANCHEZV23 el 11- 02-2023 10:18:26

Código documento Trilce: TRI - 0532315