



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida
laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Acosta Medina, Pamela Ashley (orcid.org/0000-0003-0545-2527)

ASESORA:

Mgr. Arevalo Santa Maria, Claudia Jimena (orcid.org/0000-0002-0278-5054)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Se lo dedico a mi abuelita Luzmila, por siempre confiar en mí y alentarme a seguir mi carrera.

Pamela Ashley Acosta Medina

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a mi asesora la Mgtr. Claudia Jimena Arévalo Santa María, quien con su paciencia, conocimientos y ánimos me oriento a desarrollar y acabar mi tesis de forma óptima, dándome una nueva visión sobre la investigación. Asimismo, agradecer al Mgtr. Esaú Vargas Huamán quien con sus conocimientos me oriento a sentar los primeros cimientos de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico.....	17
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos	20

IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V.	CONCLUSIONES.....	42
VI.	RECOMENDACIONES.....	44
	REFERENCIAS.....	46
	ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Categorías y subcategorías.....	13
Tabla 2. Participantes.....	14
Tabla 3. Validación de la Guía de Entrevista I.....	18
Tabla 4. Validación de la Guía de Entrevista II.....	18
Tabla 5. Trabajo remoto y calidad de vida laboral.....	23
Tabla 6. Flexibilidad laboral y medioambiente productivo.....	30
Tabla 7. Legislación laboral y esfera privada y mundo laboral.....	37

RESUMEN

En 2020 el Perú se vio afectado por la pandemia de la COVID 19, paralizando el sistema laboral y económico. No obstante, para salvaguardar la estabilidad laboral se introdujo una nueva modalidad de trabajo a distancia; el trabajo remoto. La figura causó impresión, empero, los vacíos en su implementación denotaron su inestabilidad por la falta de fiscalización y la extensión de la jornada laboral bajo el supuesto de flexibilidad.

Por tal motivo, se emprendió una investigación cuyo objetivo fue analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, donde bajo al enfoque cualitativo se aplicó la teoría básica y fundamentada, como tipo y diseño de investigación, para analizar la información recolectada mediante la guía de entrevista y guía de análisis documental. Consecuentemente, en base a la discusión sobre los aportes recopilados, se precisó que el trabajo remoto repercute a la calidad de vida laboral tanto en su ámbito objetivo, con la afectación a la jornada laboral y el subjetivo, transgrediendo la esfera privada con la sobrecarga laboral. Por ello, se concluyó que tal repercusión constituye la causa de la insatisfacción laboral del cliente interno en empresa transnacional.

Palabras claves: Trabajo remoto, calidad de vida laboral, flexibilidad laboral, medioambiente productivo, legislación laboral.

ABSTRACT

In 2020, Peru was affected by the COVID 19 pandemic, paralyzing the labor and economic system. However, to save job stability, a new form of remote work was introduced; remote work. The figure made an impression, however, the gaps in its implementation denoted its instability due to the lack of control and the extension of the working day under the supposition of flexibility.

For this reason, an investigation was undertaken whose objective was to analyze how remote work in Peruvian legislation affects the quality of working life of the internal client in a transnational company, where under the qualitative approach the basic and fundamental theory was applied, as a type and research design, to analyze the information collected through the interview guide and the documentary analysis guide. Consequently, based on the discussion on the collected contributions, it was specified that remote work had repercussions on the quality of working life both in its objective sphere, with the affectation of the working day, and the subjective sphere, transgressing the private sphere with the work overload. Therefore, it was concluded that said repercussion constitutes the cause of job dissatisfaction of the internal client in a transnational company.

Keywords: Remote Work, quality of working life, labor flexibility, productive environment, labor legislation.

I. INTRODUCCIÓN.- El origen del trabajo remoto se remonta a los años setenta en el contexto de la crisis petrolera, donde el científico Jack Nilles, como trabajador del sistema de comunicaciones de la Nasa, ante el exceso de tráfico y consumo de energía, plantea una respuesta ante la problemática, integrando por primera vez el término remoto junto a la figura de trabajo. Esta metáfora plasmó una nueva visión, donde la telecomunicación era la base sostenible para la reorganización del mercado laboral. Dicho sustento, posteriormente, se extendió hasta Europa donde las tecnologías de la información y comunicación pasaron a ser materia de estudio, lo cual conllevó a que su aplicación en América Latina se expanda como consecuencia de la globalización económica y la integración del internet.

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (1966) y el Convenio 177 expresaron al trabajo remoto desde una perspectiva de trabajo a domicilio, donde el cliente interno al realizar sus actividades desde su hogar u otro sector distinto al que proporciona su empleador instó a que los estados brinden protección a los colaboradores respecto a sus derechos laborales, como consecuencia de las normas supranacionales. No obstante, se observó que sus extremos no mencionaron el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), debido a que la figura se encontraba en matices iniciales.

