



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del proceso de adaptación, ley N°30036 y decreto de urgencia N°026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTORAS:

Carrasco Marquez, Estefany Mercedes (orcid.org/0000-0002-6990-9381)

Zea Mercado, Alejandra Rocio (orcid.org/0000-0002-3454-5936)

ASESOR:

Mg. Vásquez Torres, Arturo Rafael (orcid.org/0000-0002-8513-4483)

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

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestros padres, que con esfuerzo nos han apoyado permanentemente en la elaboración del mismo.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor Arturo Vásquez Torres por su guía y enseñanza, asimismo agradecer a los profesionales que colaboraron con la validación de nuestro instrumento y aquellos participaron en la ejecución del mismo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27

VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Diagrama de flujo de recolección y análisis de datos _____	16
Tabla 2 Distribución de frecuencias indicadores dimensión prestación de servicio _____	17
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la dimensión derechos y obligaciones _____	18
Tabla 4 Distribución de frecuencias indicadores dimensión población vulnerable _____	19
Tabla 5 Distribución de frecuencias indicadores dimensión responsabilidad de partes _____	20
Tabla 6 Distribución de frecuencias indicadores dimensión prestación de servicios _____	21
Tabla 7 Distribución de frecuencias indicadores dimensión derechos y obligaciones _____	22
Tabla 8 Distribución de frecuencias indicadores dimensión responsabilidad entre partes _____	23

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 Distribución de frecuencias dimensión prestación de servicio	18
Gráfico 2 Distribución de frecuencias indicadores dimensión derechos y obligaciones	18
Gráfico 3 Distribución de frecuencias dimensión población vulnerable	19
Gráfico 4 Distribución de frecuencias dimensión responsabilidad de partes	20
Gráfico 5 Distribución de frecuencias dimensión prestación de servicios	21
Gráfico 6 Distribución de frecuencias dimensión derechos y obligaciones	22
Gráfico 7 Distribución de frecuencias dimensión responsabilidad entre partes	23

Resumen

La presente investigación, centra su estudio en analizar el proceso de adaptación, Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020, con el objetivo de determinar el nivel de cumplimiento y medida de ejecución de la Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en los vínculos laborales de las empresas e instituciones, en esta investigación se tomó en consideración, el Teletrabajo como una modalidad laboral, dentro de la cual el trabajador, realiza labores y actividades subordinadas a una empresa o institución, utilizando herramientas tecnológicas de información.

Asimismo, se considera el trabajo remoto como una modalidad de trabajo, con las mismas implicaciones, del teletrabajo, con la particularidad, de que se puede aplicar, de manera unilateral, con el consentimiento del trabajador, y que la misma, puede ser dirigida previa evaluación a trabajadores que sean grupos de riesgo.

En este sentido, esta investigación es de enfoque cuantitativo, el diseño de investigación, es descriptiva y exploratoria, la técnica de recolección de datos, es la encuesta, el instrumento de recolección de datos, el cuestionario, concluyendo finalmente que el nivel de cumplimiento es regular con una medida de ejecución del 78%.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo remoto, derecho laboral

ABSTRACT

The present investigation centers its study in analyzing the process of adaptation, Law N^a 30036 and urgency decree N^o 026-2020, in companies and institutions, Arequipa, 2020. with the objective of determining the level of compliance and measure of execution of the Law No. 30036 and emergency decree No. 026-2020, in the labor relations of companies and institutions, in this investigation Telework was taken into consideration as a labor modality, within which the worker performs subordinate tasks and activities to a company or institution, using information technology tools.

Also, remote work is considered as a modality of work, with the same implications, of telework, with the particularity that it can be applied, unilaterally, with the consent of the worker, and that the same, can be directed previous evaluation to workers who are risk groups.

In this sense, this research has a quantitative approach, the research design is descriptive and exploratory, the data collection technique is the survey, the data collection instrument, the questionnaire, finally concluding that the level of compliance is fair with a performance measure of 78%.

Keywords: telework, remote work, labor law

I. INTRODUCCIÓN

Wuhan, China, 31 de diciembre del 2019 se notificó por primera vez el brote de la enfermedad por coronavirus a la Organización Mundial de la Salud, desde entonces la realidad de todo el mundo cambió, viéndose el ser humano obligado a adaptarse a los nuevos cambios para evitar la propagación del virus. **(World Health Organization, 2020)**, señala que las posibles formas de contraer el coronavirus es mantener contacto físico con personas contagiadas, la transmisión también puede ser aérea cuando se carece de suficiente ventilación, entre otras. Asimismo, destaca la implementación de medidas eficaces de salud pública y prevención de infecciones para así poder interrumpir la cadena de transmisión y propagación del SARS-CoV2.

Perú, 6 de marzo del 2020, el presidente de la república, confirma el primer caso de coronavirus, implementando un plan relativo a la preparación para responder al riesgo de la propagación del Coronavirus, estableciendo medidas que el personal de atención de primera línea debe considerar para ejercer sus funciones, asimismo se declara emergencia sanitaria nacional el 11 de marzo del 2020 y para el 15 de marzo del 2020 el gobierno decreta aislamiento social obligatorio de la población por un periodo inicial de 15 días, iniciando al día siguiente la cuarentena restringiendo los derechos constitucionales relativos a la libertad y otros, cuarentena que se fue prolongando en el tiempo.

Frente a todos estos cambios inesperados, nace la incertidumbre en la población respecto al cumplimiento de sus responsabilidades laborales si a la vez deben cumplir las medidas decretadas por el estado, como lo es el aislamiento de todos los ciudadanos, la cuarentena de las personas contagiadas y los toques de queda que a lo largo de estos dos años han estado en constante variabilidad y cambio.

Con fecha 15 de marzo del 2020 se publica el Decreto de Urgencia N° 026-2020 el mismo que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) dentro del país, que en su Título II hace referencia al trabajo remoto y su aplicación, pero, ¿acaso esta es la primera normativa que hace referencia al trabajo a distancia en el Perú?, pues la respuesta es no, ya que en el año 2015 se publicó la ley N° 30036 ley que regula el teletrabajo

que tuvo el objetivo de implementar el teletrabajo como una modalidad peculiar, que permite mediante el uso de tecnologías la prestación de servicios en instituciones tanto públicas como privadas.

La aplicación de esta ley ha significado una evidente transición digital, ya que su aplicación se ha visto forzada ante una crisis sanitaria mundial que aún estamos atravesando, sin embargo, esta modalidad de trabajo configura una forma de innovación laboral en cuanto a prestar servicios y un aliado para prevenir la propagación del SARS-CoV-2.

Dentro de este contexto, es importante realizar el análisis de todo el proceso de adaptación por el que han pasado las instituciones y empresas, debido a que esta problemática radica en saber si realmente en la realidad se cumplen ambas normativas que regulan y establecen parámetros de ejecución en lo que concierne al teletrabajo y trabajo remoto, si bien es cierto no se ha legislado de forma más detallada y específica ya que por presiones temporales y sociales se tuvo que emitir normas de forma exprés, por lo que la mala ejecución en el cambio de modalidad de trabajo implicaría una evidente vulneración derechos laborales pre establecidos así como derechos laborales nuevos que surgen como consecuencia de teletrabajo y trabajo remoto; asimismo la relevancia Jurídica del presente trabajo de investigación se basa en los vacíos legales que existe en nuestro ordenamiento jurídico laboral, en lo que respecta al teletrabajo y trabajo remoto, ya que debido a la premura del tiempo su normativa se ha visto limitada a recoger solo aspectos genéricos sin prestar atención a los detalles que en cierta medida vulnera algunos derechos de los trabajadores que se encuentran laborando en esta modalidad de trabajo ya que no se establece de forma específicas aspectos tales como jornadas, descansos y trabajo en sobretiempo, remuneración, derechos colectivos, seguridad y salud en el trabajo.

En el presente proyecto de investigación se busca analizar el proceso de adaptación, ejecución y cumplimiento de la Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020. Para ello, se presenta el problema de investigación, en virtud de realizar un análisis del nivel de adaptación de empresas e instituciones (públicas y privadas), de acuerdo al trabajo no presencial, en función de detectar dificultades, características y demás elementos,

por el hecho, de ser una normativa, que se cumple de manera supletoria con las normas laborales, que tienen que ver con el trabajo, como derecho a la privacidad del trabajador, condiciones de salud del trabajador, protección de información confidencial de la empresa o la institución pública, organizando un contexto y una situación geográfica específica, como lo es la ciudad de Arequipa.

Asimismo, se tomará en cuenta una serie de antecedentes, locales, nacionales e internacionales, las cuales sirven como punto inicial de investigación, para la generación de conocimiento en cuanto a el seguimiento del proceso de adaptación de las dos normas, por parte de empresas privadas e instituciones públicas.

El objetivo general es determinar el nivel de cumplimiento y medida de ejecución de la Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en los vínculos laborales de las empresas e instituciones, Arequipa, Teniendo como objetivo específico analizar si la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020 se cumple en la realidad laboral de empresas e instituciones, Arequipa.

Finalmente debido a la incertidumbre sobre si la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020 están siendo ejecutados de forma íntegra, por parte de las empresas e instituciones en Arequipa 2020 se plantea la siguiente hipótesis:

Posiblemente las empresas e instituciones en Arequipa, no estarían ejecutando de forma íntegra la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020, por lo que se está vulnerando los aspectos regulados y establecidos por dichas normas, que llevaría implícitamente también la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto.

II. MARCO TEÓRICO

Se considera al Marco teórico como aquel componente esencial del proyecto de investigación, ya que en él se desarrolla estructuradamente toda aquella información considerada como antecedente del tema de investigación, pueden ser teorías, o insumos de carácter científico relacionados, toda esta información no tiene un carácter autónomo ya que debe existir un vínculo de correlación. **(Valdivia, 2018).**

Dada la naturaleza, del objeto de estudio, se han proyectado diversos enfoques para abordar el fenómeno, en este sentido, de acuerdo con la revisión de la literatura, se distinguió, antecedentes que se consideran pertinentes al estudio.

