



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San
Martín año 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

García Viena, Xavier (orcid.org/0000-0002-4639-9737)

ASESOR:

Dr. Ramos Guevara, René (orcid.org/000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Reforma laboral, flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva
e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mi esposa Dreisy Jazmín gracias a su inmenso apoyo, fortaleza y ganas constantes de verme concluir esta etapa universitaria. A mi hijo Matt Dustin, gracias a su existencia mis deseos de superación no tienen límites.

Xavier

Agradecimiento

A Dios, por otorgarme salud y fortaleza, por no desamparar mi camino y el camino de mi familia, del mismo modo por no dejarme perder este camino universitario, por la sabiduría que siempre me otorga para guiarme, todo lo que soy es por obra y gracia de nuestro creador.

A mis progenitores que han aportado en mi vida universitaria, siendo mi base económica para emprender esta etapa de mi vida.

A mi docente asesor, Dr. René F. Ramos Guevara, por brindarme sus conocimientos, y ser mi guía en esta etapa investigativa, el profesionalismo al momento de otorgarnos sus enseñanzas son dignos de resaltar, a su método de enseñanza le debo esta etapa decisiva de mi vida universitaria.

EL AUTOR

Índice de contenidos

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	14
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de la información	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	14
Tabla 2. Técnicas e instrumentos	15
Tabla 3. Entrevistas a funcionarios municipales	18
Tabla 4. Ficha de análisis documental	26
Tabla 5. Entrevistas a abogados especialistas	40

Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar los beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín 2020, con un enfoque cualitativo, de diseño descriptivo, teniendo como escenario de estudio a la ciudad de Tarapoto, utilizando la técnica de análisis documental y entrevista para recolección de datos, tomando como base teórica a la teoría de los derechos humanos, teoría fundamental de los derechos, teoría de la desconexión laboral, para obtener como resultados y como base normativa a los dispositivos legales del teletrabajo en el Perú y de los países tomados como referencia analítica; se obtuvo como resultados las respuestas de los funcionarios municipales a ocho preguntas sobre la aplicación del teletrabajo en el periodo de emergencia sanitaria, los cambios, dificultades y proyecciones en este sistema de trabajo, concluyendo que se han presentado deficiencias en su aplicación, generados por problemas de conectividad, logística y competencias personales de los servidores, a pesar de ello se ha cumplido con la normativa y procedimientos establecidos a nivel nacional, asimismo se considera como un reto la necesidad de adecuar las normas del derecho laboral peruano a este sistema que no había sido utilizado en los gobiernos locales.

Palabras clave: teletrabajo, confidencialidad, desconexión laboral.

ABSTRACT

The research aimed to analyze the benefits and challenge of telework in the Provincial Municipality of San Martin 2020, with a qualitative approach, descriptive design, taking as a scenario of study to the city of Tarapoto, using the technique of documentary analysis and interview for data collection, taking as theoretical basis to the theory of human rights, fundamental theory of rights, theory of labor disconnection, to obtain as results and as a normative basis to the legal devices of telework in Peru and the countries taken as analytical reference; was obtained as results the responses of municipal officials to eight questions on the implementation of telework in the period of health emergency, changes, difficulties and projections in this system of work, concluding that there have been shortcomings in its implementation, generated by problems of connectivity, logistics and personal skills of servers, despite this has complied with the rules and procedures established at the national level, also considered as a challenge the need to adapt the rules of Peruvian labor law to this system that had not been used in local governments.

Keywords: telework, confidentiality, labor disconnection.

I. INTRODUCCIÓN

Con la aparición del COVID-19, considerada como una pandemia, la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020), hizo un llamado a todos los gobiernos del mundo a afrontar este problema con necesaria seriedad y a asumir acciones preventivas ante la llegada de la primera ola pandémica; en el mundo se aplicaron medidas de confinamiento de la población y se presentaron diversos cambios en el sistema laboral; uno de ellos fue la necesidad de implantar el trabajo a distancia, asumiendo las instituciones laborales la alternativa del Teletrabajo, para muchas de ellas como una modalidad nueva en sus procesos laborales.

Esta alternativa del teletrabajo entendida hoy bajo el concepto básico de llevar el trabajo al domicilio del trabajador haciendo uso de herramientas informáticas, históricamente se implantó en la década de los 70 por el físico americano Jack Niles, en su búsqueda de optimizar recursos no renovables; no fue hasta la década de los 90 con la expansión de la tecnología que el teletrabajo empezó a ser viable, sobre todo con la explosión tecnológica de Silicon Valley – Estados Unidos. En Europa, específicamente en España se incorporó con el denominado “Plan concilia” en el año 2006; a nivel latinoamericano, Colombia fue uno de los primeros países en incorporar esta modalidad, más preciso en 2008 con la “Ley del teletrabajo” (Quispe, 2020).

En el Perú, tras el confinamiento interpuesto por el Gobierno Central, como respuesta a la presencia del COVID-19 y asumidas las recomendaciones del Ministerio de salud (2022) se determinó la declaración de la emergencia sanitaria, toda vez que el proceso infeccioso se propagaba rápidamente de persona a persona mediante gotículas respiratorias; por lo que se vio necesario la implementación de diversos cambios en el modo de vida de los pobladores que garantice el distanciamiento social, entre estos cambios se aprobaron modificaciones en el sistema laboral peruano como alternativas ante la probabilidad que los centros laborales se conviertan en lugares de contagio viral.

Se dispuso entonces entre las alternativas de trabajo remoto en los sectores público y privado, la modalidad del teletrabajo, que según Quispe (2020), en el Perú ya se había regulado esta modalidad laboral para las instituciones públicas y privadas en el año 2013, cuando se publicó la Ley del teletrabajo, Ley N 30036, luego de dos años posteriores incorporaron a la ley su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 017-2015-TR.

Conceptualmente el teletrabajo se fundamenta en el cumplimiento de tareas por medio de avance y desarrollo del uso de tecnología de información y/o telecomunicación, de la misma manera que no se necesita figura corporal del teletrabajador a su centro de labores y asimismo permite un horario flexible y un mayor vínculo familiar. Por las características del teletrabajo se ha considerado que este contribuye con una mejoría en el modo de supervivencia de las personas (Leal, et al., 2017).

Sin embargo, en el marco de la emergencia sanitaria, la aplicación del teletrabajo en el caso particular de las instituciones públicas tuvo algunos problemas para su adecuada implementación; la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] (2021) identificó estos problemas como: no todas las instituciones tenían las mismas condiciones para el uso de la tecnología necesaria, las entidades sin experiencia previa tuvieron dificultades en la medición del desempeño de sus trabajadores, se mostraron deficiencias de capacitación en los servidores en el uso de las herramientas digitales. Estos inconvenientes se han presentado con mayor acentuación en entidades sub nacionales, como es el caso de los gobiernos locales.

Esta situación condujo a la realización de la presente investigación para el estudio de los beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín durante el año 2020, como una necesidad de analizar, comprender y proponer algunos aspectos jurídicos sobre los aspectos normativos del teletrabajo, desde una visión objetiva de lo presentado en un gobierno local como el de la muestra de estudio, que permita una mejor aplicación de esta modalidad de trabajo en escenarios futuros.

Ante esta realidad problemática, se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los beneficios y reto de la Ley del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020?, asimismo se planteó los problemas específicos, ¿De qué manera se presenta el reto de la ley del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín? , como segundo problema específico, ¿Cómo se garantiza la confidencialidad de la información como beneficios por parte del teletrabajador?, como tercer problema específico, ¿De qué manera se vincula el derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo?

El presente trabajo se justifica de manera práctica, ya que la meta de la investigación es evidenciar que existe una Ley y reglamento propios sobre la modalidad de trabajo en investigación y asimismo este da nociones sobre ventajas y mejoras laborales que se ofrece tanto a los empleadores y teletrabajadores. Desde la justificación social, resulta de vital importancia el conocimiento acerca de la eficacia del teletrabajo y su aplicabilidad desde lo normado la legislación laboral nacional, razón por lo cual esta investigación procura entender la aplicación de la Ley vigente en el territorio nacional, asimismo analizar los vacíos que pudieran existir en las normativas mencionadas, las falencias y/o incongruencias en la realidad laboral, y teniendo esto como soporte, formular los lineamientos y propuestas jurídicas que puedan contribuir a la normativa vigente y como consecuencia se pueda mejorar su aplicación en el sistema laboral.

El objetivo general planteado fue analizar cuáles son los beneficios y reto que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Asimismo se tuvo como objetivos específicos: Analizar de qué manera se presenta el reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020, mediante entrevistas a los funcionarios municipales, como siguiente objetivo específico; Estudiar en paralelo la relevancia de la confidencialidad que manifiesta el teletrabajador como beneficios para el teletrabajo, a través de guía de análisis documental mediante el análisis de las normas legales internacionales, como tercer y último objetivo específico, Examinar si el vínculo que existe entre el derecho a la desconexión laboral con el

teletrabajo se presenta como beneficios o reto, esto mediante entrevistas y opiniones de expertos.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios previos que guardan relación con los objetivos de la presente investigación, en el ámbito internacional se consigna a Cañadas, F. (2016), en su tesis de doctorado *“Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico – laboral”*, desarrolla como objetivo principal el de ejecutar un acercamiento textual a la idea del teletrabajo y entregar al lector una idea universal del mismo, concluye que el teletrabajo es más viable cada día, presentándose como una alternativa a las maneras convencionales de trabajar, dando un esquema que se pueden operar desde cualquier lugar, atravesando la cadena jerárquica de mando, y a consecuencia de ello se altera la forma de organizar el trabajo, sin embargo, a pesar de los desafíos, el teletrabajo ofrece un enorme potencial, los cuales van desde la productividad y la satisfacción de los teletrabajadores. Del mismo modo se concluye, el teletrabajo otorga un beneficio mutuo, que se van creando desde beneficios económicos, ambientales y sociales.

La Tesis de Valencia, A. (2017 *“Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados”*), tuvo como objetivo el análisis del teletrabajo como modalidad optativa en las instituciones colombianas, en un estudio cualitativo, básico, no experimental. El trabajo concluye señalando que la implementación como modalidad del teletrabajo, trae un incremento de la producción, disminución de costos, reducción de ausentismo laboral, que se refleja como beneficios para las instituciones involucradas, de manera especial para las empresas de servicios, por el alto uso de las tecnologías de la información,

La investigación de Kilpi, A. (2020) *“Practical factors of successfull telecommuting”*, (Tesis Pregrado), Metropolia University of Applied Sciences. En su segunda conclusión indica: El teletrabajo, principalmente cuando se implementa bien, nos puede otorgar a las empresas una amplia variedad de beneficios, así como también posibles problemas, los cuales pueden ser los apagones, falta de equipos tecnológicos, etc. Razón por lo cual, al teletrabajo se debe considerar como una opción viable incluso

después de que culmine el estado de emergencia, resaltando y rescatando que se debe contar con la instrumentaría necesaria mínima o que la propia empresa lo brinde para poder ejercer y desarrollar las actividades laborales sin mayor contratiempo alguno.

El artículo científico de Athanasiadou, C. & Theriou, G. (2021) "*Telework: systematic literature review and future research agenda*" planteado como un estudio cualitativo, analítico, utilizando como bases de datos 40 artículos científicos para su análisis documental, concluyen que las condiciones laborales que impuso el Covid-19, orientaron un tránsito generalizado hacia el teletrabajo y existe alta probabilidad que este sistema de trabajo pueda continuar hasta más allá del periodo pandémico acompañado de otros sistemas laborales de similares características de flexibilidad, como alternativas para el sector empresarial ante la presencia de problemas sanitarios y sociales.

El trabajo de investigación de Chiuffo, F. (2019) "*The Right to Disconnect or How to Pull the Plug on Work*", publicado como artículo científico, concluye, que el derecho a la desconexión se considera por algunos como un nuevo aspecto del derecho al descanso y a las limitaciones de las horas de trabajo, estas condiciones han sido tratadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) desde que fue creada en 1919, en cuanto a su reconocimiento legal, se concluye que los legisladores optaron por no dar una detallada y rígida regulación, en favor de la autonomía colectiva e individual de las empresas e instituciones. El interés de un gran número de países y operadores a lo largo de los años por la necesidad de reconocer y abordar el problema sobre la conexión es un gran aporte a la investigación, además los estudios e investigaciones realizados en los procesos de elaboración de las leyes revisadas, apoyan la decisión de mantener el poder de aplicación práctica del derecho de desconexión en manos de los empresarios, los trabajadores y sus respectivas asociaciones. Desde este punto de vista, se concluye que los convenios colectivos a nivel territorial y empresarial es la vía correcta como forma de adaptar este derecho a la realidad actual de las diferentes industrias.

Agovaró, M. (2018) en su trabajo de investigación *“Derecho a la Desconexión: Propuestas Francesas e Italianas para un tema global”*, en sus conclusiones detalla, el debate social y político desarrollado en Francia y en Italia, asimismo los esfuerzos de los interlocutores sociales para actualizar los convenios colectivos, ponen en jaque que la evolución tecnológica exige un cambio de actitud, de igual manera manifiestan que la evolución tecnológica requiere una actualización de normas, como lo denominan una “segunda generación” de derechos, que se debe centrar en la protección de los aspectos de la vida de los trabajadores antes que estén profundamente influenciados por las obligaciones laborales, uno de ellos es la protección del equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, que se vincula directamente con el derecho a la desconexión. En los párrafos sucesivos de las conclusiones, en Francia, la regulación del derecho de desconexión se delega recae en una intervención unilateral del empresario solo cuando no se puede llegar a un acuerdo, en Italia, por el contrario, el legislador hizo referencia directamente a un acuerdo entre trabajadores y empresarios, aunque esta disposición no parece impedir los convenios colectivos para disciplinar el derecho a la desconexión. La solución francesa, está dirigida a un número más amplio de trabajadores y, en caso de Italia, se limita a los trabajadores que se adhirieron al régimen de trabajo inteligente.