En efecto, las TIC se han situado como herramientas que evolucionaron la actividad laboral y empresarial, por lo que su desarrollo se iba congregando con la transformación de sistemas de trabajo a distancia; sin embargo, en el Perú, se tuvo que poner en marcha sistemas de trabajo en base a la realidad; integrando al trabajo remoto. Es así, que ante la pandemia de la COVID-19, en el Perú se dio la declaración de emergencia sanitaria un 11 de marzo del 2020 (D.S N.º 008-2020-SA, 2020). La cual implementó medidas de prevención en los sectores de actividad laboral pública y privada. Es por ello, que de acuerdo con Uribe *et al.* (2021), el Gobierno del Perú frente a la incertidumbre laboral, a través del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 establece el trabajo remoto como modalidad laboral para salvaguardar la seguridad y salud de los colaboradores (p. 180).

Actualmente el trabajo remoto, según Parédez (2020), se ha incrementado en el ambiente laboral, dado al registro que se observa con un total “[...] de 25,000 trabajadores remotos [...]” (párr. 3). En la industria del consumo masivo, una empresa transnacional reconocida en el Perú optó por la integración de la metodología remota para la automatización de los procesos manuales y la optimización del tiempo de trabajo; reflejando su innovación y las medidas tomadas por la empresa. No obstante, la visión de esta se vio rebasada por la realidad laboral; esto lo demuestra la encuesta realizada por Quantico Trends (como se citó en RPP Noticias) donde “[...] [el] 40% de trabajadores peruanos ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto” (2020, 26, párr. 2).

Finalmente, como dato informativo, a mitad del 2020, el CEO de Alicorp, Alfredo Perez Gubbins expreso que la forma de “[...] incorporar el trabajo remoto [...], [es] parte del conjunto de herramientas [...] flexibles” (AmCham News, 2020, párr. 5). Sin embargo, el planteamiento, en un inicio beneficioso para el trabajador, fue la causa del resquebrajamiento de su salud laboral. El cliente interno de la empresa transnacional paso de trabajar 8 horas diarias a no saber su horario de trabajo por la constante carga laboral y la escasa integración de la desconexión digital.

Ante la realidad problemática observada, se formuló como **problema general**, ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020?. A partir de ello, se propuso como **problema específico 1**, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional?; además, se planteó como **problema específico 2**, ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?.

En virtud del párrafo que precede, corresponde dar sustento a las motivaciones que direccionaron la elaboración de la investigación. Por tal motivo, a propósito de la **justificación teórica**, se encontró la necesidad de realizar un análisis del trabajo remoto y la calidad de vida laboral; que si bien se trata de figuras distintas en el derecho laboral, ambas se encuentran estrechamente vinculadas. Por otra parte, la

justificación práctica, se materializó cuando el empleador usa la flexibilidad laboral contra el cliente interno, ocasionando que se examine el medioambiente productivo y la esfera privada del colaborador ante el uso inadecuado por parte del empleador. Finalmente, la **justificación metodológica** de la investigación se caracterizó en el empleo adecuado de los criterios de una investigación cualitativa, los cuales se sustentan en dos guías de entrevista, como instrumentos de recolección de datos a efecto de reflejar la realidad problemática desde la perspectiva del cliente interno así como de especialistas y obtener conclusiones respecto al tema.

A pesar del reconocimiento que se tiene frente a las nuevas formas de trabajo, se ha llegado a desnaturalizar el concepto de jornada laboral, a medida que el trabajador se somete a un horario sin definir, generando complicaciones en su bienestar. Frente a eso, referente a los objetivos de investigación planteados en esta tesis, se estableció como **objetivo general**, analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020. Como **objetivo específico 1** se planteó, analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional. Seguidamente, se propuso como **objetivo específico 2**, indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

En síntesis, se da la siguiente premisa; como **supuesto general**, el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020, con la insatisfacción laboral, debido a que la autonomía en la toma de decisiones para las condiciones laborales y demás aspectos de organización, se ve apartada por el beneficio de la entidad. Del mismo modo, el **supuesto específico 1**, señala que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional, siendo reflejada con la sobrecarga laboral dentro de la jornada de trabajo. Finalmente, se plasmó como **supuesto específico 2**, que el Decreto de

Urgencia N.º 010-2020-TR, vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno, debido a la falta de unificación de la legislación sobre el trabajo a distancia.

II. MARCO TEÓRICO.- Ante la problemática existente, respecto al marco teórico, y ante la importancia de respaldar la investigación en estudios precedentes sobre el trabajo remoto se buscó plasmar una variedad de fuentes sobre el tema de estudio. Por tal motivo, en el **contexto nacional** se tiene a Edquen (2020), quien desarrolló su tesis titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19”, el cual, tuvo como objetivo general determinar la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19. Siendo la metodología de tipo de investigación descriptiva, ya que la información se obtuvo a través del instrumento de recolección de datos, el cuestionario. De esa forma, el autor concluyó, que el trabajo remoto no constituye una herramienta de contribución para el desarrollo del trabajador, debido a que genera una deficiencia en el cumplimiento de las obligaciones de los colaboradores que no logran instaurar un trabajo efectivo desde casa.

Asimismo, Sánchez (2020), en su tesis titulada “La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto”, plasmó como objetivo general determinar la necesidad de regular la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo, por lo que planteo su estudio en base a la metodología de tipo de investigación mixta, donde a través de instrumentos como el cuestionario y la guía de análisis documental recogió información. Frente a esto concluyó que la integración de las nuevas formas de trabajo, de acuerdo con el 78% de trabajadores encuestados, vulnera el derecho a la jornada laboral en la modalidad remota, puesto que, sobrepasa al horario de la jornada presencial.