A nivel internacional, el teletrabajo es definido como aquella modalidad laboral en la que en el trabajo no requiere de la presencia de sus trabajadores en las oficinas o su centro de labores en la dependencia administrativa, más sino puede desarrollar la prestación de servicios fuera de ella, apoyándose mediante el uso de tecnologías de la información. **(Gala, 2021).**

Se define el teletrabajo como una forma de ejecución del trabajo, propiamente dicho, que utiliza las tecnologías de la información, mediante una relación de trabajo o un contrato, donde se fijan unos términos de trabajo, para ser ejecutado fuera del local del empleador. **(Trapaga, 2015, p. 63).**

La concepción del teletrabajo, se extendía, por dos vertientes principales, por un lado, la estadounidense, con que el teletrabajo lo hace cualquier persona que labore fuera del trabajo, y la concepción europea por otro, con el *telework*, que lo caracteriza, la utilización de los medios de tecnología y comunicaciones. **(Vergara y Valdés Sánchez, 2009).**

Dentro de ese contexto se define el teletrabajo sobre 3 elementos a) el funcional, que se configura en tener una adecuada organización en el centro de trabajo, de forma tal que no afecte o impida la prestación de servicios; b) la instrumental, que involucra en su ejecución el manejo de tecnología de información y de la mano de una buena comunicación, la misma que sin más es necesaria pues las tecnologías de información son instrumentos fundamentales para la ejecución del teletrabajo; y

c) el arrendamiento, que ubica la realización de las obligaciones laborales ordinarias fuera del lugar físico de la empresa. **(Villaba, 2020).**

Señala que dentro de la normativa nacional se ha optado por omitir la regulación específica de estas modalidades de trabajo, lo que significa un conflicto ya que las mismas muestran diferentes ventajas, tanto como para el empleador y el empleado, sean estos del sector público o privado, por lo que su regulación no puede dejarse de lado ya que representa mejoras importantes en cuanto a las prestaciones laborales, por lo que se debería plasmar en el ámbito civil como laboral, así como los contratos laborales (su remuneración, descansos, sobretiempos, salud, entre otros). **(Correa Prieto, 2015).**

Uno de los países pioneros en incorporar el teletrabajo en su legislación laboral fue Brasil, como una estrategia de innovación y en aras de mejorar la gestión laboral, ya que esta mejora lleva implícita una contribución a la inserción laboral, modernizando procesos. **(Acuña y Mello, 2017).**

Para poder incorporar el teletrabajo y trabajo remoto en empresas e instituciones se debe promover el desarrollo de la digitalización y la tecnología, lo que permitirá a los trabajadores adaptarse a la transición digital, para cumplir sus obligaciones laborales sin mayor dificultad y así poder sobrellevar esta pandemia y el avance de la economía. **(Sanguineti, 2017).**

Desde que se implementó el teletrabajo, surgieron desafíos tanto para empleadores como trabajadores, desafíos que se fueron superando con el trabajo en red colaborativo. **(Rodríguez y Abad, 2020).**

Hubo grandes cambios en el tema laboral, dándose el cierre de muchos locales de trabajo, pero sobre todo afectando a los trabajadores informales ya que estos no hacen uso de la tecnología. **(Organización Internacional del Trabajo, 2020)**

Caso contrario a las empresas donde se sumó el trabajo con mucha presión, donde se llegaría hasta a la explotación y acumulación de trabajo, sobre todo en el ámbito privado, por lo cual se puede ver que hay muchos desempleados, los cuales buscan desesperadamente una plaza de trabajo y con lo que recurrieron a conseguir un

empleo el cual reciben menos salario, todo por conseguir un trabajo, por eso laboran con la presión de ser despedidos en cualquier momento. **(Puerta, 2020)**

En el caso de trabajos manuales peligraba más su trabajo ya que podrían ser reemplazados por la tecnología, en caso sucediera esto, los trabajadores tenían que buscar la solución para poder continuar en sus labores. **(UNESCO, 2017)**

Después de todo lo antes ya mencionado la pandemia trajo consigo efectos negativos, lo que implicó una drástica reducción de salarios, donde se incrementaron los despidos masivos más en las microempresas ya que vivían con la incertidumbre de la dinámica del mercado y temían quedar en quiebra. **(Barcenas y Pinheiro, 2020)**

En los efectos positivos, se puede apreciar que ayuda mucho en el aspecto tanto laboral como familiar, ya que contribuye tanto en la descontaminación y en el tráfico, por lo cual las empresas e instituciones están utilizando mucho más el avance tecnológico. **(Ilo, 2020)** Así también podemos resaltar el ahorro en tiempo por parte de los trabajadores en lo que se trata al desplazamiento a su centro laboral, asimismo aumentó el equilibrio en lo que concierne a la relación del ámbito familiar y el laboral, se incrementó la dinámica y flexibilidad, mejorando consecuentemente la eficiencia en la realización de las jornadas de trabajo. **(Jünemann, Wiegand, 2021)**

en un trabajo de investigación titulado, *Implementación del Teletrabajo en la realidad del sector público*, tuvo como objetivo, analizar las implicaciones del Teletrabajo como práctica de flexibilización de la organización y gestión del trabajo, como principales conclusiones, de la disertación doctoral, se tienen como referentes, que la aplicación del teletrabajo, en el sector público, se presenta de manera flexible, en la prestación de servicios, donde se resalta el rol a cumplir, por medio de un contrato, en este sentido, la regulación aún no es la adecuada, y se deberían de implementar medidas en torno a la capacidad y el profesionalismo, para asumir los retos pertinentes, así como, la implementación de esta modalidad es necesario crear y mejorar, contratos, adendas y reglamentos. **(Murillo y Rojas, 2009)**

Concluye que persiste de forma latente la necesidad de implementar capacitaciones a los colaboradores y/o trabajadores de la empresa o entidades, para consecuentemente poder optimizar los conocimientos en lo que respecta al uso e implementación de las nuevas mejoras tecnológicas, asimismo señala, que la modalidad laboral del teletrabajo a la actualidad no se encuentra correctamente regulada dentro de su normativa jurídica laboral existente. **(Durán de Zambrano, 2015)**

En un trabajo titulado, *estudio de las características del teletrabajo y propuesta de ley para su incorporación en la legislación laboral peruana*, tuvo como objetivo, el estudio de las características del Teletrabajo y de la situación laboral del Teletrabajador, el diseño de esta investigación fue no experimental, transversal, de concepción jurídico-social.

La técnica para recolección de instrumento, fue la encuesta, la observación directa, documental y entrevista de profundidad, los instrumentos fueron cuestionario, libretas de campo y de apuntes, con una muestra de 40 teletrabajadores como expertos, para evaluar las características del teletrabajo, y 25 personas con discapacidad.

Como conclusión presentaron, que el mercado laboral, dispone de personas que ejecutan labores a distancia, es decir bajo la modalidad de teletrabajo, sin embargo, para la fecha de la realización del trabajo, no se disponía de una legislación.

Por otro lado, el teletrabajo, presentaba como característica principal, el uso de la tecnología informática y/o telecomunicaciones, así mismo, el teletrabajo, es una figura laboral, reconocida a nivel mundial, estos tienen los mismos derechos laborales, beneficios y oportunidades que los trabajadores convencionales. **(Silva Pérez, 2012).**

Se considera el teletrabajo, como un modelo organizacional, donde de alguna manera, se redefinen las fases productivas de una empresa, intensificando los procesos de flexibilidad y disminución de costos en infraestructura, así como también costos de recursos humanos y planta física. **(Astaíza et al., 2017, p. 84).**

A pesar de que ya estamos superando el Covid-19 en muchos países en los cuales se tuvieron que acostumbrar a esta modalidad virtual, están pensando volverla en la realidad actual habitual, ya que reduce muchos costos y se podría trabajar de la mano tanto virtualmente como presencial, reduciendo por ejemplo viajes los cuales ahora se pueden realizar por medios tecnológicos. **(Morris, 2020)**

Se menciona que el teletrabajo funciona muy bien para mantener el ritmo en el trabajo y no ocasione un desnivel. **(Prassl, Boneva, Golin, Rauh, 2020)**. Sin embargo, en casos de personas mayores o con educación básica e ingresos mínimos se les dificulta el uso de la tecnología, por lo que se encuentran limitados a realizar sus prestaciones laborales mediante estas modalidades de trabajo. **(Yasenov, 2020)**.

Asimismo, cuando no se tiene una experiencia en el teletrabajo, estas no se pueden cumplir como tienen planeadas las tareas que usualmente realizaban. En muchas empresas no se utilizaban estos avances tecnológicos y adecuarse a este nuevo hábito laboral, fue para ellos más complicado realizar sus actividades habituales. **(Review, 2020)**.

En primera instancia, sabemos que en los centros de trabajos cuentan con espacios determinados para el trabajo que realizan. Muchas empresas tuvieron que adaptarse al Teletrabajo, los trabajadores han tenido que improvisar en un espacio de su hogar para poder realizar sus actividades, claro que no cuentan con las comodidades que ellos ya estaban acostumbrados, esto puede causar grandes efectos a su salud ya sea en las dificultades auditivas o visuales sumándose a esto la mala iluminación, ruidos externos y lo más importante la acumulación de trabajo, tiempos extras para cumplir con lo planificado. **(Sánchez y Ledesma, 2021)**.

Donde se concluyó que en empresas privadas si se tenían los recursos para sobrellevar esta etapa, además percibieron que el factor organizacional, presentado en estas empresas que fueron analizadas, están en favorables condiciones para esta modalidad, asimismo, consideraron, que la evaluación de desempeño de esta modalidad debería de ser por objetivos y/o metas, por último con respecto al plano jurídico, del cual se desconoce con respecto a todo sobre el tema del Teletrabajo y del cual no se vulneren sus derechos.

En la actualidad, en el Perú, se encuentran en vigencia dos leyes, que regulan el trabajo a distancia, diferenciándose, por contexto situacionales diferentes. **(Juárez y Recuenco, 2019)**.

Como en nuestro título hace mención sobre la **(Ley N°30036, 2013)** y Decreto de Urgencia N° 026-2020.

En este sentido, la definición anterior se diferencia de manera muy precisa, con el trabajo remoto, ya que este, se ejecuta, de manera habitual o temporal, de forma continua o discontinua, con o sin supervisión mediata por el empleador, mientras que el teletrabajo tiene mucho más a una prestación de servicios, y no enfatiza el hecho de la utilización de tecnología de la información. **(Ley N°30036, 2013)**.

Por otro lado, Saunders señala que las modalidades de teletrabajo se presentan a razón del tiempo, en la cual el trabajador se encuentra en la empresa o fuera de ella, así como, una relación de subordinación acentuada y tenue, las cuales se presentan a continuación:

Autónomo: Trabajadores autónomos, que presentan un nivel de utilización de las TIC, a fin de poder desarrollar sus tareas, realizando estas desde cualquier lugar elegido por él.

Suplementario: En esta modalidad los trabajadores, se encuentran con un contrato, donde varían sus labores en las semanas, siempre utilizando las TIC.