En el ámbito nacional, se cita la tesis de Juy, K. & Soto, C. (2020) *“Aplicación del Teletrabajo: ventajas y desafíos para empresas de servicios y sus colaboradores en el Perú con la implementación de la nueva modalidad de trabajo”*, que establece como objetivo general la identificación de los retos sobre la implantación del teletrabajo en instituciones de servicios en el territorio peruano, de enfoque cualitativo, tipo básica, descriptiva y analítica, concluyó tras analizar diversos conceptos y contextos, que se encontró como resultado mayor desventaja en la implementación del teletrabajo en las instituciones y en consecuencia en quienes laboraban en ellas. En este orden se comprende que, en muchos de los casos, el reto que presentan los teletrabajadores es que no cuentan con una buena conectividad, lo cual ya implica un obstáculo para el correcto desempeño de las actividades de trabajo, debido claro al lento procesamiento del internet.

La tesis de Távora, M. (2019) *“El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección”*, formula el problema indicando cómo se debe garantizar el derecho a la desconexión laboral teniendo en consideración el poder de dirección del empleador en el ordenamiento legal peruano, tesis con enfoque cualitativo, concluye que el uso de las nuevas tecnologías ha variado las formas de trabajar, en cierto modo destacando aspectos positivos, como también ha puesto en descubierto serias afectaciones a los derechos de los trabajadores, encontrando vulneración en el derecho a la intimidad del trabajador por el uso de las TIC, y de igual manera una afectación del derecho al descanso, por lo cual no existe documento o legislación al respecto, de esta manera se recomienda la necesaria incorporación del derecho a la desconexión laboral mediante ley específica.

La tesis de maestría de Peñafiel, E. (2019) *“El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento”*, en un estudio de tipo fenomenológico, descriptivo, utilizando las técnicas de la observación participante y entrevistas, concluye que el teletrabajo permitió la reducción del uso de movilidad particular de los trabajadores, contribuyendo a la reducción del desplazamiento; igualmente se evidenció beneficios económicos en el trabajador como: ahorros de los acostumbrados pasajes locales, además de menor gasto en alimentación, reducción de cuadros de estrés, mayor disposición de tiempo libre, armonía en la vida familiar y laboral, mayor seguridad en el trabajo en el hogar antes que la obligación de salir todos los días a la vía pública ante los riesgos de accidentes y hurtos, mejoras en la salud con una alimentación de casa.

La tesis de maestría de Vásquez, O. (2019) *“El teletrabajo en el sector público peruano, 2019”*, de enfoque cualitativo, tipo básica, diseño descriptivo simple, utilizó técnicas de entrevista a expertos y revisión documental para casos específicos, se propuso como objetivo la explicación de las condiciones en que se implementa el teletrabajo en las instituciones públicas, para concluir que pocas entidades implementaron la modalidad de teletrabajo; la Ley que norma el teletrabajo, la implementación digital no ha sido la misma en entidades, en aquellas alejadas de la capital, la deficitaria implementación fue una limitante para la implantación de procesos digitales.

La tesis de Gonzales, R., López, M., Márquez, C. & Núñez, D. (2017) *“Oportunidades en la implementación de teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), En el Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)”*, en una investigación aplicada de diseño descriptivo, con aplicación de entrevistas y guías de revisión documental, concluyó que la puesta en operación del teletrabajo es factible si se utiliza las técnicas y recursos digitales necesarios en la empresa en función a las particularidades de cada tarea, para lo cual cada institución debe definir sus requerimientos tecnológicos indispensables para la comunicación digital; además se debe tener presente que no todos los teletrabajadores tienen acceso a internet en el hogar, tampoco la disposición de equipos informáticos y de telefonía adecuados para una óptima comunicación, si esto es asumido por las empresas, entonces se puede garantizar el normal desarrollo de las tareas laborales mediante la modalidad del teletrabajo.

Con respecto a las teorías utilizadas, éstas se consideran pilares fundamentales para el sustento científico del estudio, una de ellas es la teoría de los derechos humanos, que comprende conceptos y alcances al mundo del trabajo; desde el recuento histórico de Paucar, L. (2014) uno de sus propulsores fue René Cassin, como principal redactor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, quien tiene una conceptualización de los Derechos Humanos como ciencia universal que estudia las relaciones humanas en el marco de la dignidad de la persona, que vela por los derechos y facultades que se requieren para la existencia sin restricciones de todos los seres humanos.

Asimismo, según el Centro de información de las Naciones Unidas (1980). Georg Jellinek, creador de la Teoría General del Estado, brinda algunas características sobre Derechos Humanos, como las siguientes: Conjeturan un vínculo legal entre sujetos o colectividad frente a la Nación; para nuestro trabajo investigativo es importante entender que esta característica tiene como razón de existir, la limitación del poder absoluto del estado y la exigencia de cumplir con estipulados servicios para respaldar la subsistencia de la población.

Son congénitos, innatos y personales; Estos derechos son propios ya que están en cada ser humano. Son congénitos porque surgen con ellos y, el Estado y la sociedad se coaccionan a registrarlos y defenderlos. Son universales e iguales; La universalidad es otra característica porque estos derechos se extienden por todo el confín de las ciudades ya que es para cada ser humano existente en la circunferencia territorial y no debe distinguirse de ningún tipo o forma. (Prada, J. 2004).

De igual forma e importantes, se describe los principios jurídicos de los Derechos Humanos, por considerarse de suma de importancia para el presente trabajo. La libertad: este principio es el único derecho innato y natural del ser humano, al mismo tiempo se considera un derecho fundamental, se caracteriza por sus diversas declaraciones tanto subjetivas como objetivas y permite ejercitar los siguientes derechos: la libertad individual o física, la libertad religiosa o de culto, de creación, de opinión, de expresión, entre otros. La igualdad: gracias a este principio, se no es posible desarrollar o adquirir los demás derechos por que este quita las exenciones, protecciones o inclinaciones para un grupo determinado perjudicando al resto. La paridad ante las normas legales es un principio universalmente reconocido. De esto que las únicas diferencias que pueden existir son las propias capacidades e incapacidades personales. (Prada, J. 2004).

Ahora bien, el trabajo se centra en el hecho de que los derechos humanos constituyen como fuente o pilar fundamental la dignidad humana frente a la sociedad, ahora bien, porque es de valor en el desenvolvimiento del trabajo de investigación, porque tomando en cuenta las características y principios antes mencionados en líneas anteriores, la libertad y la igualdad deben primar en la correcta aplicación de la modalidad del teletrabajo en el Perú.

Sobre la teoría de los derechos fundamentales, se tuvo en cuenta dos aspectos de vital importancia dentro de la modalidad del teletrabajo, los cuales son: Derecho a la privacidad (intimidad) e invulnerabilidad (inviolabilidad) de la vivienda del teletrabajador, un tema bastante delicado que el legislador no ha afrontado en el reglamento del teletrabajo, es la coincidencia del control empresarial y la vigilancia de

la actividad laboral, esto cuando la realización del trabajo se desarrolla en un lugar cuya privacidad necesariamente debe ser respetada, especialmente cuando hablamos de la vivienda del trabajador. Según la Fundación Más familia (2012) debemos tener en cuenta que, en el control del teletrabajo, la entidad o el empresario podrían directa o indirectamente incurrir en una posible afectación de los derechos a la intimidad del teletrabajador y a la inviolabilidad del domicilio.

Ahora se detalla el Derecho a la desconexión del trabajo y a la conciliación entre vida familiar y laboral, es necesario comprender que el individuo que labora bajo esta modalidad debe tener necesariamente un derecho a la desconexión para salvaguardar el ejercicio de otros derechos fundamentales, tales como su intimidad, la conciliación familiar y la seguridad y salud en el trabajo (Sierra, E. 2017). En palabras sencillas de comprender esta teoría para el lector, se toma dos derechos fundamentales inherentes al ser humano, de ahí se concluye que son de vital importancia para el trabajo, a fin de poder establecer con mayor claridad lo que significan estos derechos a ser protegidos.

La teoría de la desconexión laboral, conocida también como el derecho de desconexión digital y/o derecho de desconexión laboral, tiene su origen en el ordenamiento jurídico francés, Francia fue la pionera, asimismo realizó una reforma en 2017 en la cual se incluía el derecho del trabajador a la desconexión, asimismo se hizo un acuerdo con los sindicatos para fomentar el teletrabajo, siguiendo esta secuencia de ideas, Francia ya empezó a tomar las medidas correspondientes y se han establecidos los mecanismos legales para salvaguardar del derecho a la desconexión digital. Mismo que entró en vigor el 01 de enero del 2017, según Fernández, C. (2017). Bélgica y España completan el trio de la unión europea en garantizar esta ley en su ordenamiento jurídico. Ahora bien, debemos entender que el derecho de la desconexión digital surge básicamente como una necesidad ante las consecuencias negativas extraídas de uso de la tecnología, afectando de manera directa la esfera personal. Trayendo a nuestra realidad el ordenamiento jurídico español, el artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018 se ha encargado de plasmar esta cuestión sobre la base de la construcción de un derecho a la desconexión digital de los trabajadores que

engloba a la necesidad de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo; teoría desarrollada por Piore, Gordon, Doering y, Edwards, entre otros, esta surge porque el ser humano reconoce que el mercado laboral es heterogéneo y posee sus propias características operativas. De manera se establece que la competitividad en el mercado laboral no es completa y que lo intervinientes no pueden encontrar trabajos con igualdad de oportunidades. Se evidencia una clara segmentación. Ahora en cuanto a la teoría de la segmentación esta abre posibles análisis en específico de las relaciones laborales, estableciendo posición como una explicación más de la interacción del mercado laboral (Fernández, E. 2010).

Ahora bien, comprendiendo que este derecho se incorporó con poca frecuencia en nuestra legislación nacional, carece de mucha información primordial para que de esta manera no estemos frente a las denominadas lagunas y/o vacíos, razón por la cual es sumamente importante guiarnos y apoyarnos de las legislaciones extranjeras.

Con respecto a enfoques conceptuales, la investigación se respalda en las siguientes definiciones: Derecho de desconexión digital, definido como el derecho a la desconexión como una coligación del asalariado y del empresario que se sujetan tanto de la formación en el plano particular como del reglamento a medida empresarial. Esta legislación y compromiso a la desconexión debe ser acomodado de modo organizada con los individuos encargados del grupo de trabajo e ir de la mano con disposiciones de sensibilización al uso de los recursos tecnológicos (Távora, M. 2019).

El Teletrabajo, definido como la tarea laboral que un trabajador realiza en su domicilio o también en cualquier otro lugar distinto al centro laboral, con el propósito de desarrollar un producto o de realizar una prestación de servicio, percibiendo una remuneración (Ushakova, T. 2015). En el marco normativo nacional peruano, el Teletrabajo está caracterizado por la realización de labores subordinas sin que se requiera la presencia física del servidor o trabajador (Ley No 30036, artículo 2°).

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, denominadas por sus siglas como TIC, son el conjunto de herramientas imprescindibles para suministrar la información que se tiene en una computadora, aparatos y programas tecnológicos que pueden ser utilizados por los individuos que realicen uso de los mismos para realizar diferentes actividades en el que intervenga la comunicación e información. (Castro et al. 2007)

El Clima laboral, es considerado como aquel talento de cumplir con la producción del trabajo y/o servicio en una esfera laboral adecuado. (Rojas et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación realizada se sustentó en las informaciones de personal involucradas en la temática de estudio, lo cual permitió alcanzar afirmaciones de naturaleza teórica como resultados del estudio; por lo cual se ubicó en el marco metodológico del enfoque cualitativo, que, desde la aproximación conceptual de Silverman, (2016) se encarga de la construcción de apreciaciones teóricas a partir del estudio de hechos o informaciones subjetivas, mediante métodos flexibles y plurales.

En relación al tipo de investigación, ésta se considera como teórica o básica que consiste en el estudio de un problema, orientado con exclusividad a la búsqueda de conocimiento, sin aplicaciones prácticas (Baena, 2017), tomando en cuenta que el desarrollo del estudio buscó encontrar el conocimiento de los beneficios y reto del teletrabajo presentados una institución pública desde la percepción de los involucrados en esta modalidad de trabajo.

Se utilizó el diseño cualitativo fenomenológico considerando que la información de base para la obtención de los resultados tuvo como punto de partida la percepción de los funcionarios municipales y de especialistas en temas laborales sobre el sistema del teletrabajo como experiencia aplicada en el periodo de restricciones por la emergencia sanitaria; este tipo de diseño fenomenológico es considerado por (Hernández y Mendoza, 2018) como el conjunto de experiencias que vive una persona o grupo humano que permiten alcanzar el conocimiento de los fenómenos.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1:
Categorías y Subcategorías.