Finalmente, Herrera (2021), en el ámbito nacional, en su tesis titulada “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020”, integró como objetivo general determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020; por lo

que utilizó la metodología de tipo de investigación descriptivo y transversal, a través del instrumento de recolección de datos, la guía de entrevista. En esta investigación concluyó que los factores psicosociales, como la adaptación de la rutina y la percepción del ambiente de trabajo, fueron la base para que los docentes como trabajadores incorporen el trabajo remoto en sus labores diarias.

Por otro lado, a **nivel internacional**, Cortés, Henao y Osorio (2020), desarrollaron su tesis titulada “Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador”, donde plasmaron como objetivo general entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y la vida familiar, en el trabajo remoto; por tal razón, emplearon la metodología de tipo de investigación cualitativa, utilizando el instrumento de guía de entrevista para la recolección de datos, donde concluyeron que existe una creciente carga laboral hacia los trabajadores, puesto que, los desafíos de la actividad remota desdibujan las jornadas laborales para cumplir las exigencias de trabajo.

De la misma forma, Acosta y Muñoz (2020), en su tesis titulada “Lecciones aprendidas del Trabajo Remoto de equipos agilistas por la pandemia Covid-19”, plantearon como objetivo general definir y divulgar a la sociedad las lecciones aprendidas de equipos agilistas colombianos trabajando de manera virtual por la pandemia Covid-19, donde la metodología que usaron fue el tipo de investigación descriptiva, a través de la encuesta como el instrumento de recolección de datos; concluyendo que cuando el trabajo remoto ingresa, los canales de comunicación varían originando problemas de conectividad en los trabajadores y atrasos en sus labores, por lo que, la implementación de una nueva modalidad de trabajo conlleva una gestión de cambio.

Para terminar, Britto, Castro y Sabogal (2020), exponen en su tesis titulada “Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas In and Out”, el objetivo general de establecer los factores que afectan en la calidad de vida laboral, causando alta rotación laboral en los empleados de las empresas In and Out. Es por ello, que la metodología usada es de tipo de investigación transversal; donde la matriz sistemática de datos sirve como instrumento de recolección. Por tal motivo,

concluyeron que la implementación de pausas activas en las jornadas de trabajo genera una mejora en el clima laboral de los colaboradores.

Continuando con el marco teórico, las **teorías relacionadas** respecto al **trabajo remoto** son preliminares, debido a su reciente integración al mundo laboral. Es por ello, que cuando el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 plasma nacionalmente a la figura, expresó que la medida se empleará como la prestación subordinada de servicios del cliente interno, desde su domicilio o lugar de aislamiento, a través de instrumentos o mecanismos que permitan sus labores fuera del centro de trabajo (El Peruano, 2020). La implementación de este, según Quispe y Quispe (2021), se fijó por la emergencia sanitaria, donde los avances de la conectividad digital y las innovaciones de las TIC integraron al sector público y privado a la era digital, precisando la necesidad de una nueva política de gestión, donde se refuerce el compromiso y motivación de los colaboradores (pp. 3526 y 3527). Por tal motivo, Ascencios y Velarde (2021), establecieron al trabajo remoto como un medio de reorientación sobre la gestión del recurso humano, tecnológico y material, y la búsqueda del equilibrio entre la esfera laboral y familiar del trabajador (p. 6).

En base a lo mencionado, Quispe, Barboza, Gonzales y Cacho (2021), indicaron que la calidad de funcionamiento del trabajo remoto debe estar sujeta a la correcta dinamización de las plataformas digitales y el manejo óptimo de las TIC, debido a que se plasma como una modalidad estratégica para configurar las labores formativas ante la pandemia (pp. 2 y 9). Es por ello, que Estévez y Solando (2021), argumentaron que su ejecución en las empresas debe ir sujeto a una mayor regulación, dado a la capacidad invasiva de la figura sobre el ambiente privado de los trabajadores (pp. 1 y 11). No obstante, Bargados (2020), manifiesta que la operatividad de esta incrementa en algunas empresas, donde si bien se refleja la pérdida de productividad por el trabajo a distancia, la modalidad remota ingresa como refuerzo de inequidades entre los recursos humanos y la remuneración que se obtiene (pp. 126 y 127).

En definitiva, el trabajo remoto, de acuerdo con Delgado de la Matta (2020), ingresó como una medida excepcional y urgente, a fin de preservar las relaciones laborales, la productividad de las empresas y preservar la vida de la sociedad. Por

tal motivo, consideró que el sector público y privado se encuentran en una etapa inicial donde al generarse un periodo de aprendizaje en la modalidad remota se afianzará su funcionamiento en la búsqueda del adecuado manejo de las metodologías digitales y el equilibrio de la vida profesional y familiar del cliente interno (p. 81).