Móvil: Aquí trabajan con medios digitales, en ocasiones esto les permite no asistir a las oficinas o centros de su trabajo. **(Saunders, 2018)**

El teletrabajo ha generado diversos debates en relación a la deslocalización del lugar de trabajo, sin embargo la crisis sanitaria hizo indispensable recurrir necesariamente a esta modalidad de trabajo, en cierta medida podemos indicar que el Covid - 19 fue un aliado estratégico para que el teletrabajo se desarrolle en el Perú y en otros países, poco a poco su aplicación se irá perfeccionando, mejorando consecuentemente, todo esto por medio de un buen diálogo (coordinación) y eficiente supervisión de la cual se busca unir tanto el trabajo presencial y el teletrabajo pero todo esto se tiene que realizar con las TICS las que ayudarán a cumplir las metas trazadas.

En lo que respecta al Trabajo remoto en el Perú, no había desarrollado esta modalidad laboral, pero fue tan relevante la necesidad de seguir brindando servicios a la población que obligó a migrar a ella, es así que mediante el D.U. N° 026-2020, en la cual los empleadores públicos y privados mediante su artículo 17, aplican el trabajo remoto. Se hace mayor mención específica para el sector privado, mediante el Art. 1. **(Yarnold, 2021)**.

Con la normativa relativa al trabajo remoto el empleador tiene la posibilidad de poder modificar unilateralmente el lugar de trabajo del trabajador. De esta forma, no hace referencia directamente al teletrabajo, lo que hace que sea necesario obtener el previo consentimiento del contratado para que pueda implementar esta modalidad en una relación laboral, de todos modos tanto el teletrabajo como el trabajo remoto en adición al cumplimiento de sus normas respectivas deben de aplicar protocolos específicos de tal forma que se pueda evitar el surgimiento de contingencias laborales; así también tienen el deber de efectuar capacitaciones a sus trabajadores, estas capacitaciones pueden ser de forma presencial o virtual, debiendo ser relativas a temas como el de resguardo de datos personales, confidencialidad, reserva de información entre otros.

Considerando lo anterior podemos indicar que el trabajo remoto ha significado en esta crisis sanitaria, una modalidad de teletrabajo, la misma que es provisional y alternativa, la cual facilita al trabajador realizar sus actividades laborales mientras permanece en su domicilio sin asumir el riesgo de contagiarse y al mismo tiempo atender las indicaciones determinadas por su jefe, mediante el uso de las tecnologías de la información.

Finalmente se puede señalar que el teletrabajo, corresponde a una modalidad de prestación de servicios, tipificada en la Ley N° 30036, con la utilización de tecnologías de información y telecomunicaciones, como principal característica, en un ámbito, de instituciones públicas y del sector privado.

De acuerdo a las modalidades de teletrabajo, se distinguen la de autónomo, con un nivel de utilización de las TIC, a fin de poder desarrollar sus tareas, realizando estas desde cualquier lugar elegido por él, mientras que el suplementario, representa una modalidad, donde los trabajadores, se encuentran con un contrato laboral, donde

alternan sus tareas en distintos días de la semana, todo ello, se presenta en un lugar fuera de ella y en la empresa, siempre utilizando las TIC para dar acatamiento a lo encomendado

De acuerdo, con el periodo de emergencia por la pandemia del covid.19, se ha presentado esta modalidad, de trabajo a nivel mundial, y muchas de las multinacionales, del sector tecnología, han realizado ajustes, para que los trabajadores puedan realizar sus actividades sin poner en riesgo sus vidas.

Por otro lado, esta modalidad de trabajo, según analistas y expertos, quedarán, en algunos sectores, en un contexto post pandemia. **(Consejo de trabajo, 2020).**

III. METODOLOGÍA

Para la investigación en cuestión, se consideró, un enfoque cuantitativo, a lo que refiere la ruta cuantitativa es apropiada cuando se quiere estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis. **(Sampieri, 2018)**

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación, se consideró, de tipo exploratoria y descriptiva, en primer término, porque se considera un tema poco estudiado, a nivel del contexto de adaptación del sector público y privado de los textos normativos que regulan el trabajo a distancia. Luego, de tipo descriptiva, porque se describen características, del fenómeno observado, proceso de adaptación de la normativa vigente, por parte de instituciones públicas y empresas privadas.

En la presente investigación, se contempló la utilización del diseño no experimental, ya que se recolectan los datos en un determinado momento y no hay manipulación de variables.

Asimismo, este trabajo de investigación por su naturaleza es básica, puesto que tiene como finalidad realizar un análisis, del contexto de adaptación del sector público y privado de los textos normativos.

3.2. Variables y operacionalización

a. Definición conceptual

Teletrabajo: es una modalidad de trabajo, dentro de la cual el trabajador, realiza labores y actividades subordinadas a una empresa o institución, utilizando para ella herramienta tecnología y de información, que las provee una empresa o institución o el trabajador.

Trabajo remoto: es una modalidad de trabajo, con las mismas implicaciones, del teletrabajo, con la diferencia, de que se puede aplicar, de manera unilateral, con el consentimiento del trabajador, y que la misma, puede ser dirigida de acuerdo con la evaluación previa, a trabajadores que sean grupos de riesgo, por otro lado, las herramientas de trabajo pueden ser las de teletrabajo, o dispositivos, que permitan el desarrollo de actividades laborales.

b. Definición operacional

Teletrabajo: horas trabajadas bajo esta modalidad, nivel de subordinación, grado de utilización de medios tecnológicos e informáticos, como propuesta de medición se tienen las dimensiones: prestación de servicios, derechos y obligaciones, población vulnerable, responsabilidad entre partes, a luz de la Ley N° 30036.

Trabajo remoto: evaluación previa de grupos de riesgo, horas trabajadas bajo esta modalidad, nivel de subordinación, grado de utilización de medios tecnológicos e informáticos, el desarrollo de actividades laborales, como propuesta de medición se tienen las dimensiones: prestación de servicios, derechos y obligaciones, responsabilidad entre partes, a la luz del decreto de urgencia N° 026-2020.

c. Matriz de operacionalización de la variable: la matriz de operacionalización de la variable se encuentra como Anexo 1 en la presente investigación.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estimada corresponde a empresas, públicas y privadas que se encuentren con personal, laborando, bajo esta modalidad, en la ciudad de Arequipa. En vista de que se desconoce el tamaño de la población se considera aplicar una fórmula para poder calcular el tamaño de la muestra.

Muestra y muestreo:

Ejecutada la fórmula correspondiente, se obtuvo que la muestra de investigación debe estar conformada por (30) colaboradores en la ciudad de Arequipa. Para el diseño de muestra, se considera, un tipo de muestreo no probabilístico, en la modalidad de conveniencia, puesto que la participación de la muestra es de manera voluntaria y de fácil acceso, para la investigadora, entre los participantes se tendrá en cuenta aquellos que cumplan con el siguiente perfil.

- Representantes de gestión de talento humano empresas
- Representantes de gestión de talento humano Instituciones públicas
- Empresas o Instituciones que reporten contratación modalidad de teletrabajo

- Empresas o Instituciones que reporten contratación modalidad de trabajo remoto

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas

Se señala que las técnicas son consideradas un conjunto de normas que unidas a procedimientos permiten brindar un carácter regulador en el proceso de recolección de datos y así poder lograr el cumplimiento del objetivo. **(Ñaupas,2018)**

En esta investigación, se empleó la técnica de la encuesta, ya que se planteó una serie de preguntas, de contacto directo con los encargados de gestión humana, en este aspecto, se considera la encuesta, como que esta “permite obtener la información mediante un coloquio directo y personal entre entrevistador y entrevistado”. **(López, González, y Torres, p. 298, 2010).**

3.4.2. Instrumentos

Las define como aquellas herramientas ya sean conceptuales o materiales, que van a permitir y facilitar el proceso de recolección de datos, utilizándose items y/o preguntas, que exigen de forma directa al participante para que brinde una respuesta. **(Ñaupas,2018).**

Se considera como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, tipo formulario.

3.4.3. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, debido a que permite organizar datos numéricos, para su posterior análisis estadístico inferencial, a razón de poder cumplir con los objetivos de la investigación.

Asimismo, se utilizó, como instrumento, el cuestionario, estos se describen a continuación

Para la variable, *teletrabajo*

- Nombre: teletrabajo Ley 30036

- Autor: **nombre de la autora**
- Administración: personal de gestión de talento humano
- Duración: 20 min
- Aplicación: individual
- Significación: dimensiones
- Descripción: este instrumento consta de 13 ítems, los cuales se presentan en tres opciones, Si = S, No = N y No Contesta = NC
- Validez: Juicio de expertos

Para la variable, *trabajo remoto*

- Nombre: decreto de urgencia N° 026-2020
- Autor: **nombre de la autora**
- Administración: personal de gestión de talento humano
- Duración: 20 min
- Aplicación: individual
- Significación: dimensiones
- Descripción: este instrumento consta de 10 ítems, los cuales se presentan en tres opciones, Si = S, No = N y No Contesta = NC
- Validez: Juicio de expertos

Criterios de inclusión

- Representantes de gestión de talento humano empresas
- Representantes de gestión de talento humano Instituciones públicas
- Empresas o Instituciones que reporten contratación modalidad de teletrabajo
- Empresas o Instituciones que reporten contratación modalidad de trabajo remoto

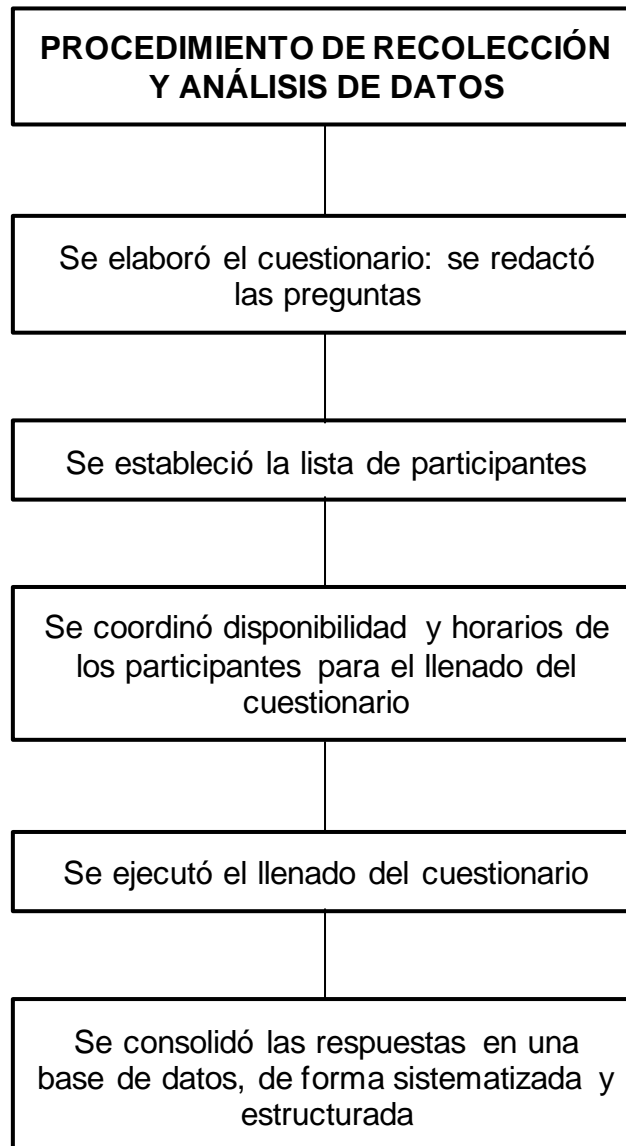
Criterios de exclusión

- Empresas o Instituciones que no reporten contratación modalidad de teletrabajo
- Empresas o Instituciones que no reporten contratación modalidad de trabajo remoto