Categorías	Sub categorías
Aplicación del teletrabajo	Condiciones de la entidad
	Estadísticas de aplicación
	Procedimientos formales
	Mecanismos de control
	Resultados de tareas laborales
	Mejoras en el desempeño
	Capacitaciones previas
	Dificultades en la aplicación
Confidencialidad de la información en el teletrabajo	Confidencialidad en la normatividad nacional
	Confidencialidad en el derecho comparado
	Intimidad del trabajador
El teletrabajo y el derecho a la desconexión laboral	Cumplimiento de jornada laboral
	Horas extraordinarias
	Desconexión digital
	Reglamento interno
	Excepciones a la desconexión laboral
	Uso de uniforme
	Control del personal

3.3. Escenario de estudio

El presente trabajo investigativo se desarrolló en el distrito de Tarapoto, ubicando como primer punto de referencia al local donde realiza sus operaciones diarias la Municipalidad Provincial de San Martín para la toma de entrevistas a los funcionarios municipales; un segundo punto de referencia fueron los estudios de los abogados especialistas en los temas laborales que respondieron a las interrogantes de la respectiva entrevista.

3.4. Participantes

Los participantes de nuestro trabajo investigativo fueron los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín, que estuvieron involucrados en la aplicación y control del teletrabajo en la entidad; asimismo se tuvo la participación de abogados especialistas en materia laboral que puedan aportar con sus conocimientos aspectos relacionados con los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se ha utilizado dos técnicas de recolección de datos necesarias para la obtención de la información, la entrevista y la revisión documental, cuyos instrumentos y fuentes o informantes se detalla a continuación.

Tabla 2:
Técnicas e instrumentos

TECNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES/INFORMANTES
Análisis documental: Esta técnica se basa en el propósito de buscar, recuperar, analizar e interpretar la información, es decir, los datos que se obtienen y registran de otros autores para un análisis documentario (Ortega et al, 2015)	Ficha de registro de datos	Recolección de teorías, jurisprudencia, leyes del Teletrabajo.
Entrevista: es una herramienta efectiva que facilita la extracción de información sobre los conocimientos, percepciones y	Guía de entrevista estructurada	Gerente Municipal Jefe De Personal Jefe De Logística Abogados especialistas en Materia Laboral

experiencias, con el objeto de contar con los datos necesarios para el desarrollo de un estudio (Troncoso & Amaya, 2017)

3.6. Procedimientos

La investigación tuvo como inicio la solicitud formal para el consentimiento y permiso para la aplicación de los instrumentos, tanto a la entidad municipal como a los abogados especialistas; estructuradas y revisadas las guías de entrevistas a partir de la categorización de los temas a abordar, se procedió a la aplicación de las mismas mediante el sistema cara a cara, con la explicación previa de los objetivos que perseguía la investigación, lográndose obtener la información necesaria que finalmente fue procesada, interpretada y analizada para el logro de los propósitos del estudio

3.7. Rigor científico

En cuanto a la información teórica que sustenta la investigación, se ha tomado fuentes de información validas, contenidas en revistas indexadas, trabajos de investigación universitaria, normatividad nacional e internacional vigente y textos que le dieron la consistencia necesaria al estudio. Asimismo, la información de campo fue recabada de personalidades cuya opinión tienen la confiabilidad suficiente para ser considerada como base para una investigación científica.

3.8. Método de análisis de la información

En la consideración que la investigación asumió un diseño fenomenológico, la información obtenida por medio de entrevistas directas que llevaron al registro descriptivo individual de cada entrevistado, para después establecer los comparativos necesarios de las informaciones obtenidas, que condujo al análisis del investigador y las posteriores conclusiones del estudio. Para el caso de la información recabada de

la normatividad vigente se formularon primero las ideas fuerza marcadas por las categorías y sub categorías de estudio, para luego realizar los comparativos analíticos y los resultados.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cumple con los estándares de originalidad, tanto de la información teórica, como de la información de campo; además tienen las condiciones de viabilidad con la conformidad dada por los expertos que revisaron los instrumentos previos a su aplicación. En relación con el respeto de los derechos de autor se ha utilizado las Normas APA Séptima edición en la elaboración de citas directas e indirectas, como también en las referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

Referente al objetivo N° 1.- Analizar de qué manera se presenta el reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020.

Entrevista compuesta por 08 ítems para:

Gerente Municipal – Municipalidad Provincial De San Martín: Luis Alberto Arévalo Mori.

Jefe De La Oficina De Personal – Municipalidad Provincial De San Martín: Frank Harry Pereyra Saldaña.

Jefe De La Oficina De Logística – Municipalidad Provincial De San Martín: Cristian Javier Bartra Tananta.

Tabla 3:

Entrevistas a funcionarios municipales

PREGUNTAS	ENTREVISTADO	RESPUESTAS	ANALISIS
P1. ¿Considera usted que se han presentado barreras burocráticas para la aplicación del teletrabajo en la Municipalidad	Luis Alberto Arévalo Mori	Más que un tema de barreras burocráticas, existió un desconocimiento genérico, debido a la premura con que se debía aplicar esta modalidad de trabajo y la coyuntura actual en la que se está viviendo.	Los funcionarios coinciden que si bien es cierto no han existido barreras burocráticas “trámites administrativos” con respecto a la aplicación del teletrabajo, no hacen mención que pudo haber existido un

Provincial De San Martin año 2020?	Frank Harry Pereyra Saldaña	Ninguno	desconocimiento genérico debido a la situación actual en la que se estaría viviendo, ahora bien detallamos de igual forma que con la prohibición de realizar las actividades laborales en oficina, se optó el cambio de modalidad de trabajo casi en mayoría, alcanzando un grupo de trabajadores de oficina de más de 70 funcionarios en total, de igual manera nos indican que por situación real, no se realizó oportunamente la inscripción ante las autoridades, sin embargo con el tiempo se pudo regularizar,
	Cristian Javier Bartra Tananta	No se ha presentado ningún caso	
P2. ¿A cuántos funcionarios municipales se les hizo el cambio de modalidad de al teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?	Luis Alberto Arévalo Mori	la gestión anterior debido a la llegada de la pandemia optó por disponer el cambio de modalidad de trabajo a casi el 85% de todo el personal, aproximadamente 72 trabajadores.	
	Frank Harry Pereyra Saldaña	05 funcionarios	
	Cristian Javier Bartra Tananta	03 funcionarios de mi área	

P3. ¿Se realizó la inscripción del cambio de modalidad de trabajo ante las autoridades competentes?	Luis Alberto Arévalo Mori	No se realizó debido a la coyuntura de la pandemia, sin embargo, se regularizo la modalidad a algunos funcionarios por considerarse viable, actualmente contamos con 16 funcionarios bajo esta modalidad con vencimiento en julio.	dando a entender que no a todos se hizo el registro de cambio de modalidad, teniendo un alcance de alrededor de 16 funcionarios cuentan con la inscripción, para la pregunta cuarta, se analiza que los funcionarios coinciden en el uso de informes y llamadas o video llamadas para realizar el seguimiento de las labores de los teletrabajadores, asimismo indican a solicitud del jefe inmediato el personal subordinado remitían informes de actividades, ahora bien entendiendo como se hizo el seguimiento, detallamos que
	Frank Harry Pereyra Saldaña	la Autoridad Nacional Civil – SERVIR	
	Cristian Javier Bartra Tananta	se realizó	
P4. ¿De qué manera se realizó el seguimiento de los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martin año 2020?	Luis Alberto Arévalo Mori	se realizó a través de llamadas, video llamadas (Zoom, Google Meet, etcétera), esto en horas pertinentes y dentro de su horario laboral	

	Frank Harry Pereyra Saldaña	Mediante informes mensuales emitidos de los trabajos, previa conformidad de sus jefes.	la frecuencia en cuanto al seguimiento ha sido mensual coinciden los tres funcionarios,
	Cristian Javier Bartra Tananta	a través de llamadas, informes de actividades mensuales y/o cuando se requería.	sin embargo también mencionan que la frecuencia también era variable de acuerdo al cargo que ostentaba, los funcionarios entrevistados tienen opiniones distintas para considerar que el teletrabajo constituye una mejora en el desempeño laboral, debido a que se entiende la seguridad de la salud, el mayor vínculo familiar hacen a un trabajador más eficaz, también nos detallan que la cultura de trabajar en la región aún no es la adecuada, debido a la falta de conciencia al momento de desarrollar las
P5. ¿Con el cambio de modalidad de trabajo, con qué frecuencia se emitían los reportes de actividades los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020?	Luis Alberto Arévalo Mori	esto ha sido variable, de acuerdo al cargo, por ejemplo, los jefes de área, dirección, lo hacían de manera semanal, el resto del personal de acuerdo al puesto lo hacían de forma mensual, quincenal o cuando su superior inmediato lo requería.	
	Frank Harry Pereyra Saldaña	Mensual (de los trabajos realizados durante el mes)	
	Cristian Javier Bartra Tananta	mensual, junto con el informe de actividades	

<p>P6. ¿Considera usted que la aplicación del teletrabajo a los funcionarios municipales constituye una mejora al desempeño laboral? ¿Sí o no, por qué?</p>	<p>Luis Alberto Arévalo Mori</p>	<p>considero que no constituye una mejora, ya que como entidad pública se carece de muchas herramientas, por ejemplo, el uso de un sistema propio a distancia, que esté operativo en todas las plataformas y dispositivos, y que este tenga función fuera de la municipalidad, a esto le añadimos que la cultura de trabajo hoy en nuestra región no es a conciencia, se tiene que están en constante supervisión y presión para alcanzar los objetivos.</p>	<p>labores, razón que por ello es muy perjudicial en la productividad de la labores, asimismo la falta de herramientas y falta de tecnología hace que la aplicación del teletrabajo no constituya una mejora laboral, ahora con respecto a las capacitaciones con temas relacionados al teletrabajo, los entrevistados soy muy enfáticos en mencionar que si se han capacitado al personal oportunamente, concluyendo con la entrevista, los</p>
	<p>Frank Harry Pereyra Saldaña</p>	<p>Si, por la seguridad, de su salud por la pandemia</p>	
	<p>Cristian Javier Bartra Tananta</p>	<p>Si, los factores como el bienestar familiar, la salud misma ayudan a un mejor desarrollo laboral.</p>	

P7. ¿Los teletrabajadores municipales recibieron las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial De San Martín?	Luis Alberto Arévalo Mori	Se tiene conocimiento que cada área tuvo la responsabilidad de efectuar las capacitaciones de manera constante, capacitación general a todos no se realizó debido a la prohibición de aglomeración.	funcionarios coinciden en el hecho de que la conectividad, la gestión para la adquisición de herramientas y lo engorroso que resultaba acceder a la documentación, constituyen las incomodidades vertidas a los jefes de área.
	Frank Harry Pereyra Saldaña	Si	
	Cristian Javier Bartra Tananta	si se realizaron oportunamente	
P8. ¿Los teletrabajadores manifestaron alguna incomodidad con el respecto al cambio de modalidad de trabajo?	Luis Alberto Arévalo Mori	Lo han hecho de forma verbal en oficina, y los asuntos más concurridos son la mala conectividad, en tiempos de lluvia es más frecuente, la gestión de herramientas de oficina y la falta de espacio para descanso.	
	Frank Harry Pereyra Saldaña	No	

Cristian	Javier	Si, la conectividad y el acceso restringido
Bartra Tananta		a la documentación.

RESULTADOS

Referente al objetivo N.º 1.-

Analizar de qué manera se presenta el reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Después del análisis de las entrevistas realizadas, se ha encontrado que el reto que presenta la ley materia de investigación, no son burocráticos o administrativos, se ha encontrado que el reto de la ley está en que no se ha podido ejecutar y capacitar de manera constante la modalidad especial del teletrabajo, de igual forma la coyuntura de la pandemia ha resultado también ser también un reto debido a que ha existido muchas limitaciones, restricciones y prohibiciones con respecto a poder aplicar las capacitaciones y demás que requería el teletrabajo, asimismo con las entrevistas realizadas se ha podido detectar que se ha hecho efectivo el teletrabajo como cambio de modalidad de trabajo, empero no fueron suscritas en el momento oportuno, en la secuencia de los resultados tenemos que para el seguimiento del personal teletrabajador los funcionarios coinciden que los más frecuentes fueron los informes mensuales y mediante llamadas telefónicas, al encontrarnos en la mejora al desempeño laboral, me encontré con ideas que se contraponen, consideran que el cambio de modalidad de trabajo se presenta como una mejora y una traba al desempeño laboral, indicando que la salud se presenta como una ventaja, sin embargo la cultura de trabajo a conciencia se presenta como una desventaja, lo antes mencionado se entiende literalmente por lo mencionado el funcionario municipal, se tiene que estar en constante supervisión para alcanzar los objetivos, razón más que suficiente para concluir que este punto también se considera como reto, al igual que la conectividad, que no siempre resulta ser óptima en todos los sectores de nuestro distrito y que los funcionarios nos indican que la mala conexión de los teletrabajadores municipales ha sido una constante.

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Referente al objetivo No 2.-: Estudiar en paralelo la relevancia de la confidencialidad que manifiesta el teletrabajador como beneficios para el teletrabajo.