Por otro lado, las **teorías relacionadas** respecto a la **flexibilidad laboral** sustentan su relación innata con el trabajo remoto. Frente a esto, los autores Tostes y Villavicencio (2012), asocian la figura con los cambios dados en el ámbito productivo, debido a que la flexibilidad supone necesitar a un cliente interno capacitado “[...] de asumir responsabilidades en diversos niveles de gestión [...]” (p. 67). En relación con lo mencionado, Hernández (2016), expone que la aplicación de la flexibilidad laboral en las empresas representó cambios sustanciales en las organizaciones, donde la inducción de nuevas tecnologías generó una nueva estructura de organización y ocasionó el desajuste de la relación laboral (p. 251).

Por otro lado, respecto a la flexibilidad laboral, en el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 se introdujo disposiciones complementarias y se modificó algunos preceptos sobre el trabajo remoto. Al respecto, Serkovic (2020), manifiesta la aparición de la desconexión digital, como una medida atenuante sobre la extralimitación de la figura remota como consecuencia de su flexibilidad, por lo que se planteó la obligación al empleador de respetar la jornada de trabajo y abstenerse a importunar al trabajador con tareas laborales (párr. 5). Reflejando, de ese modo, los puntos en contra sobre la flexibilidad como característica principal del trabajo remoto.

En síntesis, Gabini (2017), expresa que la flexibilidad da herramientas al empleador para modificar la gestión de la empresa y de los colaboradores (p. 5). Ya que, la constante evolución del mercado laboral, de acuerdo con Martínez (2014), genera la necesidad de implementar nuevas condiciones que contemplen los intereses de ambas partes. Acabando, de esa forma, con la rigidez del mercado laboral, donde la integración de la flexibilización permitiría la negociación autónoma, por parte de cada empresa, de las condiciones laborales (p. 358). Pese ello, Bonilla,

Plaza, Soacha y Riaño (2014), manifiestan que la flexibilización cuando se trata de modalidades de trabajo innovativas, como el teletrabajo y trabajo remoto, deben ir sujetas a ciertas garantías que sirvan de protección para los trabajadores (p. 38). Referente a lo mencionado, las modalidades de trabajo a distancia y la flexibilización, según Madero (2021), se plantearon como vía para la reducción del conflicto entre las demandas de carácter personal y las relaciones con el trabajo, donde no se sostuvo la conveniencia de la aplicación del trabajo flexible, sino la suma de beneficios que generaba la aplicación de la estrategia en el clima organizacional (p. 4).

Finalmente, las **teorías relacionadas** referente a la **legislación laboral** se transformaron con el Estado Social de Derecho, donde, según Richter (2013), se convirtieron en instrumentos de distribución del bienestar social, lo que constituyó la base para que las constituciones contengan disposiciones destinadas a garantizar los derechos de los trabajadores e integrar la construcción de sistemas de seguridad social (pp. 183 y 184). En base a lo mencionado, y siguiendo la línea del trabajo remoto, en cuanto su origen en el plano nacional, Delgado de la Matta (2020), al respecto indicó que fue a través del Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM que el Gobierno, al declarar el estado de emergencia, integró una medida preventiva ante la inestabilidad laboral, por tal razón, el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 inició una nueva modalidad de trabajo, donde los parámetros de aplicación se dieron mediante el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR (p. 71). Es por tal motivo, que Puntriano (2020), precisa que la legislación laboral es concreta referente a la asignación de labores por parte del empleador hacia su colaborador, ya que la comunicación sobre las gestiones de actividades y derechos laborales es indispensable para la seguridad y salud en el trabajador (párr. 10).

En otro orden de ideas, el marco teórico se direcciona a las **teorías relacionadas** con referencia a la **calidad de vida laboral**, la cual es entendida, según García y Forero (2016), desde dos aspectos, uno el subjetivo, dada a la percepción que desarrolla el trabajador por la realidad laboral a la que se integra y otro el objetivo, relacionado a las condiciones de trabajo que provienen directamente del trabajador o la empresa (p. 80). En ese sentido, se denotó que la

calidad de vida supone, conforme a García *et al.* (2014), el bienestar y satisfacción con el puesto de trabajo, así como, la gestión del tiempo para equilibrar la vida laboral y familiar, priorizando así el factor humano (pp. 97 y 98). Por lo tanto, se deduce que la calidad de vida laboral del cliente interno involucra, tal como lo menciona Milanés *et al.* (2021), las relaciones humanas dentro del medio laboral, convirtiéndose en un elemento esencial del desarrollo organizacional y de los colaboradores que configuran un todo (p. 455).

En ese aspecto, Patlán (2016), plasma el concepto multidimensional de la calidad de vida laboral, debido al vínculo de esta con los aspectos laborales que son base para la satisfacción de los trabajadores, ya que al tratarse de un proceso dinámico y organizado de forma subjetiva y objetivamente, los aspectos operativos contribuyen en la relación generada a fin de causar un completo desarrollo de la persona que se desempeña en una organización (p. 123). Referente a ello, Castellano y López (2021), mencionan que el carácter multidimensional implica comprender la variedad de expresiones del ser humano, que conllevan a la construcción de su identidad y al reconocimiento de su satisfacción social y laboral. Por tanto, no existe consenso de las dimensiones que lo integran (p. 77). En relación con lo mencionado, Cardoza, Hidalgo, Peña y Torres (2019), manifestaron que la evaluación de las esferas de la persona genera la valoración positiva de las mismas, en cuanto a los diferentes ámbitos en los que se integra, proyectando un indicador sobre la gestión de la calidad de vida laboral en las empresas (p. 86).