3.5. Procedimientos

Señala que un procedimiento es una forma específica de realizar un proceso o actividad. Es decir, que un proceso cuenta con pasos establecidos y ordenados para obtener un resultado, cuyos pasos son conocidos como procedimiento. Considerando lo anterior, la presente investigación cuenta con un procedimiento que permitió la recolección y análisis de datos como se detalla en el siguiente diagrama de flujo. **(Norma ISO 9001, 2015)**

Tabla 1 Diagrama de flujo de recolección y análisis de datos



Fuente: elaboración propia.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis utilizado en la investigación es un método deductivo, ya que permitió desarrollar y analizar las variables del problema de lo general a lo específico, en este aspecto, se señala, que es un tipo de razonamiento “usado para explicar leyes o teorías a casos singulares”. (Serrano, 2020, p.87).

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación, tuvo como colofón, la ética profesional y honestidad, principios elementales del investigador, en este sentido, se preservó la autenticidad de los datos, sin alterar su contenido, dando a conocer información fehaciente. Asimismo, se garantizó el derecho de confidencialidad, así como en la ejecución de las pruebas y análisis estadístico.

Por otro lado, se resalta, que se respetó cualquier tipo de manifestación, y el hecho de no querer continuar con el estudio, por parte de los colaboradores participantes, éstos podrán abandonar el estudio cuando, estos lo estimen conveniente.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta distribución de frecuencias para la variable teletrabajo

Tabla 2 Distribución de frecuencias indicadores dimensión prestación de servicio

ITEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
1	18	60,0	9	32,0	3	8,0	30	100
2	24	80,0	6	20,0	0	0,0	30	100
3	24	80,0	5	16,0	1	4,0	30	100
4	20	66,0	9	4,0	1	4,0	30	100
Promedio	22,7	71,5	6,0	18,0	1,2	4,0	120,0	400

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

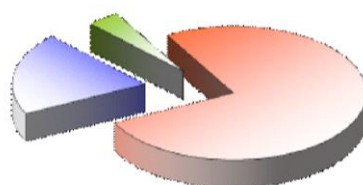


Gráfico 1 Distribución de frecuencias dimensión prestación de servicio

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación:

El indicador requisitos, se presenta con un 60%, el indicador formas de trabajo, 80%, el Indicador jornada de trabajo, 80% y el Indicador variación de modalidad de reversión, 66%, de manera general se indica para la dimensión, un 71.5% para la opción si, lo que permite inferir, que en cuanto a la prestación de servicios, se cumplen con los requisitos, se percibe mayor productividad, bajo la forma mixta, de teletrabajo, y se ha presentado de manera anticipada, la comunicación de variación de la modalidad, de cambio.

Tabla 3 Distribución de frecuencias para la dimensión derechos y obligaciones

ÍTEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
5	25	85,0	5	15,0	0	0,0	30	100
6	30	100,0	0	0,0	0	0,0	30	100
7	25	85,0	5	15,0	0	0,0	30	100
Promedio	29,33		0,666					
o	3	90,0	7	10,0	0	0	90,0	300

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

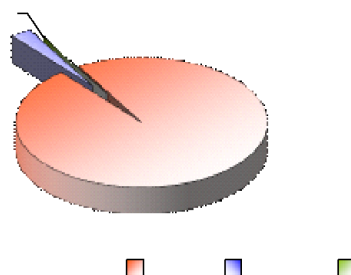


Gráfico 2 Distribución de frecuencias indicadores dimensión derechos y obligaciones

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación:

El Indicador igualdad de derechos y obligaciones, presentó un 85%, el Indicador derecho de capacitación y el Indicador obligaciones, 100%, respectivamente. Por otro lado, de manera general para la dimensión derechos y obligaciones, se tiene un 90%, lo que implica, un nivel alto en el cumplimiento de la normativa, para la población, que presenta vulnerabilidad, con adaptación a la normativa vigente, y la evaluación permanente, de este tipo de empleados.

Tabla 4 Distribución de frecuencias indicadores dimensión población vulnerable

ITEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
8	25	85,0	5	15,0	0	0,0	30	100
9	27	90,0	1	3,0	2	7,0	30	100
10	25	85,0	5	15,0	0	0,0	30	100
Promedio		86,66	0,333		0,6	2,33		
o	29	7	3	11,0	667	33	90,0	300

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

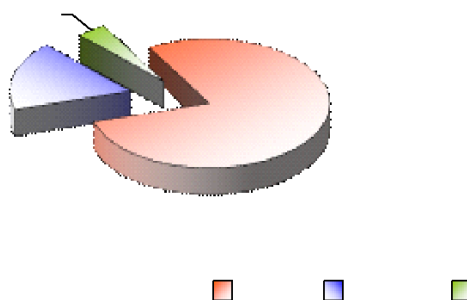


Gráfico 3 Distribución de frecuencias dimensión población vulnerable

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación:

Para el indicador preferencia a poblaciones vulnerables, se tiene 85% la opción sí, por otro lado, para el indicador evaluación para empleo de personas con discapacidad, se presentó 90 % para la opción sí, 3% para la opción no, finalmente

para el indicador personal en teletrabajo, que sean mujeres lactantes, gestantes, personas que realizan cuidado de adultos mayores o con alguna condición o enfermedad, se tienen un 85%, en líneas generales, para esta dimensión se puede inferir, con respecto a la población vulnerable, se ha realizado una priorización a los trabajadores que se encuentran incluidos en poblaciones vulnerables, facilitándoles el cambio de modalidad para la realización del teletrabajo, cumpliendo de manera ineficiente la normativa establecida para el teletrabajo.

Tabla 5 Distribución de frecuencias indicadores dimensión responsabilidad de partes

ITEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
11	12	40,0	14	48,0	4	12,0	30	100
12	5	15,0	25	85,0	0	0,0	30	100
13	5	15,0	25	85,0	0	0,0	30	100
Promedio	23,66	23,33		72,66	1,3			
o	6	3	5	7	33	4	90,0	300

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

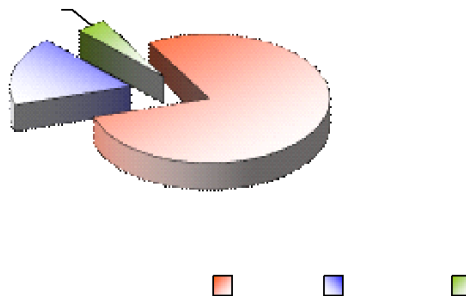


Gráfico 4 Distribución de frecuencias dimensión responsabilidad de partes

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación:

Para el indicador condiciones de teletrabajo, se tiene 40 % la opción sí y 48 %, para la opción no, por otro lado, para el indicador pago por medios aportados, se presentó 15% para la opción sí, 85% para la opción no, finalmente para el indicador carácter remunerativo condiciones de teletrabajo, se tienen un 15%, en líneas generales, para esta dimensión se puede inferir, con respecto a la responsabilidad entre partes, los equipos no son proporcionados por la empresa, y tampoco se

realizan pagos de manera periódica, por lo que se asume que los pagos por utilización de medio, para la realización del teletrabajo, no se cumplen de forma regular por parte de la empresa consultada.

A continuación, se presenta distribución de frecuencias para la variable trabajo remoto.

Tabla 6 Distribución de frecuencias indicadores dimensión prestación de servicios

ITEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
1	26	88,0	3	8,0	1	4,0	30	100
2	25	85,0	5	15,0	0	0,0	30	100
3	4	12,0	26	88,0	0	0,0	30	100
Promedio	27	61,66	2,	37,0	0,	1,3	90,0	300

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

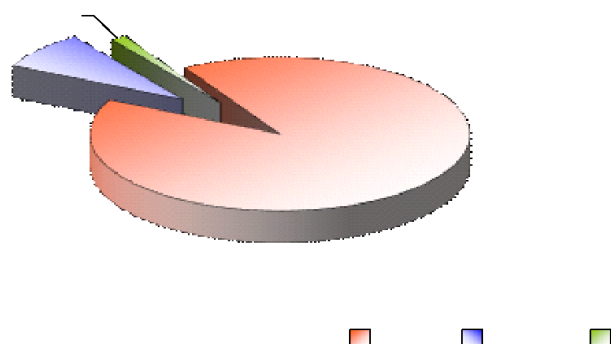


Gráfico 5 Distribución de frecuencias dimensión prestación de servicios

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación: para el indicador priorización, se presenta según gráfico y tabla anterior un 88 %, es decir, se percibe una identificación de grupos de riesgos, por otro lado, con respecto al indicador comunicación, se tiene un 85%, de las empresas consultadas, han notificado, el cambio de modalidad a trabajo remoto, finalmente para el indicador medios empleados, se presentan 12% para la opción sí, y 88% para la opción no, esto se debe a que los medios o equipos son proporcionados por la empresa, y existe de la muestra consultada, medios proporcionados por los trabajadores. De manera general para esta dimensión la prestación de servicios se verifica desde las perspectivas de comunicación y cumplimiento de las normativas, en la materia.