Tabla 04:
Ficha de análisis documental

PAIS	DOCUMENTO NORMATIVO	CONTENIDO	ANALISIS
PERÚ	LEY No 30036 – LEY DEL TELETRABAJO	La presente ley del Teletrabajo, cuenta con 5 artículos, 4 disposiciones finales complementarias, promulgado el 04 de junio del 2013.	Para la presente ley, ley del Teletrabajo en el Perú, Ley No 30036, no establece lineamientos específicos que nos detallen el tratamiento sobre la “confidencialidad” exactamente, debido a esto no encontramos un enfoque exacto que

		nos pueda delimitar el tratamiento en la propia ley.
DECRETO SUPREMO 017-2015-TR	<p>CAPÍTULO I: PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO</p> <p>Artículo 1.- Requisitos formales del teletrabajo</p> <p>d) Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR</p> <p>Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador</p>	<p>Con respecto al reglamento de la Ley del teletrabajo, se encuentra que la confidencialidad y la seguridad de la información que guardan relación con lo que se pretende estudiar, están delimitadas y esbozan su regulación propiamente dicho, encontramos que están dentro de los requisitos formales del teletrabajo, de igual manera, se puede</p>

a) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos

estudiar dentro de los derechos y beneficios del teletrabajador, entendiendo a la norma que se realizan capacitaciones antes de iniciarse la prestación de servicios, de esta manera se comprende que el teletrabajador está completamente capacitado acerca de la confidencialidad y seguridad de la información, del mismo modo, lo encontramos como una obligación y una responsabilidad del teletrabajador,

con los que el teletrabajador concluyendo que la presta sus servicios. idoneidad de la

Artículo 7.- Obligaciones del aplicación del teletrabajador, teletrabajo debe

a) Cumplir con la normativa primar en ambas vigente sobre seguridad de partes.

la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.

b) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.

Artículo 9.- Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo

9.1 La provisión de las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, tales como

equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos

COLOMBIA

DECRETO NÚMERO 0884
DE 2012, REGLAMENTO A
LA LEY 1221

ART. 5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. El empleador debe informar al teletrabajador sobre

La legislación colombiana le otorga importancia en su reglamento a la ley en el art. 5, resaltando con el término “manejo de la información”, asimismo nos deja que la facultad de informar sobre la seguridad de la información, restricciones y sanciones debe recaer en especial

		<p>las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, <i>seguridad de la información</i> y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.</p>	<p>responsabilidad en el empleador debido a que este tiene la obligación de informar al teletrabajador.</p>
ESPAÑA	Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	<p>CAPÍTULO II: El acuerdo de trabajo a distancia.</p> <p>Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia.</p> <p>Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.</p> <p>k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información,</p>	<p>La legislación española, otorga atención a la confidencialidad bajo el termino seguridad de la información, en donde detalla que este término está dentro del contenido del acuerdo de trabajo a distancia, ya establecido que la confidencialidad debe</p>

específicamente aplicables en el trabajo a distancia. estar expresamente dentro del teletrabajo, nos otorga un mayor alcance sobre el cumplimiento de la misma, resaltando que los trabajadores a distancia deben someterse a las disposiciones y/o instrucciones que la empresa establezca.

CAPÍTULO IV: Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información. distancia

1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones

		sobre seguridad de la información específicamente fijada por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.	
MEXICO	DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.	Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: V. Implementar mecanismos que preserven la <i>seguridad de la información</i> y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la	La legislación mexicana, nos otorga el termino confidencialidad bajo la esfera de seguridad de la información, el cual tras el análisis de la norma, encontramos que la responsabilidad directa recae en el empleador, teniendo este, la tutela sobre la implementación de los mecanismos para que la seguridad de la

intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales información puedan hacerse efectivos, empero hace énfasis en el artículo siguiente que estos mecanismos deberán ser proporcionales con los objetivos que se quieren alcanzar, garantizando el derecho a la intimidad del teletrabajador, hecho que resulta muy importante, debido a que la norma le otorga la responsabilidad y obligación total al empleador, sin embargo lo limita preservando derechos

						constitucionales del trabajador.
ECUADOR	ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190 EL MINISTRO DEL TRABAJO	Art. 6.- Causales de reversibilidad del teletrabajo. - e) Incumplimiento del acuerdo de <i>confidencialidad</i> por parte del teletrabajador/a;	El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica.	Art. 9. Confidencialidad. El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por	La normativa ecuatoriana, le otorga especial cuidado a la confidencialidad por parte del teletrabajador, indicando que ante el incumplimiento del mismo, para que se pueda emitir una resolución sobre un proceso disciplinario, comprendiendo el cuidado del término confidencialidad, en su artículo 9, otorgándole plena autonomía sobre la custodia y uso de la información entregada	

el teletrabajador/a, misma que y la que se genere con
deberá ser utilizada la ejecución del
exclusivamente para la ejecución servicio contratado, de
del trabajo. esta manera se puede
El empleador, es responsable de comprender por qué
informar al teletrabajador/a sobre existe en la normativa
la protección y manejo de datos, ecuatoriana causales
así como el riesgo en la mala de reversibilidad del
utilización de los mismos y la teletrabajo, por su
prohibición del uso del equipo o parte el empleador
de las herramientas informáticas cumple con la función
por terceros. de informar sobre la
protección, manejo y
riesgos que podrían
generarse de una mala
utilización de los
mismos.

ARGENTINA

Ley 27555 RÉGIMEN
LEGAL DEL CONTRATO
DE TELETRABAJO

Artículo 15.- Sistema de Control y Para la legislación
Derecho a la Intimidación. Los argentina, la ley le
sistemas de control destinados a otorga dos artículos,
la protección de los bienes e sin embargo tras un
informaciones de propiedad del análisis se puede
empleador deberán contar con comprender que los
participación sindical a fin de artículos estudiados
salvaguardar la intimidad de la corresponden a la
persona que trabaja bajo la confidencialidad, de
modalidad de teletrabajo y la esta manera se
privacidad de su domicilio. comprende que la
Artículo 16.- Protección de la seguridad de la
Información Laboral. El información de
empleador deberá tomar las propiedad del
medidas que correspondan, empleador deberá
especialmente en lo que se contar para su
refiere a software, para regulación la
garantizar la protección de los participación sindical,
datos utilizados y procesados por encontrando un
la persona que trabaja bajo la componente nuevo
modalidad de teletrabajo para para nuestro trabajo,

finés profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

debido que en las normas internacionales estudiadas no hace mención sobre la participación de sindicatos propiamente dichos, ahora bien para la protección de la información laboral, hace mención la ley que el empleador podrá tomar las medidas que correspondan para regular la violación de esta conducta, preservando la intimidad del teletrabajador.

RESULTADOS

Referente al objetivo No 02. De los 06 Países que he podido estudiar la ley y reglamento del teletrabajo, coinciden en un mismo enfoque, el cual es aproximarse y regular de una manera concreta, correcta y específica sobre la confidencialidad del teletrabajador, los países materia de estudio han implementado el teletrabajo y con especial cuidado mediante la llegada del SARS-COV-2 (CORONAVIRUS), razón por las que se han encontrado leyes sobre teletrabajo que cuentan con 3 años de antigüedad aproximadamente, y que la nación hace el esfuerzo de regular la ley de una manera que tenga un mayor alcance y una correcta regulación, de esta manera, el término confidencialidad o seguridad de la información como se denomina en otros estados, guardan especial cuidado, como la facultad que tiene el empleador frente a seguridad de su información de iniciar procedimientos sancionadores de regulación, o el beneficio que tiene el trabajador de que su derecho a la intimidad no se encuentre afectado, nuestra regulación nacional si bien es cierto dentro de la Ley del teletrabajo, Ley No 30036, no lo regula ni lo menciona de manera general, en su reglamento D.S. 017-2015-TR, le guarda especial cuidado, dejando claro su tratamiento con 4 artículos que hacen mención a la confidencialidad y seguridad de la información, y esto resulta muy positivo para los teletrabajadores, debido a que mientras se le otorga un mayor énfasis y cuidado al término, mayor será la ventaja para su aplicación y correcta regulación. Es importante mencionar la normativa argentina debido a que facultan la participación sindical frente a la regulación de la seguridad de la información propiedad del empleador, dando una seguridad de protección al teletrabajador, enlazando a nuestra normativa nacional, sería idóneo su regulación debido a que existiría una organización, institución que trabajaría como veedor frente a las nuevas modalidades de trabajo que con el avance de las tecnologías de la información van apareciendo y tendrían el mismo o mejor tratamiento que los existentes.

Referente al objetivo N.º 3 Examinar si el vínculo que existe entre el derecho a la desconexión laboral con el teletrabajo se presenta como beneficios o reto.

Entrevista conformada por 10 ítems para Abogados especialistas en materia laboral:

- Manolo Flores García – REG. CAL. No 60808
- Yasser Valderrama Vallejos – CASM No 1312
- Oscar Francisco Del Castillo Gonzáles – CASM No 1049
- Liter Mendoza Huainacari – CASM No 936
- Jhon Jackson Arnedo Ramírez – CAL No 37893

Tabla 05:

Entrevistas a abogados especialistas

PREGUNTAS	ENTREVISTADO	RESPUESTAS	ANALISIS
P1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?	Manolo Flores García	Se refiere al derecho que tiene el trabajador a desconectarse de cualquier medio informático que suele utilizar para la prestación de servicios	De las entrevistas realizadas a los abogados expertos en laboral, nos detallan que el control y seguimiento sobre las horas extras deberá ser informado por correos y/o informes emitidos al término de la
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	Es un concepto que nace justamente a raíz del teletrabajo	
	Yasser Valderrama Vallejos	La no obligación de permanecer conectado fuera del horario de trabajo	

	Liter Mendoza Huainacari	Es el derecho de desconectarse de los dispositivos electrónicos, asimismo este otorga el derecho a no contestar ningún tipo de comunicación.	jornada laboral extra, de igual manera detallan que las limitaciones se enlazan con el hecho de no poder acceder a
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	El derecho que tiene todo trabajador de no atender requerimientos laborales fuera de su jornada laboral ordinario, salvo casos extraordinarios.	los medios informáticos en horas de descanso, la pérdida de control que se ejerce sobre el personal,
P2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiéndolo que los mismos deben cumplir según	Manolo Flores García	llevando un control de registro pasada las horas de la jornada laboral, mediante correos y/o avisos de horarios.	debido a la ausencia del mismo en el centro de labores y, encontramos que no se regula el hecho de enviar información o tareas en horas de descanso, la norma no lo mantiene en sus argumentos, que suele ser un hecho importante para el abogado entrevistado, asimismo nos detallan que para el empleador podría implicar
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	Entendiendo que los teletrabajadores cumplan con informar por las vías correspondientes (correo, video llamadas, etcétera).	
	Yasser Valderrama Vallejos	Mediante previa comunicación con su superior inmediato, de igual manera con un informe al término de su hora extra de labor.	

norma la jornada laboral normal de trabajo.	Liter Mendoza Huainacari	Considerando que el teletrabajo es la ausencia del teletrabajador en oficina, todo informe o coordinación después de las dos horas pasadas a la jornada laboral se considera horas extras de trabajo, y se calculan con el informe del teletrabajador.	una interrupción de su proceso productivo, siguiendo con el análisis de las preguntas siguientes, nos encontramos que los juristas coinciden que se debe realizar el cambio o actualizar
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	La jornada ordinaria es de 08 horas, a partir de eso, todo tiempo adicional es extraordinario, las primeras dos horas tienen un valor adicional 25% y las demás tienen un 50%, en el teletrabajo a igual producción igual tiempo, un requerimiento de una producción mayor implicara más tiempo.	el reglamento interno de trabajo, indicando la necesidad de crear su Ley propia el derecho de desconexión laboral propiamente expresada, la actualización y la incorporación del teletrabajo
P3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital	Manolo Flores García Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	limitación a no tener contactos con ningún medio informático. Mayor control sobre el personal a cargo, debido a la no presencia física en el centro de trabajo	y el derecho a la desconexión digital deben regularse internamente por constituir un tratamiento particular.

de los teletrabajadores?	Yasser Valderrama Vallejos	No hay mayor alcance sobre la prohibición de enviar información o tareas en el periodo de desconexión digital.	Ahora cuando nos referimos a la excepción que hace la norma, nos encontramos al hecho de que los cargos de dirección no están sujetos a fiscalización y que los mismos no cumplen con un horario laboral, dando a entender al lector, que los mismos no cuentan con un derecho al descanso, debido a que menciona que estos trabajadores deben de tener 12 horas de descanso en un periodo de 24 horas, la norma tampoco es clara en mencionar en qué momento se puede interrumpir, a lo que nuestros especialistas nos detallaron que si bien es cierto es acertado, debido a
	Liter Mendoza Huainacari	Limitación en el sentido de la paralización del desarrollo de actividades, ahora propiamente el derecho a la desconexión digital, no tiene ley propia y esto ya se constituye una limitación.	
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	Para el empleador podría implicar una interrupción de su proceso productivo o una deficiencia en este sistema, sin embargo, esta situación no debe afectar al teletrabajador.	
P4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?	Manolo Flores García	Si, puesto que tiene que estar actualizado con las normas vigentes.	
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	Si, debido al tratamiento de las personas que laboran bajo el teletrabajo y estos mismos cumplan con la desconexión laboral.	

	Yasser Valderrama Vallejos	No es necesario, debido a que la desconexión digital esta normado.	que se protegen los derechos de los trabajadores y se le establece un límite a la función de fiscalización debido a como se mencionó anteriormente, no hay horario establecido para los cargos de dirección; posteriormente nos encontramos frente a las prohibiciones que podrían ocurrir en la modalidad de teletrabajo, a lo cual se hace el análisis de las respuestas obtenidas sobre la obligatoriedad de instalar aplicaciones de registro de asistencia, coinciden que no deben existir obligación, debido a que el personal subordinado debe cumplir con el horario establecido,
	Liter Mendoza Huainacari	Se necesita enlazar el reglamento interno a las normas que regulan el teletrabajo y derecho a la desconexión laboral.	
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	No, lo que se necesita es crear una ley de desconexión digital o laboral como ocurre en Francia, Colombia y Chile.	
P5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?	Manolo Flores García	Si, de esta manera no afectas los derechos de los trabajadores.	
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	No hay excepción, solo diferencia el trato con un trabajador ordinario y uno con cargos de dirección lo cual me parece acertado debido que los altos mandos en muchos casos no tienen horarios.	
	Yasser Valderrama Vallejos	Si, debido a que todos tenemos derecho al descanso, incluso los cargos de dirección como hace excepción la norma.	