En ese orden de ideas, según López *et al.* (2021), el carácter multidimensional va circunscrito en la calidad de vida laboral, por cuanto la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral son aspectos relevantes para el trabajo (p. 317). Cuya configuración objetiva y subjetiva instaura una perspectiva general sobre las experiencias humanas en relación de los objetivos organizacionales. Respecto a ello, se establecen las **teorías relacionadas del medioambiente productivo**, donde Granados (2011), introduce a esta en el ámbito objetivo, por cuanto toma a la jornada de trabajo como un factor determinante en la vida diaria del personal interno; establece que la sobrecarga laboral constituye un generador de insatisfacción laboral e identifica que las oportunidades de promoción y ascenso

sirven como factor motivacional para el desarrollo personal del trabajador y la generación de su autonomía en el trabajo (p. 220).

Desglosando lo mencionado, Caicedo (2019), se refiere a la sobrecarga laboral asociándola con la insatisfacción, ya que el trabajador en el medioambiente productivo está sujeto a la demanda de su competencias y la elaboración de sus actividades. No obstante, el exceso de las responsabilidades familiares y laborales y, el trabajo bajo presión genera la despersonalización del cliente interno (p. 4). Asimismo, los autores Jácome y Jácome (2017), señalan que ocurre cuando las demandas exigidas sobrepasan las habilidades del colaborador y exceden a los recursos para cumplir de forma adecuada su obligaciones; produciendo una disminución de la motivación laboral y, acrecentando el agotamiento físico y emocional (p. 11). Por tal motivo, de acuerdo con Calderón (2020), existe la necesidad de fundar estrategias y prácticas para el ejercicio de las actividades, que fomenten la eficiencia del cuidado de la calidad de vida de los colaboradores, resaltando las carencias en la antigua práctica y desarrollando capacidades para los nuevos retos (p. 14).

Por último, las **teorías relacionadas** con la **esfera privada y mundo laboral**, siguiendo la línea multidimensional de la calidad de vida laboral, se direccionan al ámbito subjetivo de la misma, es decir, el ámbito familiar y afectivo. Dado que las exigencias laborales, de acuerdo con Granados (2011), pueden llevar al cliente interno a dejar de lado sus responsabilidades familiares y sociales (p. 220). Es por tal motivo que Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga (2018), manifiestan que el aspecto subjetivo depende de la valoración de las necesidades humanas, así como, la percepción del colaborador respecto a las condiciones de trabajo a las que se somete (p. 49). Asimismo, Cruz (2018), señala que la principal exigencia de todo trabajador no solo se direcciona a las condiciones de trabajo, sino al llegar al objetivo de encontrar el equilibrio entre trabajo y familia (p. 69). Por ello, Reyes (2017), sostiene que la esfera privada y mundo laboral, ingresa en la conceptualización extensa de la calidad de vida, por cuanto el colaborador constituye la vertiente de la actividad laboral (p. 124).

Finalmente, la esfera privada y mundo laboral, tal como lo menciona Zavala y Córdova (2015), refleja su importancia por ser el factor humano la característica principal, el cual pese a su relevancia en las empresas privadas no se les asigna el valor correspondiente, afectando el aspecto intrínseco del trabajador (p. 83). Pese a ello, Pérez, Peralta y Fernández (2014), señalan que la calidad de vida laboral implica el “[...] desenvolvimiento psicológico de los individuos [...]” en su área de trabajo, ya que a través de este se ejecuta los objetivos de la organización (p. 542).

En síntesis, de acuerdo con Gonzáles *et al.* (2015), las personas que conviven continuamente en el ambiente laboral, generando relaciones entre ellos y con las organizaciones, son el factor que determina la satisfacción o insatisfacción de su ámbito laboral, en base a las actitudes y valores que tomen como trabajadores y empleadores (p. 53). Por lo tanto, según Canales, Valenzuela y Luengo (2018), la esfera privada y mundo laboral es el ámbito familiar y social del cliente interno, que en su búsqueda de equilibrar un adecuado ambiente de trabajo e incrementar su productividad como trabajador, proyecta mecanismos que son base para que el empleador elimine los aspectos disfuncionales en la relación laboral (p. 372).

Por otra parte, siguiendo lo establecido por los antecedentes y las teorías relacionadas con el tema, respecto a los **enfoques conceptuales de la investigación** se tiene al **cliente interno**, como aquella persona que posee una relación con su empresa, siendo trabajador directo de la compañía o siendo trabajador fuera de esta que se asocia para entregar el producto al consumidor final. Por otro lado, el **factor humano**, es un fenómeno multidimensional influenciado por la capacidad de percepción interna y externa de la persona y su relación con los factores políticos, sociales y de cohesión grupal. Asimismo, los **objetivos organizacionales**, son situaciones que las empresas pretenden alcanzar en las distintas áreas de trabajo, respondiendo a su misión y visión mediante las metas logradas. De la misma forma, la **empresa transnacional**, es aquella que se acentúa en un país, pero realiza actividades comerciales en diferentes partes del mundo. Finalmente, la **legislación peruana** se entiende como el conjunto de normas en el sistema peruano que poseen rango de ley.