Tabla 7 Distribución de frecuencias indicadores dimensión derechos y obligaciones

ITEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
4	25	84,0	4	12,0	1	4,0	30	100
5	24	80,0	2	8,0	4	12,0	30	100
6	25	84,0	4	12,0	1	4,0	30	100
7	20	68,0	6	20,0	4	12,0	30	100
Promedio	23,5	79	4	13	2,5	8	120,0	400

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

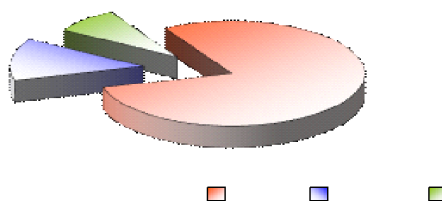


Gráfico 6 Distribución de frecuencias dimensión derechos y obligaciones

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación: para el Indicador vínculo laboral, se tienen valores de 84 % para la opción sí, mientras que para la opción no, se tiene un 12%, es decir la relación laboral se ha visto, afectada, debido, a las consecuencias económicas, del proceso de pandemia, por otro lado, para el indicador salud y seguridad en el trabajo, se presentaron datos de 80% y 8%, para las opciones de respuesta, si y no, respectivamente, por lo que permite inferir que, en muchos casos, se le ha comunicado, al trabajador, sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por otro lado, para el indicador capacitación, se presentaron valores, en la opción de si, en un 84 %, para corroborar que se han realizado jornadas para realizar el trabajo remoto. Finalmente, para el indicador cumplimiento de las actividades, se presentó un valor

de 68%, es decir, que no, se perciben mecanismos de control y seguimiento para la modalidad de trabajo remoto, de manera general para esta, dimensión derechos y obligaciones, se puede inferir, que se cumple de manera regular lo referente a las obligaciones de capacitación, salud y seguridad y el vínculo laboral, no obstante, se percibe, que no se tienen mecanismo de control y seguimiento de las actividades.

Tabla 8 Distribución de frecuencias indicadores dimensión responsabilidad entre partes

ITEMS	SI		NO		NC		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	TOTAL %
8	4	12,0	26	88,0	0	0,0	30	100
9	28	92,0	2	8,0	0	0,0	30	100
10	2	7,0	26	85,0	2	8,0	30	100
Promedio	19,3		60,33		0,666	2,666		
o	3	37,0	10	3	7	7	90,0	300

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

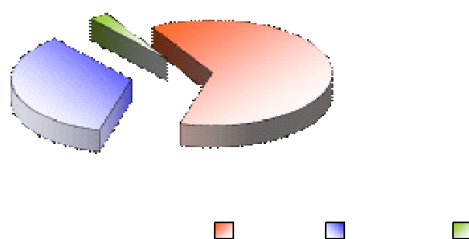


Gráfico 7 Distribución de frecuencias dimensión responsabilidad entre partes

Fuente: elaboración propia datos de la investigación (2022)

Interpretación: Para el indicador equipos y medios, se tiene un 12% y 88 %, para las opciones de respuesta si y no, respectivamente, lo que permite inferir que los equipos y medios no son proporcionados por el empleador, por otro lado, un 92% y un 8%, para las opciones de respuesta si y no, respectivamente, así se tiene, que los equipos y medios son proporcionados por el trabajador, finalmente para el indicador compensación, se presentan valores de 7% para la opción sí, y 85% para la opción no, lo que permite inferir, que no se realiza el pago de manera periódica al trabajador en caso de gastos, de este modo de manera general para esta dimensión se percibe, que los equipos no son proporcionados por el empleador, mientras hay también una proporción de medios que disponen los trabajadores, estos medios, a diferencia de los aspectos normativos de teletrabajo, pueden ser

otros distintos, en el trabajo remoto, se extiende a cualquier tipo de trabajo como por ejemplo análisis de información, ordenamiento de documentación, revisión de planillas o pagos.

V. DISCUSIÓN

Habiendo recabado la información obtenida de los cuestionarios entregados a nuestros participantes, corresponde analizar y sintetizar dicha información.

En cuanto a las preguntas relacionadas a nuestro objetivo general planteado:

“Determinar el nivel de cumplimiento y medida de ejecución de la Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en los vínculos laborales de las empresas e instituciones, Arequipa, 2020.”

De acuerdo, al estudio realizado, se puede determinar que tanto empresas e instituciones de Arequipa ejecutan las normativas que establecen y regulan el teletrabajo y trabajo remoto en un nivel intermedio, con una medida de ejecución del 78% lo que equivale a 23 instituciones y empresas, teniendo de forma negativa un total del 22% de nuestra muestra lo que equivale a 7 instituciones y empresas.

En cuanto a las preguntas relacionadas a nuestro objetivo específico planteado:

“Analizar si la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020 se cumplen en la realidad laboral de empresas e instituciones, Arequipa.”

VARIABLE TELETRABAJO

Podemos percibir que el teletrabajo, corresponde a una modalidad de prestación de servicios, tipificada en la Ley N° 30036, con la utilización de tecnologías de información y telecomunicaciones, como principal característica, en un ámbito, de instituciones públicas y del sector privado.

En cuanto a los resultados obtenidos por cada dimensión de la variable teletrabajo se puede inferir lo siguiente:

Prestación de servicios: Respecto a esta dimensión, el cambio de modalidad, no ha sido notificado de manera escrita en su totalidad, así mismo se percibe que el teletrabajo influye en gran porcentaje a la productividad laboral, de una forma minoritaria no se respeta la jornada de trabajo establecida en las normas laborales y en gran parte de nuestra muestra se ha realizado el cambio de modalidad con una anticipación de 15 días

Derechos y obligaciones: Respecto a esta dimensión se observa que en gran parte se ofrecen los mismos derechos que en la modalidad de teletrabajo, sobre el particular se ha podido confirmar que los teletrabajadores si reciben capacitaciones previas a la realización de sus actividades, así también se cumplen la mayoría con la normativa de seguridad de la información.

Población vulnerable: Respecto a esta dimensión se puede inferir que se ha dado preferencia a las poblaciones vulnerables, de mismo modo se ha realizado evaluaciones para el empleo de personas con discapacidad en dicha modalidad, cumpliendo con lo que dicta la normativa.

Responsabilidad entre las partes: Respecto a la dimensión se tiene que las empresas garantizan de forma mínima equipos, software y medidas de seguridad de la información, así también en gran parte no se ha realizado pagos de manera periódica por los medios que el trabajador aporta, teniendo así que las condiciones del teletrabajo no forman parte del plan remunerativo del trabajador.

Respecto al punto de vista de los autores, concordamos con que las empresas deberían proporcionar los medios tecnológicos que se emplearán para el cumplimiento de las obligaciones laborales, o en su defecto deberían de realizar pagos de forma periódica a favor del trabajador. **(González, Galvis, y Salazar, 2016), (Villegas, 2013), (Cuéllar, 2016)**

VARIABLE TRABAJO REMOTO

El trabajo remoto, se encuentra tipificado, en el decreto de urgencia N° 026-2020, para el sector público, y más expresamente para el sector privado, mediante, en el decreto supremo N° 010-2020-TR, ambos decretos determinan al trabajo remoto como toda prestación laboral de servicios, que se realiza de forma subordinada sin

la obligatoriedad de la asistencia física del trabajador a las instalaciones del centro de trabajo, sin perjuicio de ello, puede realizar sus obligaciones laborales desde su lugar de residencia, por la naturaleza del trabajo remoto se establece el uso de tecnologías de la información y comunicación lo que permitirá que su labor sea de forma productiva y eficiente.

En cuanto a los resultados obtenidos por cada dimensión de la variable trabajo remoto se puede inferir lo siguiente:

Prestación de servicios: De acuerdo, con los datos del estudio, las empresas e instituciones consultadas, realizaron en su mayoría labores de identificación de grupos de riesgos, ya que es de obligatorio cumplimiento la identificación de dichos grupos, en gran proporción se llegó a notificar el cambio de modalidad por medios electrónicos, sin embargo son muy pocas las empresas e instituciones que proporcionan los equipos para la ejecución de labores.

Derechos y obligaciones: De acuerdo a la dimensión, hay un nivel de cumplimiento relativo, ya que las relaciones laborales se han visto afectadas debido a las consecuencias económicas, Con respecto, a la comunicación, al trabajador, sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, se verifica el cumplimiento por parte de las empresas e instituciones consultadas es positivo asimismo se han realizado jornadas de formación para familiarizar al trabajador con los sistemas que usan en el trabajo remoto, lo que si se observa de forma deficientes en cierta medida es la falta de mecanismos de control y seguimiento en relación a las actividades realizadas.

Responsabilidad entre las partes: Respecto a esta dimensión se puede inferir que en su mayoría los equipos y medios son proporcionados por el trabajador, y que no existiría un pago en forma de compensación por el uso de equipos personales.

VI. CONCLUSIONES

De nuestra investigación se puede concluir que las instituciones y empresas han hecho el mayor esfuerzo para adaptarse al cambio de modalidad, sin embargo, a la fecha existen deficiencias en cuanto a la normativa, detectando omisiones de diferentes aspectos establecidos tanto en la Ley N° 30036 como en el decreto de urgencia N° 026-2020, lo que nos lleva a la vulneración de derechos laborales, que afectan directamente al trabajador.

La medida de ejecución de las normativas es del 78% lo que significa que existe un 22% del total de la población que aún no se adapta y ejecuta al 100% la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020, teniendo en cuenta que ambas modalidades de trabajo significan desarrollo e innovación en las relaciones laborales porque demostraron ser beneficiosas para el sector público y privado, ya que su aplicación en la realidad laboral ha significado la optimización del tiempo, así como la de los recursos económicos, por lo que consideramos que ambos son pilares fundamentales para determinar la productividad de una empresa o entidad.

VII. RECOMENDACIONES

El teletrabajo y trabajo remoto en el Perú son modalidades laborales que carecen de una legislación reguladora y fiscalizadora que tenga como fin proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo a la medida de lo posible se ha logrado la adaptación defectuosa de estas modalidades en empresas e instituciones, por lo que nuestro sistema legislativo debería regular de una forma más empeñosa ciertos aspectos como lo son la responsabilidad entre las partes, determinar a quién le corresponde proporcionar los medios tecnológicos para la realización de labores, establecer los límites en cuanto al horario laboral, el derecho a la desconexión digital, enfocarse en la salud mental del empleado que realiza su trabajo bajo estas modalidades, asimismo estado a través del ministerio de trabajo y promoción del empleo debe establecer programas de estandarización en sus canales de atención relativos a las denuncias laborales, dichos programas deben estar acompañados de campañas de difusión, ya que existen grupos de trabajadores que desconocen de los mismos, por lo que no pueden realizar las denuncias correspondientes frente a la vulneración de sus derechos laborales.