	Liter Mendoza Huainacari	Si, cuando nos encontramos a los sucesos propios de la naturaleza, solo en ese aspecto podría calar el derecho a la desconexión laboral con su excepción, que como se sabe está ligada a los altos cargos de dirección, quienes no tienen un horario de trabajo y no se puede determinar su horario de descanso.	asimismo la norma indica que los teletrabajadores cumplen con la jornada laboral ordinaria, dando a entender que están en una modalidad especial de trabajo, empero cumplen como cualquier trabajador de oficina o convencional; siguiendo con
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	Si considero acertado cuando se trata de cargos de dirección o de confianza y cuando exista una razón excepcional (caso fortuito o fuerza mayor).	nuestro análisis, los juristas especialistas, coinciden que el derecho a la desconexión laboral responde a un mayor
P6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de	Manolo Flores García	No, estaría vulnerando el derecho a la desconexión laboral.	bienestar, otorgando tranquilidad, mayor vínculo familiar y, como consecuencia de esto
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	El personal teletrabajador tiene la obligación de cumplir con el horario establecido, se podría utilizar mecanismos para observar si se cumple con el horario.	coinciden que los trabajadores podrían responder con un mayor

registro de jornada laboral?	Yasser Valderrama Vallejos	Si la norma de manera expresa indica que los trabajadores cumplen con la jornada laboral ordinaria, no habría mayor preocupación por el registro de asistencia.	desempeño laboral, eficiencia y un ambiente laboral más agradable.
	Liter Mendoza Huainacari	No corresponde obligatoriedad debido a que ya se tiene establecido la jornada laboral de trabajo.	Analizando la figura de los accidente de trabajo en esta modalidad especial de teletrabajo, se obtiene que lo normal a considerarse es que
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	No está regulado, solo podría hacerlo por convenio o mutua voluntad	este comprendido dentro del horario de trabajo, sin embargo también nos
P7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?	Manolo Flores jarca	Ayudaría al bienestar laboral, dando de esta manera una tranquilidad a los teletrabajadores.	detallan que podría generarse un vacío legal, debido a cuales si debe
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	La norma del teletrabajo resalta un mayor vínculo familiar, partiendo de eso la implicancia del derecho a desconectarse es que tienen trabajadores más felices y más productivos.	considerarse accidente de trabajo, como se podría determinar si corresponde o no el accidente de trabajo, determinar si el accidente
	Yasser Valderrama Vallejos	Mayor desempeño laboral, mayor y mejor vínculo familiar.	guarda estrecha relación con la labor que desempeña, y

	Liter Mendoza Huainacari	Se obtiene trabajadores con mejor salud física y mental, de esta manera pueda existir mayor producción de trabajo.	otros factores que puedan contribuir al esclarecimiento de la figura planteada, retornando a la
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	Respetando sus horarios familiares y sus horas de descanso, así como sus otras actividades, culturales, familiares, etcétera.	obligatoriedad en el teletrabajo, nos encontramos en la figura del uniforme de trabajo, tras las respuestas
P8. ¿Qué considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?	Manolo Flores García	Se considera accidente de trabajo todo percance que se dentro del horario laboral, fuera de ello el empleador no puede asumir gastos.	obtenidas, coinciden nuestros especialistas, que si las disposiciones internas reglamentan el uso del uniforme, los trabajadores
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	Se tendría que determinar muchos factores, lo normal es que el accidente este dentro del horario de trabajo, ahora si estamos en la esfera de los cargos de dirección, podría haber un pequeño vacío que estudiar de acuerdo a tu pregunta.	están aceptando y dando consentimiento con el vínculo laboral “contrato”, del mismo modo señalan que si no está reglamentado, se podría exigir al teletrabajador una

	Yasser Valderrama Vallejos	Los comprendidos en horario de trabajo y que se pueda determinar la relación con la labor que desempeña.	vestimenta adecuado propio al cargo que desempeña, concluyendo con el análisis
	Liter Mendoza Huainacari	Se podría considerar los ocasionados en la jornada laboral, de igual manera se tendría que determinar todos los factores posibles y existentes al momento de ocurrido el suceso.	de nuestras entrevistas, nos encontramos en la esfera del derecho a la inviolabilidad de domicilio que, en la última pregunta lo concretamos con
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	Siempre que la actividad que produjo el accidente sea la naturaleza de la labor que sea presta.	la supervisión de la jornada laboral, a lo que nuestros entrevistados, mantienen
P9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiendo el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual	Manolo Flores García	Mediante un acuerdo interno, se puede exigir al teletrabajador a la vestimenta adecuado.	posiciones distintas, los cuales vienen desde que la supervisión del teletrabajador
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	Hoy en día el uniforme en algunos centros es una necesidad y en otros opcional, el trabajador tendría que someterse a lo que indique la empresa.	deberá estar a cargo de los jefes inmediatos, de diferente manera nos explican que hoy
	Yasser Valderrama Vallejos	Si la empresa dentro de su normativa interna señala el uniforme de trabajo, ya no correspondería a ser obligación,	la supervisión ya está encargada a un área en específico, y resalta el hecho de una autorización y

		debido a que el trabajador acepta al momento de establecer vínculo con la empresa.	permiso por parte del teletrabajador, ya no estaríamos frente a esta vulneración, y como otra opinión, nos indican que la naturaleza del teletrabajo es no tener contacto con otras personas, de esta manera los controles de horario con visita estaría en contra de esta disposición, concluyendo con el análisis, se tiene, que se debería comunicar en el contrato la persona responsable de la supervisión.
	Liter Mendoza Huainacari	En la actualidad al momento de establecer el vínculo laboral, nos sujetamos a todo lo dispuesto por la empresa y dentro de esto se encuentra el uso del uniforme.	
	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	El uniforme es parte de las condiciones laborales.	
P10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe	Manolo Flores García	Deberá ser por jefes inmediatos.	
	Oscar Francisco Del Castillo Gonzales	La supervisión del personal en la mayoría recae en un área designada, con la autorización y el permiso del teletrabajador ya no estaríamos frente a la vulneración de inviolabilidad de domicilio.	
	Yasser Valderrama Vallejos	Se deberá establecer al momento de contratar al personal.	

o jefes inmediatos del personal subordinado?,	Liter Mendoza Huainacari	El cumplimiento está a cargo del área de recursos humanos, razón que recaería en los jefes inmediatos.
Derecho a la inviolabilidad de domicilio.	Jhon Jackson Arnedo Ramírez	La naturaleza del teletrabajo es no tener contacto con otras personas, entonces los controles de horarios con visita al domicilio estarían en contra de las normas sanitarias, sobre quien debería ejercer el proceso de control o distancia esta función corresponde normalmente al área de recursos humanos o gerencia de jefe de personal.

RESULTADOS

Referente al objetivo No 03.

Examinar si el vínculo que existe entre el derecho a la desconexión laboral con el teletrabajo se presenta como beneficios o reto, se identificó que el derecho a la desconexión laboral necesita de una regulación adecuada en tanto se pueda mejorar y delimitar su alcance normativo, entendiendo esto, el control o la determinación de las horas extras de los teletrabajadores, no encuentra una base, debido a que se deben considerar factores como si se podría otorgar o permitir horas extras, ya que los mismos lo realizan en las instalaciones de su domicilio y, estaríamos colisionando con el principio que establece el reglamento de la ley del teletrabajo, “la conciliación entre la vida, personal, familiar y

laboral”, por otro lado, se considera positivo la reglamentación del derecho a la desconexión laboral, toda vez que nos encontramos a un derecho constitucional reconocido, que es el derecho al descanso, se identificó que se debería dar especial consideración a los accidente de trabajo es esta modalidad del teletrabajo, puesto que el jurista deberá determinar todos los factores para poder considerar accidente de trabajo; al referirnos a la obligatoriedad, tanto del registro de la jornada laboral y el uso del uniforme oficial, la norma indica que los trabajadores tienen igualdad de trato, y está reconocido con un principio de la Ley del teletrabajo; el derecho constitucional de la inviolabilidad de domicilio deberá ser tratada cuando nos encontramos frente a la supervisión del personal subordinado, se deberá tener especial consideración y regulación para alcanzar los fines correspondientes.

V. DISCUSION

En referencia al primer objetivo sobre “Analizar de qué manera se presenta el reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020”, se ha puesto en evidencia el reto que se presentó para la aplicación del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín, el cual nos muestra las falencias que existen en nuestra realidad, razón más que suficiente para comprender que en la actualidad si esta modalidad especial de trabajo no está estrictamente normado o por lo menos con los lineamientos específicos para su aplicación, constituirá un beneficio o un reto para el teletrabajo propiamente dicho. En esa línea, Juy y Soto, (2020), con su título de trabajo “Aplicación del Teletrabajo: ventajas y desafíos para empresas de servicios y sus colaboradores en el Perú con la implementación de la nueva modalidad de trabajo”, guarda relación con los resultados obtenidos, el trabajo de investigación, concluye tras el análisis de diversos conceptos y contextos, se encontró como resultado mayores desventajas en la aplicación del teletrabajo en las instituciones y a consecuencia en sus trabajadores en nuestro territorio nacional. En ese orden se comprende que, en muchos casos, los retos que presentan los teletrabajadores son que no cuentan con buena conectividad, dejando un punto de quiebre, debido a que este mismo ya implicaría un limitante para que las actividades laborales se desarrollen con total normalidad, y eso es claro, debido al procesamiento lento del internet. De igual manera, Cañadas (2016), en su trabajo de investigación “Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico – laboral”, se concluye que el teletrabajo es más viable cada día, presentándose como una alternativa a las maneras convencionales de trabajar, dando un esquema que se pueden operar desde cualquier lugar, atravesando la cadena jerárquica de mando, y a consecuencia de ello se altera la forma de organizar el trabajo, sin embargo, a pesar de los desafíos, el teletrabajo ofrece un enorme potencial, los cuales van desde la productividad y la satisfacción de los teletrabajadores. Del mismo modo se concluye, el teletrabajo otorga un beneficio mutuo, que se van creando desde beneficios económicos, ambientales y sociales, siendo esta conclusión se contrapone a los resultados obtenidos debido a que el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín, el reto de la aplicación del

teletrabajo tiene mayores ventajas sobre los beneficios, y el autor citado manifiesta que los beneficios del teletrabajo están manifestados en beneficios económicos, ambientales y sociales, y que cada día la aplicación del teletrabajo es más viable cada día, debido a las actualizaciones de las maneras de trabajar por los seres humanos. A esto agregamos la teoría de la segmentación del mercado de trabajo; esta establece que la competitividad en el mercado laboral no es completa y que los intervinientes no pueden encontrar trabajos con igualdad de oportunidades. Se evidencia una clara segmentación. Ahora en cuanto a la teoría de la segmentación esta abre posibles análisis en específico de las relaciones laborales, según Fernández (2010), la teoría aporta a la discusión en el aspecto de la igualdad de oportunidades, mismo que el teletrabajo y su reglamento lo recogen en sus filas normativas, asimismo debemos traer a mención que en un principio el marco de aplicación de la ley del teletrabajo estaba destinada a las personas con discapacidad y los considerados vulnerables, con la evolución de la tecnología y las maneras de trabajar, los seres humanos han buscado la estabilidad laboral en todas sus modalidades que protege las leyes laborales y, que la teoría nos pone bajo un supuesto de inestabilidad e igualdad laboral.

Para el segundo objetivo, “Estudiar en paralelo la relevancia de la confidencialidad que manifiesta el teletrabajador como beneficios para el teletrabajo.”; la guía de análisis documental es un documento técnico que se aplica con el estudio del derecho comparado, tomando en consideración a los países que han sabido desarrollar con mayor eficacia y esencia el “Teletrabajo” propiamente dicho, por lo que se tomaron 6 países para poder realizar el estudio en paralelo con nuestra legislación nacional. Se ha podido tener razón en el estudio de que el término “confidencialidad o seguridad de la información como también se denomina”, en nuestra Ley 30036, ley del teletrabajo, no se trata adecuadamente, debido a que no encontramos los términos estudiados, pudiendo entender que no se estarían estableciendo los lineamientos generales para el tratamiento de la confidencialidad dentro del teletrabajo, a consecuencia de esto el legislador no puede encontrar un enfoque exacto dejando quizá vacíos o lagunas al momento de su interpretación una vez que esta norma esta puesta en práctica; sin embargo, el Decreto Supremo 017-2015-TR, reglamento que nos otorga no solo un

concepto general, si no especial tratamiento y aplicación a la terminología materia de estudio, ya que la norma se esmera el desglosar y delimitar su tratamiento con cuatro (04) artículos, que guardan relación con las leyes internacionales estudiadas, a razón de poder mencionar que nuestra legislación nacional frente a las leyes estudiadas le otorga mayor mención a los términos estudiados, detallando de esta manera del análisis realizado que la normativa nacional e internacional se esmera en otorgar la tranquilidad, certidumbre acerca la confidencialidad y seguridad e la información en el teletrabajo, los resultados obtenidos guardan relación con lo trabajado en la investigación de Gonzales, et al., (2017), con trabajo titulado, Oportunidad en la implementación de teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú., que dentro sus objetivos específicos establece, especificar la relevancia de la tecnología ligada a la confidencialidad e implementación de la norma en el teletrabajo, de este trabajo se concluye que la relevancia de la tecnología ligada a la confidencialidad e implementación de la norma, nos sería posible sin técnicas seleccionadas de acuerdo a los recursos disponibles y accesibles de la empresa y organización a las necesidades particulares de cada perfil, es así pues que la empresa manifiesta la confianza a su subordinado al facilitar la salida de la información de sus instalaciones.