III. METODOLOGÍA.- La metodología que fue usada en la presente investigación es el **enfoque cualitativo**, que según Martínez (2006), se direcciona a identificar la naturaleza de la realidad y su estructura, generando un análisis sobre los comportamientos que se observan en ella (p. 128). Por otro parte, Quecedo y Castaño (2002), lo definen como aquella investigación que analiza el contexto y las personas que integran el objeto de estudio desde una “[...] perspectiva holística [...]” (pp. 7 y 8). Es por tal motivo, que su aplicación ayudó a interpretar la realidad subjetiva que se presenta en el contexto de estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación: En este trabajo se optó la aplicación del tipo de investigación básica, dado que el tema materia de investigación responde a **“Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”**, toda vez, que los conocimientos adquiridos mediante la comprensión de los supuestos que fundamentan la problemática de estudio, permitieron la formulación de teorías con carácter científico direccionadas, según Escudero y Cortez (2018), a “[...] descubrir las leyes o principios básicos [...]” (p. 19). Es decir, profundizar conceptos que sirvan de fundamento para el estudio de un hecho, bajo nuevos parámetros de investigación y conocimiento. Al respecto, Rodríguez (2011), manifiesta que se caracteriza por ser “[...] independiente [y] autónoma [...]”, ya que, el investigador busca comprender la realidad en referencia al problema que se refleja, centrándose en conocer e indagar las causas que lo produjeron (p. 37). Por lo tanto, la información recabada permitió la comprensión de los resultados obtenidos por los instrumentos de recojo de información de los diversos especialistas en materia laboral y los clientes internos de una empresa transnacional, así como, teorizar la información recogida del análisis de los artículos científicos, doctrina, normas de la legislación peruana, entre otros.

Por otro lado, referente al **diseño de investigación**, se tomó a la teoría fundamentada como diseño de la tesis, ya que de acuerdo con Alveiro (2013), es una “[...] propuesta metodológica [...]”, cuya finalidad es desarrollar teorías mediante “[...] un proceso sistemático de obtención y análisis de datos en la investigación social [...]” (p. 126). En consecuencia, constituyó una estrategia

adecuada para recolectar información y, así dar respuesta a las categorías y subcategorías que integran el tema de investigación. Logrando, con ello, la elaboración de teorías emergentes respecto a la aplicación normativa y doctrinaria del trabajo remoto.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización: Las categorías, de acuerdo con Romero (2005), son diferentes valores que buscan clasificar o conceptualizar un término de forma clara, ubicando cada uno de los elementos que integran la unidad de análisis. Dando paso a las subcategorías, que son conceptos que clarifican la categoría, ya que permiten profundizar el fenómeno estudiado (pp. 113 y 114). Por tal motivo, cuando se está en una investigación cualitativa, estas sirven de análisis e interpretación de la investigación, ya que agrupan ideas, elementos u otros que sirven de fundamento en el planteamiento de problemas y objetivos de investigación mediante la matriz de categorización, la misma que se encuentra adjunto en el anexo 1. Es por ello, que las categorías y subcategorías de la investigación son las siguientes:

Tabla 1.

Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Trabajo remoto	Flexibilidad laboral
	Legislación laboral
Categoría 2: Calidad de vida laboral	Medioambiente productivo
	Esfera privada y mundo laboral

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.3. Escenario de estudio: El escenario de estudio donde se identificó el problema de investigación fue en una empresa transnacional con sede en Lima, Perú, donde los trabajadores del sector administrativo al ingresar a la modalidad remota, como consecuencia de la crisis sanitaria, observaron la trasgresión de sus derechos laborales y la inaplicación de las normativas que regulan esta modalidad de trabajo a distancia; vulnerando su calidad de vida laboral.

3.4. Participantes: De acuerdo con la tesis, con el objetivo de confirmar los supuestos jurídicos expuestos, se entrevistó a abogados especializados en Derecho Laboral, así como a algunos clientes internos de una empresa transnacional, con los que se obtuvo diversos puntos de vista con credibilidad y seriedad de la problemática que es el objeto de estudio de la presente investigación.

Tabla 2.

Participantes

ESPECIALISTA	PROFESIÓN	CARGO	AÑOS DE EXPERIENCIA
Alvaro Frank Mendoza Morales	Abogado <i>especializado en el sector privado</i>	Área Legal de <i>Empresa transnacional "X"</i>	25 años
Richardson Armas Asmad	Abogado <i>Con conocimientos en el sector laboral privado</i>	Consultorio Jurídico Privado	25 años
Mercedes García Pérez	Abogada <i>Con conocimientos en el sector laboral privado</i>	Poder Judicial	25 años
Pedro Giraldo	Abogado <i>Con conocimientos en el sector laboral privado</i>	Poder Judicial	25 años