REFERENCIAS

- Abad, L. y Rodríguez, A. (2020). El trabajo en red colaborativo: desafíos y posibilidades/La red colaborativa: desafíos y oportunidades. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33 (1), 141-151. Obtenido de Editorial de la Universidad Complutense de Madrid: <https://link.gale.com/apps/doc/A615108328/AONE?u=anon~ab06feaf&sid=googleScholar&xid=f8cfe2a9>
- Acuña, D. y Mello, A. (2017). Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe- 2017. *Academia Internacional de Transformación del Trabajo*. Obtenido de ITALAC: <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2019/ITALAC-INFORME-ESTADO-DEL-TELETRABAJO-EN-LATINO-AMER%C3%8DCA-2017.pdf>
- Adams-Prassl, A., T. Boneva, M. Golin y C. Rauh (2020), “Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys”, IZA Discussion Paper Series, IZA DP No. 13183. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Astaíza, L. F., Barreto, J. V., Ortegón, C., & Montenegro Riveros, M. (2017). *Teletrabajo: Aspectos socio-jurídicos en el campo publicitario*, Ediciones Universidad Central, disponible en : <http://editorial.ucentral.edu.co/editorialuc/index.php/editorialuc/catalog/book/391>
- Barcena, A., y Pinheiro, V., (2020) “El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, disponible en:https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ppt_version_final_oit-cepal-_covid-19_-_21-05-20.pdf
- Consejo de trabajo, 2020, “Trabajo remoto en tiempos de pandemia, ¿una oportunidad para romper barreras?”, Enfoque de Derecho, disponible en:<https://www.enfoquederecho.com/2020/04/23/trabajo-remoto-en-tiempos-de-pandemia-una-oportunidad-para-romper-barreras/>

- Correa Prieto, F. L. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Universidad de Piura,
- Cuéllar. (2016). La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(1).
- Durán de Zambrano, L. Y. (2015). Análisis del teletrabajo como alternativa laboral para mejorar la productividad en la fundación programa de alimentos estratégicos (fundaproal) coordinación carabobo. Universidad de Carabobo,
- Gala Durán, C. (2021). Telework in public administrations. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*. 3(3), 69-94. Obtenido de la Editorial de la Universidad de Sevilla (EUS): https://institucional.us.es/revistas/tpdm/3/Art_06.pdf
- González, Galvis, & Salazar. (2016). Estudio exploratorio sobre conocimiento y acceso al teletrabajo con líderes comunales de Santa Marta, Colombia. *Encuentros*, 14(1), 73-85.
- Herrera Vergara, J. R., & Valdés Sánchez, G. G. (2009). El derecho del trabajo y de la seguridad social: Discusiones y debates: Editorial Universidad del Rosario.
- ILO (International Labour Organization) (2020), Working from Home: “A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic”, Policy Brief, April. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Juarez Paredes, E., y Recuenco Cabrera, R. (2019). *Factores que permiten la implementación del teletrabajo en empresas de servicios del sector privado en Trujillo*. Universidad Privada del norte, disponible en : https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23793/Ju%c3%a1rez%20Paredes%2c%20Elsy%20-%20Recuenco%20Cabrera%2c%20Roc%c3%ado_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley 30036, V. (2013). *Ley que regula el teletrabajo*. 05 de junio. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.

- López, M. D. L., González, M. d. I. C., & Torres, M. J. M. (2010). Fundamentos de Economía, Empresa, Derecho, Administración y Metodología de La Investigación Aplicada a la Rsc: Netbiblo.
- Morris, K. (2020), "*Zippia Poll: Half of American Workers Would Rather Work From Home Forever*", Zippia Poll Service, <https://www.zippia.com/advice/coronavirus-remote-work-survey/>, bajada 14.5.2020.
- Murillo, G., & Rojas, H. (2009). Implementación del Teletrabajo en la realidad del sector público. Tesis de Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica, Universidad de ...,
- Ñaupas, H. (2018), "*Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos*" Capítulo VII Quinta edición: Bogotá, Colombia, Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis, disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Nuevas **Normas** ISO (2020) "*¿Qué diferencia existe entre proceso y procedimiento según la ISO 9001?*", Escuela Europea de Excelencia, disponible en: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2020/09/diferencia-entre-proceso-y-procedimiento-segun-iso-9001/>
- "Observatorio de la OIT, (2020), "*La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis*", disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- Puerta, H. (2020). "*El ejército industrial de reserva y el deterioro de las condiciones laborales en el mundo*", *Revista Cubana de Economía Internacional* 6.2, disponible en: <http://www.rcei.uh.cu/index.php/RCEI/article/view/119>
- Reglamento de la Ley 30036, V. (2015). *Ley 30036*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú

- Review, E. (04 de mayo). *“Almost 90% Of Workers Would Be Willing To Continue Teleworking After The Pandemic”*. Eurasia review news & analysis. Obtenido en: <https://www.eurasiareview.com/04052020-almost90-of-workers-would-be-willing-to-continue-teleworking-after-the-pandemic/>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, editorial McGraw-Hill Interamericana Education, disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Sánchez, A. y Ledesma, T. (2021) *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. Revista Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(2): 244-264. Obtenido de SciELO España - Scientific Electronic Library Online: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552021000200234
- Sanguinetti Raymond, W. (2017). *Informe Teletrabajo y Globalización: en busca de Respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. El blog de Wilfredo Sanguinetti, 112. Obtenido de <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-yglobalizacion-final-informe.p>
- Saunders, E. M. G. (2018). *Evaluación de la viabilidad en la implementación de teletrabajo en las empresas desarrolladoras de software en la república de Panamá*, Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICYT disponible en: <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2019/01/600-Eduardo-Griffith.pdf>
- Spataro, J. (17 de abril). Key findings about remote work: lessons from our colleagues in China. *Microsoft*. Obtenido en: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/17/key-findings-remote-work-lessons-colleagues-china/>
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación edición Gamma 2020: 1er semestre Bachillerato General*. Bernardo Reyes, disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=XnnkDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Silva Pérez, R. V. (2012). Estudio de las características del teletrabajo y propuesta de ley para su incorporación en la legislación peruana. Universidad Privada del norte,

Trapaga, A. L. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades: Dykinson.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2017), "Cracking the Code: Girl's and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)", Paris. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

UNADE (Universidad Americana de Europa), (2020), "*¿Para qué sirve la gráfica de Gantt?*", Editorial de Universidad Americana de Europa, Cancún, México, disponible en: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-grafica-de-gantt/>

Valdivia, M. (2018). "*El marco teórico en la investigación y las hipótesis*" Capítulo VI Quinta edición: Bogotá, Colombia, Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis, disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Villalba Sánchez, A. (2020). "*The regulation on teleworking in public administrations; in particular, the incidence of the COVID-19 pandemic*". *Revista Administración & Ciudadanía, EGAP*. 15(2,2020), 103-130. Obtenido de Escola Galega de Administración Pública (EGAP): <https://egap.xunta.gal/revistas/AC/article/view/4640>

Villegas. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29-45.

World Health Organization (2020), en su reseña científica titulada “*Transmission of ARS-CoV-2: implications for infection prevention precautions: scientific brief*”

Obtenido de WHO:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/333114/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Transmission_modes-2020.3-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=yS

Yarnold Limón, E. (2021), “*La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*”.

Revista de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional -*CIELO*. 2532-1226(1,2021). Obtenido de Dialnet:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7737333>

Yasenov, V. (2020), “Who Can Work From Home?”, IZA DP No. 13197.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Jünemann, F. y Wiegand, C. (2021). *Manual de teletrabajo: Marco jurídico y buenas prácticas* (p. 17), disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf)

[santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf)

[santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf)

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variables de investigación	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones del capital intelectual	Indicadores	Escala de medición
<p>¿ Realmente en la realidad se cumplen ambas normativas que regulan y establecen parámetros de ejecución en lo que concierne al teletrabajo y trabajo remoto, sin vulnerar derechos laborales de los trabajadores?</p> <p>¿ Se ha desarrollado de manera correcta el proceso de adaptación Ley N.º 30036 y decreto de urgencia N.º 026-</p>	<p>Determinar el nivel de cumplimiento y medida de ejecución de la Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en los vínculos laborales de las empresas e instituciones, Arequipa, 2020.</p>	<p>Posiblemente las empresas e instituciones en Arequipa, no estarían ejecutando de forma íntegra la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020, por lo que se está vulnerando los aspectos regulados y establecidos por dichas normas, que llevaría implícitamente también la vulneración a</p>	<p>V: Trabajo Remoto</p>	<p>Es una modalidad de trabajo, con las mismas implicaciones, del teletrabajo, con la diferencia, de que se puede aplicar, de manera unilateral, con el consentimiento del trabajador, y que la misma, puede ser dirigida de acuerdo con la evaluación previa, a trabajadores que sean grupos de riesgo, por otro lado, las herramientas de trabajo pueden ser las de</p>	<p>Evaluación previa de grupos de riesgo, horas trabajadas bajo esta modalidad, nivel de subordinación, grado de utilización de medios tecnológicos e informáticos, el desarrollo de actividades laborales, como propuesta de medición se tienen las dimensiones: prestación de servicios, derechos y</p>	<p>D1: Prestación de servicios</p>	<p>Priorización Comunicación Medios empleados</p>	<p>Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)</p>

2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020?		los derechos laborales de los trabajadores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto.		teletrabajo, o dispositivos, que permitan el desarrollo de actividades laborales.	obligaciones, responsabilidad entre partes, a la luz del decreto de urgencia N° 026-2020.			
	Objetivo específico:					D2: Derechos y Obligaciones	Vínculo laboral Salud y Seguridad laboral Capacitación Cumplimiento de Actividades	Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)
	Analizar si la Ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020 se cumple en la realidad					D3: responsabilidad entre partes	Equipos y Medios Compensación	Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)

	laboral de empresas e instituciones, Arequipa, 2020			horas trabajadas bajo esta modalidad, nivel de subordinación, grado de utilización de medios tecnológicos e informáticos, como propuesta de medición se tienen las dimensiones: prestación de servicios, derechos y obligaciones, población vulnerable, responsabilidad entre partes, a luz de la Ley N° 30036.	D1: Prestación de servicios	Requisitos documentales Formas de teletrabajo Facilidad de acceso Jornada de trabajo Variación de Modalidad	Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)
		V: Teletrabajo	Es una modalidad de trabajo, dentro de la cual el trabajador, realiza labores y actividades subordinadas a una empresa o institución, utilizando para ella herramienta tecnología y de información, que las provee una empresa o institución o el trabajador.		D2: Derechos y Obligaciones	Igualdad de derechos y beneficios Capacitación Obligaciones	Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)
					D3: Población Vulnerable	Preferencial Personas con discapacidad Trabajadores vulnerables	Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)

							D4: Responsabilid ad entre partes	Condiciones para teletrabajo Pagos por medios Aportados Carácter remunerativ o	Muy frecuente (3) Poco frecuente (2) Nunca (1)
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Gamero Gonzales Oscar Enrique
 I.2. Cargo e institución donde labora: Corte Superior de Justicia de Arequipa
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuesta
 I.4. Autor/a de Instrumento:
 Carrasco Márquez Estefany Mercedes
 Zea Mercado Alejandra Rocío

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

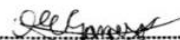
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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


IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.5

Lima, 28 de abril del 2022.