De acuerdo al objetivo No 3, Examinar si el vínculo que existe entre el derecho a la desconexión laboral con el teletrabajo se presenta como beneficios o reto, se ha evidenciado tras las entrevistas realizadas que el tratamiento del derecho a la desconexión laboral, no está siendo aplicado correctamente, esto en contraste con los resultados obtenidos, donde se puede observar que existirían vacíos legales, en varios aspectos del derecho a la desconexión laboral, ahora los resultados son negativos siempre y cuando no se puedan establecer o esclarecer lo que pretende el derecho a la desconexión laboral, razones como la determinación de horas extras de trabajo, la obligatoriedad para aspectos que se consideren necesarios, la inviolabilidad de domicilio.

Si bien es cierto que el teletrabajo lo acoge como término, derecho de desconexión laboral, no hace mayor referencia al tratamiento que debe tener este, dejando

preguntas sin resolver, lo cual con los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas, deja claro que la reglamentación como ley se debe establecer en nuestro territorio, en esa secuencia, los resultados obtenidos son similares a los expuestos en la investigación de Távara, (2019), con título, El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección, concluye en su trabajo, que el uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajar, en cierto modo destacando aspectos positivos, como también ha puesto en descubierto serias afectaciones a los derechos de los trabajadores, encontrando vulneración en el derecho a la intimidad del trabajador por el uso de las TIC, y de igual manera una afectación del derecho al descanso, por lo cual no existe documento o legislación al respecto, de esta manera se recomienda la necesaria incorporación del derecho a la desconexión laboral mediante ley específica.

De acuerdo con la premisa anterior, se considera propicio enfatizar sobre la Teoría de la desconexión laboral, porque establece que este derecho nace como una necesidad antes las consecuencias negativas extraídas de uso de las tecnologías, afectando directamente la esfera personal.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Desde la percepción de los propios actores se reconoce los beneficios del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín, que permitió el cumplimiento de los compromisos de la entidad en el periodo de emergencia sanitaria, sin embargo se consignan varias deficiencias, entre ellas, la insuficiente conectividad digital, la débil cultura de trabajo en los servidores y la obstrucción burocrática para adquirir las herramientas y documentos municipales; aspectos que se deben superar para asumir a cabalidad el reto de la aplicación del teletrabajo.
- 6.2. La normativa nacional e internacional consigna las alternativas a asumir por las entidades para preservar la confidencialidad de la información a fin de evitar los riesgos de la filtración de datos, para lo cual los mecanismos y procesos de protección de la información institucional deben merecer una actualización constante.
- 6.3. El derecho a la desconexión laboral está vigente en las normas nacionales en el marco de los derechos laborales, donde el trabajador sujeto al teletrabajo en el periodo pandémico tiene el derecho a la desconexión de los medios digitales que utiliza para la comunicación con el empleador al término de su jornada de trabajo, así como en los periodos de licencias o descanso.
- 6.4. Conjugando las experiencias de los involucrados con el análisis normativo se considera que la modalidad del teletrabajo trae beneficios como el cumplimiento de la productividad, reducción de costos y sobre todo la protección sanitaria del trabajador en periodos pandémicos, quedando como reto para las entidades la superación de los inconvenientes propios de una primera experiencia para una mayor y mejor implementación a futuro.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. La sociedad, colegiados e instituciones deben velar que la Ley del teletrabajo cumpla con abarcar con todos los lineamientos para su correcta aplicación, de esta manera ayudará a los teletrabajadores a estar correctamente protegidos sin perjuicios en sus derechos.
- 7.2. A la Municipalidad Provincial De San Martin, proponer directrices o acciones de seguimiento frente al reto que se presenta en la aplicación del teletrabajo, de esta manera poder conseguir un óptimo clima laboral de los teletrabajadores.
- 7.2. Al Estado peruano, relacionar correctamente los términos materia de estudio, debido a que, al no existir correctamente la regulación o delimitación conceptual, estaríamos frente a un vacío legal, se recomienda direccionar adecuadamente la ley del teletrabajo.
- 7.3 Al Estado Peruano, como a los organismos internacionales, a tomar la iniciativa de cambios, creación e implementación del derecho a la desconexión digital como Ley propia, estableciendo una congruencia con el teletrabajo, ya que, con el avance de la tecnología, el teletrabajo y la desconexión laboral serán medidas o modalidades de uso cotidiano.

REFERENCIAS

- Agovaró, M. (2018). Derecho A La Desconexión: Propuestas Francesa E Italiano Para Un Problema Global. *Revista Brasileira De Previdencia*, 22.
- Athanasiadou, C. & Theriou, G. (2021) Telework: systematic literature review and future research agenda. *Revista Heliyón*, 7(10), e08165. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8526776/>
- Autoridad Nacional Del Servicio Civil [Servir]. (2021). *Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Cañadas, F. (2016). *Teletrabajo: Revisión Teórica Y Análisis Jurídico - Laboral*. <https://Digibug.Ugr.Es/Bitstream/Handle/10481/48771/2675244x.Pdf?Sequenc e=6&Isallowed=Y>
- Chiuffo, F. (2019). *The Right To Disconnect Or How To Pull The Plug On Work*. <https://Ssrn.Com/Abstract=3422283>
- Fernández, C. (2017). I El derecho a la 'desconexión digital' del trabajador <https://Noticias.Juridicas.Com/Actualidad/Noticias/11540-En-Francia-Entra-En-Vigor-El-Derecho-A-La-039%3bdesconexion-Digital039%3b-Del-Trabajador-Con-La-Empresa/>
- Fernández, E. (2010). La Teoría De La Segmentación Del Mercado De Trabajo: Enfoques, Situación Actual Y Perspectivas De Futuro. *Revista De Investigación Económica*, Vol. Lxix, 273., Pp. 115-150.
- Fundación Más Familia. (2012). *Del Trabajo A Domicilio A Los E-Workers, Un Recorrido Por La Flexibilidad Espacial, Movilidad Y El Trabajo Remoto*. <https://Ajuntament.Barcelona.Cat/Tempsicures/Sites/Default/Files/Libroblancoteletrabajoespana.Pdf>
- Gonzales, R., López, M., Márquez, C., & Núñez, D. (2017). *Oportunidades En La Implementación Del Teletrabajo En Áreas Organizacionales De Empresas De Lima - Perú: Un Estudio Basado En Los Casos: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas (Upc), El En Distribución Perú Y (Bcp) Banco De Crédito Del Perú*. <http://Hdl.Handle.Net/10757/621866>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Juy, K., & Soto, C. (2020). *Aplicación Del Teletrabajo: Ventajas Y Desafíos Para Empresas De Servicios Y Sus Colaboradores En El Perú Con La Implementación De La Nueva Modalidad De Trabajo*. [Http://Hdl.Handle.Net/20.500.12404/20453](http://hdl.handle.net/20.500.12404/20453)
- Kilpi, A. (2020). *Practical Factors Of Successful Telecommuting*. Obtenido De [Https://Www.Theseus.Fi/Bitstream/Handle/10024/347327/Kilpi_Aki.Pdf?Sequ](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347327/Kilpi_Aki.Pdf?sequ)
- Leal, I., Leal, C., & Carneiro, A. (2017). *Aspectos Críticos Do Teletrabalho Em Uma Companhia Multinacional*. Obtenido De [Https://Www.Scielo.Br/J/Cebape/A/Rhyjxt5kwzgwqddp4pqbdfn/?Lang=Pt](https://www.scielo.br/J/Cebape/A/Rhyjxt5kwzgwqddp4pqbdfn/?Lang=Pt)
- Ley Orgánica 3/2018 (2018). Protección De Datos Personales Y Garantía De Los Derechos Digitales. *Boletín Oficial Del Estado, España, 70*.
- Ley-Que-Regula-El-Teletrabajo N°-30036 Diario Oficial El Peruano, Normas Legales. [Https://Busquedas.Elperuano.Pe/Normaslegales/Ley-Que-Regula-El-Teletrabajo-Ley-N-30036-946195-3/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/)
- Ministerio de Salud (2022). *Plataforma Digital Única Del Estado Peruano*. Obtenido De [Https://Www.Gob.Pe/8371-Ministerio-De-Salud-Que-Son-Los-Coronavirus-Y-Como-Protegerte](https://www.gob.pe/8371-Ministerio-De-Salud-Que-Son-Los-Coronavirus-Y-Como-Protegerte)
- Organización Mundial De La Salud [Oms]. (2020). *Alocución De Apertura Del Director General De La Oms En La Rueda De Prensa Sobre La Covid-19 Celebrada El 11 De Marzo De 2020*. [Https://Www.Who.Int/Es/Dg/Speeches/Detail/Who-Director-General-S-Openingremarks-At-The-Media-Briefing-On-Covid-19---11-March-2020](https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020)
- Ortega, M., Hernández, J., & Tobón, S. (2015). *Análisis Documental De La Gestión Del Conocimiento Mediante La Cartografía Conceptual*. [Https://Www.Redalyc.Org/Pdf/461/46142596009.Pdf](https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596009.Pdf)
- Paucar, L. (2014). René Cassin y la universalidad de los derechos humanos de 1948. *Puente democrático*, XIII (53), 1-5 <https://www.cadal.org/publicaciones/archivo/Documento53pd.pdf>
- Peñafiel, E. (2019). *El Teletrabajo En El Sector Público Como Alternativa De Desplazamiento*. Obtenido De [Https://Hdl.Handle.Net/20.500.12692/36428](https://hdl.handle.net/20.500.12692/36428)
- Prada, J. (2004). *Derechos Humanos*. Lima: Departamento De Impresiones Y Publicaciones De La Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

- Pulido, M. (2015). Ceremonial Y Protocolo: Métodos Y Técnicas De Investigación Científica. *Opción*, 31 (1), 1137-1156: [https://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=31043005061](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31043005061)
- Quispe, Á. (2020). *Actualidad Laboral*. Obtenido De <https://Actualidadlaboral.Com/Dias-Del-Futuro-Pasado-El-Teletrabajo-Retorno-Para-Quedarse/>
- Quispe, Á. (2020). *Actualidad Laboral*. Obtenido De <https://Actualidadlaboral.Com/Dias-Del-Futuro-Pasado-El-Teletrabajo-Retorno-Para-Quedarse/>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). *Efectividad, Eficacia Y Eficiencia En Equipos De Trabajo*. [https://www.Revistaespacios.Com/A18v39n06/A18v39n06p11.Pdf](https://www.revistaespacios.com/A18v39n06/A18v39n06p11.Pdf)
- Schettini, P., & Cortazo, I. (2016). *Técnicas Y Estrategias En La Investigación Cualitativa*. [Http://Sedici.Unlp.Edu.Ar/Bitstream/Handle/10915/53686/Documento_Completo___-%20cortazzo%20catedra%20.Pdf-Pdfa.Pdf?Sequence=1](http://Sedici.Unlp.Edu.Ar/Bitstream/Handle/10915/53686/Documento_Completo___-%20cortazzo%20catedra%20.Pdf-Pdfa.Pdf?Sequence=1)
- Sierra, E. (2017). *Teletrabajo, Uberización Y Robotización Del Trabajo: Propuesta Para Un Derecho Del Trabajo Consistente (Sólido, Estable Y Duradero)*. [Http://Revista-Ideides.Com/Teletrabajo-Uberizacion-Y-Robotizacion-Del-Trabajo-Propuesta-Para-Un-Derecho-Del-Trabajo-Consistente-Solido-Estable-Y-Duradero/](http://Revista-Ideides.Com/Teletrabajo-Uberizacion-Y-Robotizacion-Del-Trabajo-Propuesta-Para-Un-Derecho-Del-Trabajo-Consistente-Solido-Estable-Y-Duradero/)
- Silverman, D. (2016). *Qualitative Research*. https://www.researchgate.net/publication/279187183_Doing_Qualitative_Research_A_Practical
- Távora, M. (2019). *El Uso De Las Nuevas Tic Y El Derecho A La Desconexión Laboral: Un Límite Al Poder De Dirección*. [Http://hdl.Handle.Net/20.500.12423/1950](http://hdl.handle.net/20.500.12423/1950)
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). *Entrevista: Guía Practica Para La Recolección De Datos Cualitativos En Investigación De Salud*. [Http://www.Scielo.Org.Co/Pdf/Rfmun/V65n2/0120-0011-Rfmun-65-02-329.Pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf)
- Ushakova, T. (2015). El Derecho De La Oit Para El Trabajo A Distancia: ¿Una Regulación Superada Todavía Aplicable? *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*, 23.
- Valencia, A. M. (2017). *Teletrabajo: Una Opción Para La Mejora De Los Beneficios De Las Organizaciones Y De Los Empleados*. [Http://www.Scielo.Org.Mx/Pdf/Rius/V12n41/1870-2147-Rius-12-41-203.Pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf)

Vásquez, O. (2019). *El Teletrabajo En El Sector Público Peruano*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)