Jorge Vladimir Aguilar Hernando	Abogado <i>Magister en Gestión Pública</i>	GLPI - Gerente de Proyecto "Habían Digital"	23 años
CLIENTES INTERNOS	PROFESIÓN	CARGO	AÑOS DE TRABAJO
C. B. R.	Administradora	Control y Gestión de Sistemas Corporativos <i>Empresa transnacional "X"</i>	5 años
A. M. R.	Administradora	Ingeniero del centro de Excelencia <i>Empresa transnacional "X"</i>	7 años
A. A. P.	Contadora	Asistente <i>Empresa transnacional "X"</i>	7 años
N. B. S. L.	Administradora	Asistente Administrativo <i>Empresa transnacional "X"</i>	3 años
E. G. A. M.	Licenciada <i>Marketing y Dirección de Empresas</i>	Asistente Administrativo <i>Empresa transnacional "X" - Corporación GR.</i>	5 años
K. L. G.	Administradora <i>Licenciada</i>	Asistente Administrativo <i>Empresa transnacional "X"</i>	3 años
L. V. Q.	Administradora	Asistente de Control y Gestión <i>Empresa transnacional "X"</i>	3 años
R. F. G. G.	Contadora	Corporación de Servicios G.R - <i>Empresa transnacional "X"</i>	5 años
V.P. C.	Contadora	Corporación de Servicios G.R - <i>Empresa transnacional "X"</i>	5 años

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: A fin de responder los objetivos planteados dentro de esta tesis a indagar, y siguiendo la línea del enfoque cualitativo, se utilizó dos técnicas de recolección de datos. La primera es la entrevista, que se entiende, según Troncoso y Placencia (2017, p. 330), como la herramienta que permite obtener información o datos del objeto de estudio, a través de la interacción con el investigador, y obtener acceso de los aspectos cognitivos de la persona sobre su percepción social o personal de una determinada realidad, siendo, según Ryan, Coughlan y Cronin (2009), una herramienta útil de recopilación de información (p. 313). En tal sentido, el instrumento que se adaptó a la primera técnica es la guía de entrevista; se elaboraron dos guías que fueron adjuntadas en el anexo 2, toda vez que, es mediante este medio que se recopiló material doctrinario laboral y juicios personales que cada entrevistado aportó, por un lado juicios con sustento jurídico por los especialistas dado a su experiencia en la rama de derecho laboral y juicios en base al criterio de los clientes internos de una empresa transnacional. De la misma forma, con el fin de dar respuesta a los objetivos de investigación y a las preguntas plasmadas en las guías de entrevista, estas se elaboraron de forma clara, concreta y objetiva.

Por otra parte, la segunda técnica que se utilizó es el análisis documental, que de acuerdo con Peña y Pirela (2007), constituye un proceso, por el cual se organiza el conocimiento registrado en los documentos. En otras palabras, este proceso de análisis y síntesis extrae el contenido sustantivo que corresponde a un término en concreto o un conjunto de ellos, para lograr una aproximación cognitiva del investigador con las fuentes de investigación (p. 59). Por tal motivo, el instrumento usado para esta segunda técnica es la guía de análisis documental, que según Bowen (2009), la evidencia documental recogida minimiza el sesgo y establece credibilidad al estudio (p. 38). Es por ello, que su contribución con la realización de la presente investigación se dió a través de la información recogida, ya que fue estudiada desde fuentes doctrinales, jurisprudenciales y normativas especializadas en el tema del trabajo remoto y su repercusión en la calidad de vida laboral.

3.6. Procedimiento: El procedimiento metodológico está basado en el protocolo de investigación que se aplicó a fin de responder la problemática planteada. En tal sentido, en el presente estudio se propuso un enfoque cualitativo, de tipo básica bajo el diseño de la teoría fundamentada. Por otra parte, para lograr enfocar de forma clara los instrumentos de recolección de datos se buscó doctrina nacional a efectos de obtener información sobre el trabajo remoto, posterior a ello, lo recopilado se analizó en base a los objetivos del presente estudio y se plasmó en la guía del análisis documental. Asimismo, se solicitó el permiso para la aplicación de la guía de entrevista a los abogados laboristas, quienes abordan en la práctica el tema de investigación; así como, a los clientes internos que laboran en una empresa transnacional, no obstante al no haber brindado su autorización la empresa se trabajó con reserva de identidad de los entrevistados.

3.7. Rigor científico: Ahora bien, para la obtención de la calidad de la investigación y la adecuada aplicación de los instrumentos en mención, se debe tener en cuenta el rigor científico, el cual representa el filtro por el que pasa toda investigación científica. Según Vasconcelos, Menezes, Ribeiro y Heitman (2021) el rigor científico trae la integridad y calidad de la investigación cualitativa no sólo en el ámbito de publicación, sino también en la propuesta y evaluación del estudio (párr. 41). Al respecto, Erazo (2011) manifiesta que, “[...] la rigurosidad de la investigación cualitativa [...]” genera la posibilidad de promover estudios de calidad, aplicando herramientas y aspectos metodológicos que conlleva a la obtención del resultado, a través del estudio coherente y válido que se realiza (p. 125).