 Oscar E. Gamero Gonzales
 ABOGADO
 C.A.A. 6366

 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI No: 70389775

REGISTRO NACIONAL DE

 Apicativo

 Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GAMERO GONZALES, OSCAR ENRIQUE DNI 70389775	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 22/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
GAMERO GONZALES, OSCAR ENRIQUE DNI 70389775	ABOGADO Fecha de diploma: 10/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
GAMERO GONZALES, OSCAR ENRIQUE DNI 70389775	MAESTRO EN DERECHO PROCESAL Y ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Fecha de diploma: 05/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2014 Fecha egreso: 03/10/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
GAMERO GONZALES, OSCAR ENRIQUE DNI 70389775	MAESTRO EN DERECHO CIVIL Fecha de diploma: 17/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/09/2017 Fecha egreso: 29/07/2018	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Dr. Cárdenas Hinojosa Patricio Manolo
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuesta
 I.4. Autor/a de Instrumento:
 Carrasco Márquez Estefany Mercedes
 Zea Mercado Alejandra Rocio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93

Lima, 28 de abril del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO
 DNI No: 29730735

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARDENAS HINOJOSA, PATRICIO MANOLO DNI 29730735	ABOGADO Fecha de diploma: 29/04/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CARDENAS HINOJOSA, PATRICIO MANOLO DNI 29730735	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 21/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CARDENAS HINOJOSA, PATRICIO MANOLO DNI 29730735	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARDENAS HINOJOSA, PATRICIO MANOLO DNI 29730735	DOCTOR EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/08/2015 Fecha egreso: 31/07/2018	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

<https://enlinea.sunedu.gob.pe>

1/2

24/6/22, 16:50

Registro Nacional de Grados y Títulos | SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARDENAS HINOJOSA, PATRICIO MANOLO DNI 29730735	TÍTULO DE MÁSTER EN COMERCIO EXTERIOR Fecha de Diploma: 01/11/2009 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 20/04/2017 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID ESPAÑA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Magister Rolando Javier Vilela Apón
 I.2. Cargo e institución donde labora: DTC Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
 I.4. Autoras de Instrumento: Carrasco Márquez Estefany Mercedes y Zea Mercado Alejandra Rocío

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 10 de junio del 2022.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 Rolando Javier Vilela Apón
 Telf. 947119375
 DNI No: 42301468

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILELA APON, ROLANDO JAVIER DNI 42301468	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 07/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
VILELA APON, ROLANDO JAVIER DNI 42301468	ABOGADO Fecha de diploma: 27/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
VILELA APON, ROLANDO JAVIER DNI 42301468	MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 14/06/2013 Fecha egreso: 30/07/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

GUIA DE ENCUESTA

Título: ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN, LEY N° 30036 Y DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, EN EMPRESAS E INSTITUCIONES, AREQUIPA, 2020

CONSIDERACIONES: El presente cuestionario el cual está, orientado a recabar información, sobre el proceso de adaptación Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020. La opinión de todos los encuestados será utilizada bajo un enfoque cuantitativo, sólo para fines predominantemente académicos. Agradezco que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Encuestado: *Bernabe Chicana Tomaya*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogada, area de RRHH*

Institución: *Ministerio Publico*

Instrucciones Generales

1. Lea cuidadosamente todo el cuestionario antes de comenzar a responder las preguntas.
2. Contesté de conformidad con los hechos reales (ser) y no en función a los ideales (deber ser).
3. Responda las preguntas con la mayor sinceridad, su colaboración será muy valiosa.
4. Para dar respuesta, marque con una (X) la que se asemeje más a su opinión, dentro de las casillas vacías que aparecen al lado derecho de los Items a responder.
5. Leyenda de las opciones de respuestas de cada pregunta:
Si = S, No = N y No Contesta = NC.

Parte I

Items N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: teletrabajo Ley N° 30036				
Prestación de servicios				
1	¿El cambio de modalidad presencial por teletrabajo ha sido notificado mediante contrato escrito?	X		
2	¿El teletrabajo de forma mixta, influye en la productividad?	X		
3	¿La jornada de trabajo entra en los límites establecidos por las normas en la materia laboral?	X		
4	¿La variación o cambio de modalidad se ha realizado con anticipación de 15 días?	X		
Derechos y obligaciones				
5	¿Se ofrecen los mismos derechos en la modalidad de teletrabajo?	X		
6	¿Los teletrabajadores reciben capacitación previa, antes de iniciar sus actividades?	X		
7	¿Los teletrabajadores cumplen con la normativa de seguridad de la información?	X		
Población vulnerable				
8	¿Se da preferencia a poblaciones vulnerables de acuerdo a la normativa?	X		
9	¿Se realiza evaluación para empleo de personas con discapacidad, en modalidad de teletrabajo?	X		
10	¿Tiene personal en teletrabajo, que sean mujeres lactantes, gestantes, personas que realizan cuidado de adultos mayores o con alguna condición o enfermedad?	X		
Responsabilidad entre partes				
11	¿La empresa garantiza equipos informáticos, acceso a internet, conexiones de red, software, medidas de seguridad de la información?		X	
12	¿Le empresa realiza pagos de manera periódica por medios aportados por el trabajador?		X	
13	¿Las condiciones de teletrabajo forman parte del plan remunerativo del trabajador?		X	

Parte II

Items N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: trabajo remoto decreto de urgencia N° 026-2020				
Prestación de servicios				
1	¿Se han realizado labores de identificación de grupos de riesgo?	X		
2	¿El cambio de modalidad presencial por trabajo remoto, ha sido notificado mediante algún medio de comunicación, redes sociales, correo electrónico, mensajería?	X		
3	¿Los medios o equipos son proporcionados por la empresa o institución?		X	
Derechos y obligaciones				
4	¿La relación laboral se ha visto afectada, debido a las consecuencias económicas, del proceso de pandemia?		X	
5	¿Se le ha comunicado, al trabajador, debidamente sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en Salud y seguridad en el trabajo?	X		
6	¿Se han realizado jornadas de formación con respecto a la adopción de sistemas para trabajo remoto?	X		
7	¿Se tienen mecanismos de control y seguimiento de actividades realizadas mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		
Responsabilidad entre partes				
8	¿Los equipos y medios son proporcionados por el empleador?		X	
9	¿Los equipos y medios son proporcionados por el trabajador?	X		
10	¿Se realiza el pago de manera periódica al trabajador en caso de gastos?		X	

GUIA DE ENCUESTA

Título: ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN, LEY N° 30036 Y DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, EN EMPRESAS E INSTITUCIONES, AREQUIPA, 2020

CONSIDERACIONES: El presente cuestionario el cual está, orientado a recabar información, sobre el proceso de adaptación Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020. La opinión de todos los encuestados será utilizada bajo un enfoque cuantitativo, sólo para fines predominantemente académicos. Agradezco que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Encuestado: *Marija Toledo Duván*

Cargo/profesión/grado académico: *Encargada del area de RRHA*

Institución: *COOPAC CREDISUR*

Instrucciones Generales

1. Lea cuidadosamente todo el cuestionario antes de comenzar a responder las preguntas.
2. Conteste de conformidad con los hechos reales (ser) y no en función a los ideales (deber ser).
3. Responda las preguntas con la mayor sinceridad, su colaboración será muy valiosa.
4. Para dar respuesta, marque con una (X) la que se asemeje más a su opinión, dentro de las casillas vacías que aparecen al lado derecho de los ítems a responder.
5. Leyenda de las opciones de respuestas de cada pregunta:
Si = S, No = N y No Contesta = NC.

Parte I

Ítems N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: teletrabajo Ley N° 30036				
Prestación de servicios				
1	¿El cambio de modalidad presencial por teletrabajo ha sido notificado mediante contrato escrito?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿El teletrabajo de forma mixta, influye en la productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿La jornada de trabajo entra en los límites establecidos por las normas en la materia laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿La variación o cambio de modalidad se ha realizado con anticipación de 15 días?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Derechos y obligaciones				
5	¿Se ofrecen los mismos derechos en la modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Los teletrabajadores reciben capacitación previa, antes de iniciar sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Los teletrabajadores cumplen con la normativa de seguridad de la información?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Población vulnerable				
8	¿Se da preferencia a poblaciones vulnerables de acuerdo a la normativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Se realiza evaluación para empleo de personas con discapacidad, en modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Tiene personal en teletrabajo, que sean mujeres lactantes, gestantes, personas que realizan cuidado de adultos mayores o con alguna condición o enfermedad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad entre partes				
11	¿La empresa garantiza equipos informáticos, acceso a internet, conexiones de red, software, medidas de seguridad de la información?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Le empresa realiza pagos de manera periódica por medios aportados por el trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Las condiciones de teletrabajo forman parte del plan remunerativo del trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Parte II

Ítems N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: trabajo remoto decreto de urgencia N° 026-2020				
Prestación de servicios				
1	¿Se han realizado labores de identificación de grupos de riesgo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿El cambio de modalidad presencial por trabajo remoto, ha sido notificado mediante algún medio de comunicación, redes sociales, correo electrónico, mensajería?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Los medios o equipos son proporcionados por la empresa o institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Derechos y obligaciones				
4	¿La relación laboral se ha visto afectada, debido a las consecuencias económicas, del proceso de pandemia?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Se le ha comunicado, al trabajador, debidamente sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en Salud y seguridad en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Se han realizado jornadas de formación con respecto a la adopción de sistemas para trabajo remoto?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Se tienen mecanismos de control y seguimiento de actividades realizadas mediante la modalidad de trabajo remoto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad entre partes				
8	¿Los equipos y medios son proporcionados por el empleador?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Los equipos y medios son proporcionados por el trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Se realiza el pago de manera periódica al trabajador en caso de gastos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GUIA DE ENCUESTA

Título: ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN, LEY N° 30036 Y DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, EN EMPRESAS E INSTITUCIONES, AREQUIPA, 2020

CONSIDERACIONES: El presente cuestionario el cual está, orientado a recabar información, sobre el proceso de adaptación Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020. La opinión de todos los encuestados será utilizada bajo un enfoque cuantitativo, sólo para fines predominantemente académicos. Agradezco que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Encuestado: Alexander Velazco Rodriguez

Cargo/profesión/grado académico: Administrador de empresas

Institución: Crediar

Instrucciones Generales

1. Lea cuidadosamente todo el cuestionario antes de comenzar a responder las preguntas.
2. Contesté de conformidad con los hechos reales (ser) y no en función a los ideales (deber ser).
3. Responda las preguntas con la mayor sinceridad, su colaboración será muy valiosa.
4. Para dar respuesta, marque con una (X) la que se asemeje más a su opinión, dentro de las casillas vacías que aparecen al lado derecho de los ítems a responder.
5. Leyenda de las opciones de respuestas de cada pregunta:
Si = S, No = N y No Contesta = NC.