Yo, Xavier García Viena, identificado con DNI No 73326053, estudiante de la Escuela Profesional de derecho de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020”**

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis, no ha sido auto objeto de plagio, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 25 de jun. de 22

.....
Xavier García Viena

DNI No 73326053

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)

Anexo 03. Matriz de consistencia

	Preguntas de Investigación	Objetivo
General	¿Cuáles son los beneficios y reto de la Ley del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020?	Analizar cuáles son los beneficios y reto que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020.
Específico No 01	¿De qué manera se presenta el reto de la ley del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín?	Analizar de qué manera se presenta el reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020
Específico No 02	¿Cómo se garantiza la confidencialidad de la información como beneficios por parte del teletrabajador?	Estudiar en paralelo la relevancia de la confidencialidad que manifiesta el teletrabajador como beneficios para el teletrabajo
Específico No 03	¿De qué manera se vincula el derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo?	Examinar si el vínculo que existe entre el derecho a la desconexión laboral con el teletrabajo se presenta como beneficios o reto

Diseño de Investigación	Participantes	Técnicas e Instrumentos
Enfoque Cualitativo		Entrevistas y Revisión documental
Tipo de investigación Básica	Funcionarios municipales y abogados especialistas en materia laboral,	Guía de entrevista y Ficha de análisis documental
Diseño Fenomenológico		

Anexo 04. Matriz de Categorización

AMBITO TEMATICO	PREGUNTAS DE INVESTIGACION		OBJETIVOS		Categorías	Sub categorías
	General	Específicas	General	Específicos		
		¿De qué manera se presenta el reto de la ley del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin?		Analizar de qué manera se presenta el reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2021	Aplicación del teletrabajo	Condiciones de la entidad Estadísticas de aplicación Procedimientos formales Mecanismos de control Resultados de tareas laborales Mejoras en el desempeño Capacitaciones previas Dificultades en la aplicación
Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin	¿Cuáles son los beneficios y reto de la Ley del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?		Analizar cuáles son los			
		¿Cómo se garantiza la confidencialidad de la información como beneficios por parte del teletrabajador?	beneficios y reto que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.	Estudiar en paralelo la relevancia de la confidencialidad que manifiesta el teletrabajador como el teletrabajo	Confidencialidad de la información en el teletrabajo	Confidencialidad en la normatividad nacional Confidencialidad en el derecho comparado Intimidad del trabajador
		¿De qué manera se vincula el derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo?		Examinar si el vínculo que existe entre el derecho a la desconexión laboral con el teletrabajo se presenta como beneficios o reto	El teletrabajo y el derecho a la desconexión laboral	Cumplimiento de jornada laboral Horas extraordinarias Desconexión digital Reglamento interno Excepciones a la desconexión laboral Uso de uniforme Control del personal

Anexo 05 Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : JHONATHAN PEDRO SÁNCHEZ FALCÓN
 Institución donde labora :
 Especialidad : Magister
 Instrumento de evaluación : Entrevista estructurada
 Autor (s) del instrumento (s) : Xavier Garcia Viena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo				X	
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Teletrabajo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Teletrabajo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto 25 de mayo de 2022


 Abog. Jonathan Pedro Sánchez Falcón
 RUC: 1041234567
 DEFENSOR PÚBLICO
 Dirección General de Defensa Jurídica Social
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **JHONNY ALEGRIA ANGULO**
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Magister
 Instrumento de evaluación : Guía de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Xavier García Viena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

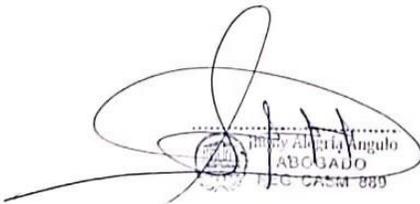
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Teletrabajo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Teletrabajo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **44**

Tarapoto 25 de mayo de 2022


 Jhonny Alegria Angulo
 ABOGADO
 C.O. C.A.M. 889

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Richard Rodríguez Alvan
 Institución donde labora :
 Especialidad : Doctor
 Instrumento de evaluación : Guía de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Xavier García Viena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Teletrabajo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Teletrabajo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto 25 de mayo de 2022

.....
 RICHARD RODRÍGUEZ ALVAN
 JEFECUPLIAR
 249 INDEPENDENCIA UNIVERSITARIA - TARAPOTO

Anexo 06 Instrumentos

ENTREVISTA No 1



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

DIRIGIDO AL GERENTE MUNICIPAL – MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN MARTIN

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general **Analizar cuales son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020.** Correspondiente al objetivo específico No 1 **“Analizar las principales barreras que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020.**

1. ¿Considera usted que se han presentado barreras burocráticas para la aplicación del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020?
2. ¿A cuántos funcionarios municipales se les hizo el cambio de modalidad al teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020?
3. ¿Se realizó la inscripción del cambio de modalidad de trabajo ante las autoridades competentes?
4. ¿De qué manera se realizó el seguimiento de los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020?
5. ¿Con el cambio de modalidad de trabajo, con qué frecuencia se emitían los reportes de actividades los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020?
6. ¿Considera usted que la aplicación del teletrabajo a los funcionarios municipales constituye una mejora al desempeño laboral? ¿Si o no, por qué?
7. ¿Los teletrabajadores municipales recibieron las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial De San Martín?
8. ¿Los teletrabajadores manifestaron alguna incomodidad con el respecto al cambio de modalidad de trabajo?

PODERE PÚBLICO
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
.....
Richard Rodríguez Alván
JUEZ TITULAR
2do JUZGADO PENAL TERCERA INSTANCIA

.....
Abog. Rafael Angulo
ABOGADO
REG. C.A.L. 809

Abog. Jonathan Sotero Sánchez Falcon
REG. C.A.L. 5963
DEFENSOR PÚBLICO
Oficina General de Defensa Pública y Recursos Humanos
Municipalidad Provincial de San Martín



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA No 1

ENTREVISTA:

ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general **Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020.** Correspondiente al objetivo específico No 3 **“Examinar el derecho a la desconexión laboral en la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020”.**

1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?
2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiendo que los mismos deben cumplir según norma la jornada laboral normal de trabajo.
3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?
4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?
5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?
6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de registro de jornada de trabajo?
7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?
8. ¿Qué se considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?
9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiendo el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual.
10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe o jefes inmediatos del personal subordinado?, derecho a la inviolabilidad de domicilio.

SECRETARÍA EJECUTIVA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
.....
Ricardo Rodríguez Alvarán
ABOGADO
261 00560700

.....
Alegria Angulo
ABOGADO
REG. CASM 889

.....
Abog. Juan Carlos Arroyo Sánchez Falcon
REG. C. A. L. 05083
DEFENSA PÚBLICA
Dirección General de Defensa Pública Asistencial y Asesoría
Procuraduría de Defensa y Derechos Humanos

Anexo 07 Entrevistas desarrolladas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Sr.: Luis Alberto Arévalo Mori

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:	
FECHA:	26 - 05 - 2022 11:36 A
RUBRICA:	 LIC. ADM. LUIS ALBERTO AREVALO MORI GERENTE MUNICIPAL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN TARAPOTO

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

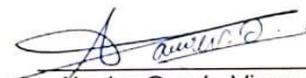
"BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020"

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 26 de mayo del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053

ENTREVISTA No 1



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

DIRIGIDO AL GERENTE MUNICIPAL – MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN MARTIN

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general **Analizar cuales son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.** Correspondiente al objetivo específico No 1 **"Analizar las principales barreras que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.**

1. **¿Considera usted que se han presentado barreras burocráticas para la aplicación del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?**

mas que un tema de barreras burocraticas ; existio un desconocimiento generalico, debido a la premura con que se debia aplicar esta modalidad de trabajo y la coyuntura actual en la que se esta viviendo.

2. **¿A cuántos funcionarios municipales se les hizo el cambio de modalidad al teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?**

la gestión anterior debido a la llegada de la pandemia optó por disponer el cambio de modalidad de trabajo a casi al 85% de todo el personal, aproximadamente 72 trabajadoras.

3. **¿Se realizó la inscripción del cambio de modalidad de trabajo ante las autoridades competentes?**

no se realizo debido a la coyuntura de la pandemia, sin embargo se regularizo la modalidad a algunos funcionarios por considerarse viable, actualmente contamos con 16 funcionarios bajo esta modalidad con vencimiento en Julio.

4. **¿De qué manera se realizó el seguimiento de los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martin año 2020?**

se realizo a travez de llamadas, videollamadas (zoom, meet, etc); esto en horas pertinentes y dentro de su horario laboral.

5. ¿Con el cambio de modalidad de trabajo, con qué frecuencia se emitían los reportes de actividades los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020?

esto ha sido variable, de acuerdo al cargo; por ejemplo los jefes de área, dirección, lo hacían de manera semanal, al resto del personal de acuerdo al puesto lo hacían de forma mensual, quincenal o cuando su superior inmediato lo requiera.

6. ¿Considera usted que la aplicación del teletrabajo a los funcionarios municipales constituye una mejora al desempeño laboral? ¿Si o no, por qué?

considero que no constituye una mejora, ya que como entidad pública se carece de muchas herramientas; por ejemplo, al uso de un sistema propio o distancia, que este opere en todos los plataformas y dispositivos, y que este tenga función fuera de la municipalidad, a esto le añadimos que la cultura de trabajo hoy en nuestra región no es a distancia, se tiene que estar en constante supervisión y presión para alcanzar los objetivos.

7. ¿Los teletrabajadores municipales recibieron las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial De San Martín?

se tiene conocimiento que cada área tuvo la responsabilidad de efectuar las capacitaciones de manera constante; capacitación general a todos no se realizó debido a la prohibición de aglomeración.

8. ¿Los teletrabajadores manifestaron alguna incomodidad con el respecto al cambio de modalidad de trabajo?

no han hecho de forma verbal en oficina, y los asuntos más concurridos son la mala conectividad, en tiempos de lluvia es más frecuente, la gestión de herramientas de oficina y la falta de espacio para descanso.


LIC. ADM. LUIS ALBERTO AREVALO MORI
GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:

23 JUN 2022

FECHA:

RUBRICA:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

SR.: FRANK HARRY PEREYRA SALDAÑA

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

“BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020”

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 20 de JUNIO del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN
Gregorio Oswaldo Carvallo
TECNICO ADM. III
CONTROLADOR DE ASISTENCIA
OFICINA DE PERSONAL

22/06/22
Hww: 10.21

ENTREVISTA No 1



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

DIRIGIDO AL FUNCIONARIO MUNICIPAL -
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo - Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general **Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.** Correspondiente al objetivo específico No 1 "Analizar las principales barreras que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.

1. ¿Considera usted que se han presentado barreras burocráticas para la aplicación del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?

- NINGUNO .

2. ¿A cuántos funcionarios municipales se les hizo el cambio de modalidad al teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?

05 FUNCIONARIOS.

3. ¿Se realizó la inscripción del cambio de modalidad de trabajo ante las autoridades competentes?

LA AUTORIDAD NACIONAL CIVIL-SERVIR -

4. ¿De qué manera se realizó el seguimiento de los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martin año 2020?

MEDIANTE INFORMEL MENSUALES EMITIDOS DE LOS TRABAJOS, PREVIA CONFORTACION DE SUS JEFES.

5. ¿Con el cambio de modalidad de trabajo, con qué frecuencia se emitían los reportes de actividades los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020?

MENSUAL (DE LOS TRABAJOS REALIZADOS DURANTE EL MES)

6. ¿Considera usted que la aplicación del teletrabajo a los funcionarios municipales constituye una mejora al desempeño laboral? ¿Si o no, por qué?

SI POR LA SEGURIDAD DE SU SALUD Y LA PANDEMIA.

7. ¿Los teletrabajadores municipales recibieron las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial De San Martín?

SI

8. ¿Los teletrabajadores manifestaron alguna incomodidad con el respecto al cambio de modalidad de trabajo?

NO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

SR.: CHRISTIAN JAVIER BARTRA TANANTA

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:
FECHA: 20/06/2022
RUBRICA: 

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

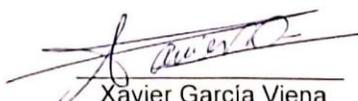
"BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020"

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 20 de JUNIO del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053

ENTREVISTA No 1



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

DIRIGIDO AL FUNCIONARIO MUNICIPAL –
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general **Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.** Correspondiente al objetivo específico No 1 "Analizar las principales barreras que presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.

1. ¿Considera usted que se han presentado barreras burocráticas para la aplicación del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?

No se han presentado ninguna

2. ¿A cuántos funcionarios municipales se les hizo el cambio de modalidad al teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020?

03 funcionarios de mi área

3. ¿Se realizó la inscripción del cambio de modalidad de trabajo ante las autoridades competentes?

Se realizó

4. ¿De qué manera se realizó el seguimiento de los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martin año 2020?

a través de llamados, informes de actividades mensuales y/o cuando se requiera.

5. ¿Con el cambio de modalidad de trabajo, con qué frecuencia se emitían los reportes de actividades los teletrabajadores de la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020?

Mensual, junto con el informe de actividades.

6. ¿Considera usted que la aplicación del teletrabajo a los funcionarios municipales constituye una mejora al desempeño laboral? ¿Si o no, por qué?

Si, factores como el bienestar familiar, la salud misma ayudan a mejor desarrollo laboral.

7. ¿Los teletrabajadores municipales recibieron las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial De San Martín?

Si se realizaron oportunamente

8. ¿Los teletrabajadores manifestaron alguna incomodidad con el respecto al cambio de modalidad de trabajo?