Parte I

Ítems N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: teletrabajo Ley N° 30036				
Prestación de servicios				
1	¿El cambio de modalidad presencial por teletrabajo ha sido notificado mediante contrato escrito?	X		
2	¿El teletrabajo de forma mixta, influye en la productividad?	X		
3	¿La jornada de trabajo entra en los límites establecidos por las normas en la materia laboral?			X
4	¿La variación o cambio de modalidad se ha realizado con anticipación de 15 días?	X		
Derechos y obligaciones				
5	¿Se ofrecen los mismos derechos en la modalidad de teletrabajo?	X		
6	¿Los teletrabajadores reciben capacitación previa, antes de iniciar sus actividades?	X		
7	¿Los teletrabajadores cumplen con la normativa de seguridad de la información?	X		
Población vulnerable				
8	¿Se da preferencia a poblaciones vulnerables de acuerdo a la normativa?	X		
9	¿Se realiza evaluación para empleo de personas con discapacidad, en modalidad de teletrabajo?	X		
10	¿Tiene personal en teletrabajo, que sean mujeres lactantes, gestantes, personas que realizan cuidado de adultos mayores o con alguna condición o enfermedad?	X		
Responsabilidad entre partes				
11	¿La empresa garantiza equipos informáticos, acceso a internet, conexiones de red, software, medidas de seguridad de la información?		X	
12	¿Le empresa realiza pagos de manera periódica por medios aportados por el trabajador?	X		
13	¿Las condiciones de teletrabajo forman parte del plan remunerativo del trabajador?	X		

Parte II

Ítems N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: trabajo remoto decreto de urgencia N° 026-2020				
Prestación de servicios				
1	¿Se han realizado labores de identificación de grupos de riesgo?	X		
2	¿El cambio de modalidad presencial por trabajo remoto, ha sido notificado mediante algún medio de comunicación, redes sociales, correo electrónico, mensajería?	X		
3	¿Los medios o equipos son proporcionados por la empresa o institución?		X	
Derechos y obligaciones				
4	¿La relación laboral se ha visto afectada, debido a las consecuencias económicas, del proceso de pandemia?		X	
5	¿Se le ha comunicado, al trabajador, debidamente sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en Salud y seguridad en el trabajo?			X
6	¿Se han realizado jornadas de formación con respecto a la adopción de sistemas para trabajo remoto?	X		
7	¿Se tienen mecanismos de control y seguimiento de actividades realizadas mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		
Responsabilidad entre partes				
8	¿Los equipos y medios son proporcionados por el empleador?		X	
9	¿Los equipos y medios son proporcionados por el trabajador?	X		
10	¿Se realiza el pago de manera periódica al trabajador en caso de gastos?	X		

GUIA DE ENCUESTA

Título: ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN, LEY N° 30036 Y DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, EN EMPRESAS E INSTITUCIONES, AREQUIPA, 2020

CONSIDERACIONES: El presente cuestionario el cual está, orientado a recabar información, sobre el proceso de adaptación Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020. La opinión de todos los encuestados será utilizada bajo un enfoque cuantitativo, sólo para fines predominantemente académicos. Agradezco que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Encuestado: Julia Flores de Chura

Cargo/profesión/grado académico: Especialista en gestión de personal y RRHH

Institución: Embotelladora San Miguel del Sur SAC

Instrucciones Generales

1. Lea cuidadosamente todo el cuestionario antes de comenzar a responder las preguntas.
2. Contesté de conformidad con los hechos reales (ser) y no en función a los ideales (deber ser).
3. Responda las preguntas con la mayor sinceridad, su colaboración será muy valiosa.
4. Para dar respuesta, marque con una (X) la que se asemeje más a su opinión, dentro de las casillas vacías que aparecen al lado derecho de los Items a responder.
5. Leyenda de las opciones de respuestas de cada pregunta:
Si = S, No = N y No Contesta = NC.

Parte I

Items N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: teletrabajo Ley N° 30036				
Prestación de servicios				
1	¿El cambio de modalidad presencial por teletrabajo ha sido notificado mediante contrato escrito?	X		
2	¿El teletrabajo de forma mixta, influye en la productividad?	X		
3	¿La jornada de trabajo entra en los límites establecidos por las normas en la materia laboral?	X		
4	¿La variación o cambio de modalidad se ha realizado con anticipación de 15 días?		X	
Derechos y obligaciones				
5	¿Se ofrecen los mismos derechos en la modalidad de teletrabajo?	X		
6	¿Los teletrabajadores reciben capacitación previa, antes de iniciar sus actividades?	X		
7	¿Los teletrabajadores cumplen con la normativa de seguridad de la información?		X	
Población vulnerable				
8	¿Se da preferencia a poblaciones vulnerables de acuerdo a la normativa?	X		
9	¿Se realiza evaluación para empleo de personas con discapacidad, en modalidad de teletrabajo?	X		
10	¿Tiene personal en teletrabajo, que sean mujeres lactantes, gestantes, personas que realizan cuidado de adultos mayores o con alguna condición o enfermedad?		X	
Responsabilidad entre partes				
11	¿La empresa garantiza equipos informáticos, acceso a internet, conexiones de red, software, medidas de seguridad de la información?		X	
12	¿Le empresa realiza pagos de manera periódica por medios aportados por el trabajador?		X	
13	¿Las condiciones de teletrabajo forman parte del plan remunerativo del trabajador?	X		

Parte II

Items N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: trabajo remoto decreto de urgencia N° 026-2020				
Prestación de servicios				
1	¿Se han realizado labores de identificación de grupos de riesgo?		X	
2	¿El cambio de modalidad presencial por trabajo remoto, ha sido notificado mediante algún medio de comunicación, redes sociales, correo electrónico, mensajería?	X		
3	¿Los medios o equipos son proporcionados por la empresa o institución?		X	
Derechos y obligaciones				
4	¿La relación laboral se ha visto afectada, debido a las consecuencias económicas, del proceso de pandemia?		X	
5	¿Se le ha comunicado, al trabajador, debidamente sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en Salud y seguridad en el trabajo?	X		
6	¿Se han realizado jornadas de formación con respecto a la adopción de sistemas para trabajo remoto?	X		
7	¿Se tienen mecanismos de control y seguimiento de actividades realizadas mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		
Responsabilidad entre partes				
8	¿Los equipos y medios son proporcionados por el empleador?		X	
9	¿Los equipos y medios son proporcionados por el trabajador?	X		
10	¿Se realiza el pago de manera periódica al trabajador en caso de gastos?	X		

GUIA DE ENCUESTA

Título: ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN, LEY N° 30036 Y DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, EN EMPRESAS E INSTITUCIONES, AREQUIPA, 2020

CONSIDERACIONES: El presente cuestionario el cual está, orientado a recabar información, sobre el proceso de adaptación Ley N° 30036 y decreto de urgencia N° 026-2020, en empresas e instituciones, Arequipa, 2020. La opinión de todos los encuestados será utilizada bajo un enfoque cuantitativo, sólo para fines predominantemente académicos. Agradezco que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Encuestado: Antony Condon de la Cruz

Cargo/profesión/grado académico: Abogado, Area administrativa

Institución: Corte Superior de Justicia Arequipa (Poder Judicial)

Instrucciones Generales

1. Lea cuidadosamente todo el cuestionario antes de comenzar a responder las preguntas.
2. Conteste de conformidad con los hechos reales (ser) y no en función a los ideales (deber ser).
3. Responda las preguntas con la mayor sinceridad, su colaboración será muy valiosa.
4. Para dar respuesta, marque con una (X) la que se asemeje más a su opinión, dentro de las casillas vacías que aparecen al lado derecho de los Items a responder.
5. Leyenda de las opciones de respuestas de cada pregunta:
Si = S, No = N y No Contesta = NC.

Parte I

Items N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: teletrabajo Ley N° 30036				
Prestación de servicios				
1	¿El cambio de modalidad presencial por teletrabajo ha sido notificado mediante contrato escrito?	X		
2	¿El teletrabajo de forma mixta, influye en la productividad?	X		
3	¿La jornada de trabajo entra en los límites establecidos por las normas en la materia laboral?	X		
4	¿La variación o cambio de modalidad se ha realizado con anticipación de 15 días?		X	
Derechos y obligaciones				
5	¿Se ofrecen los mismos derechos en la modalidad de teletrabajo?		X	
6	¿Los teletrabajadores reciben capacitación previa, antes de iniciar sus actividades?	X		
7	¿Los teletrabajadores cumplen con la normativa de seguridad de la información?	X		
Población vulnerable				
8	¿Se da preferencia a poblaciones vulnerables de acuerdo a la normativa?	X		
9	¿Se realiza evaluación para empleo de personas con discapacidad, en modalidad de teletrabajo?	X		
10	¿Tiene personal en teletrabajo, que sean mujeres lactantes, gestantes, personas que realizan cuidado de adultos mayores o con alguna condición o enfermedad?	X		
Responsabilidad entre partes				
11	¿La empresa garantiza equipos informáticos, acceso a internet, conexiones de red, software, medidas de seguridad de la información?		X	
12	¿Le empresa realiza pagos de manera periódica por medios aportados por el trabajador?		X	
13	¿Las condiciones de teletrabajo forman parte del plan remunerativo del trabajador?		X	

Parte II

Items N°	PREGUNTAS	Alternativas		
		S	N	NC
Variable: trabajo remoto decreto de urgencia N° 026-2020				
Prestación de servicios				
1	¿Se han realizado labores de identificación de grupos de riesgo?	X		
2	¿El cambio de modalidad presencial por trabajo remoto, ha sido notificado mediante algún medio de comunicación, redes sociales, correo electrónico, mensajería?	X		
3	¿Los medios o equipos son proporcionados por la empresa o institución?		X	
Derechos y obligaciones				
4	¿La relación laboral se ha visto afectada, debido a las consecuencias económicas, del proceso de pandemia?		X	
5	¿Se le ha comunicado, al trabajador, debidamente sobre las medidas, condiciones y recomendaciones en Salud y seguridad en el trabajo?	X		
6	¿Se han realizado jornadas de formación con respecto a la adopción de sistemas para trabajo remoto?	X		
7	¿Se tienen mecanismos de control y seguimiento de actividades realizadas mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		
Responsabilidad entre partes				
8	¿Los equipos y medios son proporcionados por el empleador?		X	
9	¿Los equipos y medios son proporcionados por el trabajador?			X
10	¿Se realiza el pago de manera periódica al trabajador en caso de gastos?			X