Si, conectividad y al acceso restringido a la documentación.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
P.C. CRISTINA JAVIERA MARTINEZ SANTA
Jefe de Logística

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Sr.: Manolo Flores García

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:	
FECHA:	27/05/22
RUBRICA:	
	Manolo Flores García ABOGADO REG. CAL. N° 60808

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

"BENEFICIOS Y RETO DEL TELEBTRAJO EN LA MUNICIPALID PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020"

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 27 de mayo del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA No 2

ENTREVISTA:

ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Correspondiente al objetivo específico No 3 “Examinar el derecho a la desconexión laboral en la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020”.

1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?

◦ Se refiere al derecho que tiene el trabajador a desconectarse de cualquier medio informático que suele utilizar para la prestación de servicios.

2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiéndolo que los mismos deben cumplir según norma la jornada laboral normal de trabajo.

◦ Llevarlo un control de registro pasada las horas de la jornada laboral, mediante correos y/o avisos de horarios.

3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

◦ Limitación a no tener contactos con ningún medio informático.

4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?

◦ Sí, puesto que tiene que estar actualizado con las normas vigentes.

5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?

◦ Sí, de esta manera no afecta los derechos a los trabajadores

6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de registro de jornada de trabajo?

• No, estaría vulnerando el derecho a la desconexión laboral.

7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?

• Ayudaría al bienestar laboral, dando de esta manera una tranquilidad a los teletrabajadores.

8. ¿Qué se considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?

• Se considera accidente de trabajo todo percance que se de dentro del horario laboral, fuera de ello el empleador no puede asumir gastos.

9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiéndose el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual.

• Mediante un acuerdo interno, se puede exigir al teletrabajador a la vestimenta adecuada.

10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe o jefes inmediatos del personal subordinado?, derecho a la inviolabilidad de domicilio.

• Deberá ser por jefes inmediatos.


Maholo Flores García
ABOGADO
REG. CAL. N° 60808

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

SR.: OSCAR FRANCISCO DEL CASTILLO GONZALES

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:

FECHA: 21/06/22

Abg. Mg. Oscar F. Del Castillo Gonzalez
ABOGADO
C.A.S.M. 1049

RUBRICA:

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

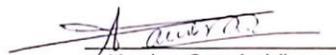
"BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020"

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 20 de JUNIO del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA No 2

ENTREVISTA:

ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general **Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020.** Correspondiente al objetivo específico No 3 **“Examinar el derecho a la desconexión laboral en la Municipalidad Provincial De San Martin año 2020”.**

1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?

es un concepto que nace justamente a raíz del teletrabajo

2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiendo que los mismos deben cumplir según norma la jornada laboral normal de trabajo.

entendiendo que los teletrabajadores cumplan con informar por los vías correspondientes (correo; video llamados; etc)

3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

mayor control sobre el personal a cargo, debido a la no presencia física en el centro de trabajo

4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?

Si, debido al tratamiento de las personas que laboran bajo el teletrabajo y estas mismas cumplen con la desconexión laboral.

5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?

No hay excepción, solo diferencia al trato con un trabajador ordinario y uno con cargos de dirección lo cual me parece acertado debido que los altos mandos en muchos casos no frenan horarios.

6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de registro de jornada de trabajo?

el personal teletrabajador tiene la obligación de cumplir con el horario establecido; se podría utilizar mecanismos para observar si se cumple con el horario.

7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?

de norma del teletrabajo resalta un mayor vínculo familiar, partiendo de eso la implicancia del derecho a desconectarse es que tienes trabajadores más felices y más productivos.

8. ¿Qué se considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?

se tendría que determinar muchos factores, lo normal es que el accidente este dentro del horario de trabajo, ahora si estamos en lo afuera de los cargos de dirección, podría haber un pequeño voto que es de acuerdo a tu pregunta.

9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiendo el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual.

hoy en día el uniforme en algunos centros es una necesidad y en otros opcional; el trabajador tendría que someterse a lo que indique la empresa.

10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe o jefes inmediatos del personal subordinado?, derecho a la inviolabilidad de domicilio.

la supervisión del personal en la mayoría recae en un área designada; con la autorización y el permiso del teletrabajador y no estorbanos frente a la vulneración de inviolabilidad de domicilio.

Abg. Mg. Oscar Del Castillo González
ABOGADO
C.A.S.M. 1049

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

SR.: YASSER VALDERRAMA VALLEJOS

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:
FECHA: 22/06/22
RUBRICA: 
Yasser Valderrama Vallejos ABOGADO CASM N° 1312

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

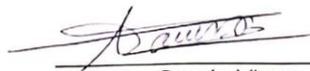
“BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020”

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 20 de JUNIO del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA No 2

ENTREVISTA:

ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martin año 2020. Correspondiente al objetivo específico No 3 "Examinar el derecho a la desconexión laboral en la Municipalidad Provincial De San Martin año 2020".

1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?

da no obligación de permanecer conectado fuera del horario de trabajo.

2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiéndolo que los mismos deben cumplir según norma la jornada laboral normal de trabajo.

mediante previa comunicación con su superior inmediato, de igual manera con un informe al término de su hora extra de labor.

3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No hay un mayor alcance sobre la prohibición de enviar información o tareas en el periodo de desconexión digital.

4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?

No es necesario, debido a que la desconexión digital está normado.

5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?

Si, debido a que todos tenemos derecho al descanso, incluso los cargos de dirección como hace excepción la norma.

6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de registro de jornada de trabajo?

Si la norma simultáneamente indica que los trabajadores cumplen con la jornada laboral ordinaria, no habría mayor preocupación por el registro de asistencia.

7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?

mayor desempeño laboral, mayor y mejor vínculo familiar.

8. ¿Qué se considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?

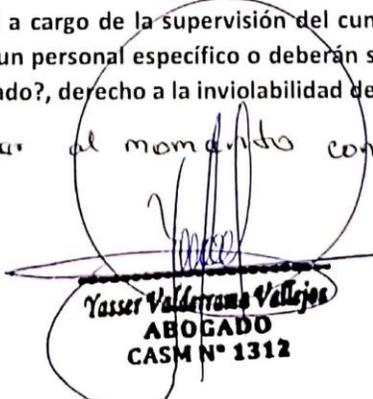
los comprendidos en horario de trabajo y que se pueda determinar la relación con la labor que desempeña.

9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiéndose el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual.

Si la empresa dentro de sus normativa interna señala al uniforme de trabajo, ya no corresponderá a ser obligación, debido a que el trabajador acepta al momento de establecer vínculo con la empresa.

10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe o jefes inmediatos del personal subordinado?, derecho a la inviolabilidad de domicilio.

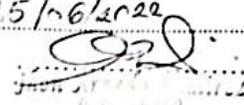
se debería establecer al momento contratar al personal.


Yasser Valderrama Vallejos
ABOGADO
CASM N° 1312

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:

FECHA: 25/06/2022


Jhon Jackson Arnedo Ramirez
C.I. 97223

RUBRICA:

Estimado participante:

SR.: JHON JACKSON ARNEADO RAMÍREZ

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

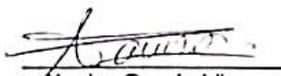
"BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020"

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 20 de JUNIO del 2022


Xavier García Viena
DNI. 73326053



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA No 2

ENTREVISTA:

ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Correspondiente al objetivo específico No 3 "Examinar el derecho a la desconexión laboral en la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020".

1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?

El derecho que tiene todo trabajador de no atender requerimientos laborales fuera de su jornada laboral ordinaria, salvo casos excepcionales.

2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiéndose que los mismos deben cumplir según norma la jornada laboral normal de trabajo.

La jornada ordinaria es de 08 horas, a partir de ese todo tiempo adicional es extraordinario, las primeras dos horas tienen un valor adicional 20% y las demás tienen un 50%, en el teletrabajo o igual producción igual tiempo, en requerimiento de una producción ^{mejor aplicación más tiempo.}

3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Para el empleador podría implicar una interrupción de su proceso productivo o una deficiencia en este sistema. Sin embargo esta situación no debe afectar al teletrabajador.

4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?

NO; lo que se necesita es crear una ley de desconexión digital o laboral como ocurre en Francia, Colombia y Chile.

5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?

Si considero acertado cuando se trata de casos de fuerza mayor o de emergencia y cuando exista una razón imperiosa (como fuerza mayor o fuerza mayor).

6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de registro de jornada de trabajo?

No está regulado, solo pueden hacerlo por convenio o por voluntad.

7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?

Respetando sus horarios familiares y sus horas de descanso, así como sus otras actividades, culturales, familiares, etcétera.

8. ¿Qué se considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?

Siempre que la actividad que produce el accidente sea la naturaleza de la labor que se presta.

9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiéndose el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual.

El uniforme es parte de las condiciones laborales.

10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe o jefes inmediatos del personal subordinado?, derecho a la inviolabilidad de domicilio.

La naturaleza del teletrabajo es no tener contacto con otras personas, entonces los controles de horarios con visita al domicilio están contra las normas sanitarias; solo quien debería ejercer el poder de control o distancia es de funciones corresponde normalmente al área de recursos humanos.

CSJ
CONSEJO JUDICIAL
CALIFORNIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

RECEPCION DEL CONSENTIMIENTO:
FECHA: 25/06/2022

RUBRICA: ARG. LITER MENDOZA HUAINACARI C.A.S.M. N° 938

SR.: LITER MENDOZA HUAINACARI

Yo, Xavier García Viena, Estudiante de la carrera de Derecho – UCV – Tarapoto, me encuentro realizando la siguiente investigación titulada:

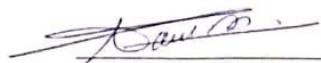
“BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020”

Por medio de la presente se hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con las entrevistas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados estricta y únicamente para los fines académicos y del estudio mencionado; asimismo, se respetara en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudaran a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Por lo expresado, el participante antes mencionado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en referida entrevista, firmando en señal de conformidad.

Tarapoto, 20 de JUNIO del 2022



Xavier García Viena
DNI. 73326053



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA No 2

ENTREVISTA:

ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Buen día

Soy estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: Beneficios y reto del teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Agradeceré a su persona se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, el cual tiene como objetivo general Analizar cuáles son las ventajas y que desventajas presenta el teletrabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2020. Correspondiente al objetivo específico No 3 “Examinar el derecho a la desconexión laboral en la Municipalidad Provincial De San Martín año 2020”.

1. ¿Qué entiende por el derecho a la desconexión laboral o digital?

Es el derecho de desconectarse de las dispositivos electrónicos, asimismo este otorga el derecho a no contestar ningún tipo de comunicación.

2. ¿Cómo considera usted que se podría determinar las horas extraordinarias de la jornada laboral de los teletrabajadores?, entendiéndose que los mismos deben cumplir según norma la jornada laboral normal de trabajo.

Considerando que el teletrabajo es la ausencia del trabajador en oficina, todo informe o coordinación después de las dos horas pasadas a la jornada laboral se considera horas extras de trabajo; y se calculan con informe del teletrabajador.

3. ¿Qué limitaciones se encuentra en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Limitación en el sentido de paralización del desarrollo de actividades, ahora propiamente el derecho a la desconexión digital, no tiene ley propia y así ya se constituye a una limitación.

4. ¿Es necesario modificar el reglamento interno de trabajo?

Se necesita anular el reglamento interno a las normas que regulan el teletrabajo y derecho a la desconexión laboral.

5. ¿Considera acertado las excepciones que contempla la norma sobre la desconexión laboral?

Si, cuando nos encontramos a los sucesos propios de la naturaleza, solo en ese aspecto podrá estar el derecho a la desconexión laboral sobre los altos cargos, entendiendo que la excepción va dirigida para ^{estas} estas personas a que no cumplan con horario laboral.

6. ¿Pueden las empresas o instituciones públicas obligar a sus trabajadores a instalar aplicaciones de registro de jornada de trabajo?

No corresponde obligatoriedad debido a que ya se tiene establecido la jornada laboral de trabajo.

7. ¿Cuál sería la implicancia del derecho a la desconexión laboral en el desempeño de los teletrabajadores?

Se obtiene trabajadores con mejor salud física, mental, de esta manera pueda existir mayor producción de trabajo.

8. ¿Qué se considera accidente de trabajo y que no, en esta situación de teletrabajo?

Se podría considerar los ocasionados en la jornada laboral, de igual manera se tendría que determinar todos los factores posibles y existentes al momento de ocurrido el suceso.

9. ¿Puede la empresa obligar al teletrabajador el uso del uniforme oficial?, entendiéndose el uso de video llamadas y atención al cliente de manera virtual.

En la actividad al momento de establecer el vínculo laboral, mas sujetamos a todo lo dispuesto por la empresa y dentro de esto se encuentra el uso del uniforme.

10. ¿Considera usted que el personal a cargo de la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral deberá recaer en un personal específico o deberán ser el jefe o jefes inmediatos del personal subordinado?, derecho a la inviolabilidad de domicilio.

al cumplimiento esta a cargo del area de Recursos Humanos, razón que recaerá en los jefes inmediatos.


ARG. LIT. MENDOZA BUENACARI
C. SM N° 936



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS GUEVARA RENE FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "BENEFICIOS Y RETO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2020", cuyo autor es GARCIA VIENA XAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 09 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS GUEVARA RENE FELIPE : 30415441 ORCID: 0000-0002-7126-4586	Firmado electrónicamente por: RAMOSRF16 el 09- 07-2022 19:43:42

Código documento Trilce: INV - 0967241