Por tal motivo, se solicitó a tres expertos en investigación científica la validación de los instrumentos de recolección de datos, que son las dos guías de entrevista; cuyo resultado se demuestra en la Tabla 3 y Tabla 4, así como en el anexo 3. De la misma forma, se seleccionó expertos especializados en la materia laboral con experiencia en las relaciones de trabajo en el ámbito privado y público, así como a clientes internos de una empresa transnacional que ejercen sus labores de manera remota, los que se encuentran señalados en la Tabla 2; no obstante los clientes internos son señalados a través de sus iniciales dado a la solicitud de su reserva de identidad y el principio de confidencialidad.

Tabla 3.

Validación de la Guía de Entrevista I

Validación de la Guía de Entrevista			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Vargas Huamán, Esaú	Docente de la Universidad César Vallejo	93%	Aceptable
La Torre Guerrero, Angel Fernando	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Laos Jaramillo, Enrique Jordan	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 4.

Validación de la Guía de Entrevista II

Validación de la Guía de Entrevista			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Arévalo Santa María, Claudia Jimena	Docente de la Universidad César Vallejo	97.5%	Aceptable
Santiesteban Llontop, Pedro	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
La Torre Guerrero, Angel Fernando	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.8. Método de análisis de datos: En referencia al método de análisis de datos, Sarduy (2007), indica que el investigador trata de comprender los datos a través de un análisis exhaustivo con un carácter dinámico (p. 6). Por tal motivo, los métodos utilizados en el enfoque cualitativo se direccionaron hacia la conceptualización de la realidad problemática en base a la información obtenida. En esa línea de ideas, la investigación estuvo enfocada a los métodos descriptivo, hermenéutico e inductivo, puesto que se sustenta en valorar y estimar la legislación de derecho interno, así como, artículos científicos, jurisprudencia y diversos documentos sobre el trabajo a distancia con respecto al trabajo remoto, además, de la información recogida de los expertos y de los clientes internos.

Con respecto al método descriptivo, Sánchez, Blas y Tujague (2010), mencionan que este constituye una herramienta teórica y metodológica que ayuda a evidenciar el análisis e indagación de los investigadores (pp. 105 y 113). A través ello, se permitió descubrir los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos, a fin de indagar el fenómeno estudiado. Este método ayudó en la recolección y organización de la información, para luego analizar, comparar e interpretar los resultados respecto al trabajo remoto y la calidad de vida laboral, por tanto, se pudo comprender el problema de forma más concreta y clara.

Por otra parte, el método hermenéutico se presenta, de acuerdo con Rojas (2011), como una teoría de la interpretación, orientado a la comprensión de los textos que reflejan actos sociales (pp. 187 y 188). En otras palabras, la aplicación de un patrón interpretativo de los escritos logró identificar el significado exacto de las ideas manifestadas en el texto. Por tal motivo, el presente estudio de investigación buscó ahondar a través del análisis de las teorías, antecedentes, jurisprudencias y aquellos documentos que se requirieron para un debido entendimiento del trabajo remoto y su repercusión en la calidad de vida laboral del cliente interno.

Finalmente, se utilizó el método inductivo para abordar una conclusión concreta, a partir de las premisas planteadas que permitieron analizar los hechos y plantear las conclusiones pertinentes de los supuestos de investigación propuestos.

Al respecto, Rodríguez y Pérez (2017), indican que el procedimiento inductivo es la vía fundamental para la constitución de conocimientos desde el terreno de la investigación (p. 11). De la misma forma, Thomas (2006) sostiene que el método inductivo proporciona una manera conveniente y eficiente de analizar los datos cualitativos, puesto que posee un enfoque directo y simple que deriva a los hallazgos vinculados a las preguntas y por ende la obtención de datos (p. 246). Así pues, el estudio se dió desde la parte específica a la general, por lo que, al plantearse desde sus cimientos se construyó el entendimiento de la problemática de forma específica sobre el porqué de la aplicación del trabajo remoto en el derecho laboral, para así llegar a la parte general en la actualidad.

3.9. Aspectos éticos: Los aspectos éticos son parte de la investigación, por cuanto, está regido por los principios éticos y morales, debido a que el contenido es de autoría propia, que tuvo como base de recolección de información una variedad de fuentes, por lo que, se guardó respeto al derecho a la propiedad intelectual de los trabajos que se plasman como referencia de este. Asimismo, se tuvo respeto por el correcto citado, parafraseo y aplicación de las fuentes bibliográficas según las normas internacionales del APA, a fin de no vulnerar ningún derecho de autor.

De la misma forma, se respetó el principio de confidencialidad de los clientes internos de una empresa transnacional, que de acuerdo a Kaiser (2009) es un medio de protección para los participantes de la investigación, por el cual se abstienen de brindar sus datos personales a fin de evitar un daño a su persona (p. 4). Además, tal y como sostiene Wiles (2013), incluye no revelar deliberadamente lo que se ha dicho en el proceso de recopilación de datos a fin de que no se pueda identificar a un individuo (p. 42). Igualmente se respetó la reserva de identidad de estos, así como de la empresa transnacional que denegó la autorización para aparecer en la presente investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.- De la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se debe tener en cuenta que en el presente desarrollo de tesis se tomó dos vertientes, la primera referida a los abogados especialistas en la materia laboral y la de los clientes internos de una empresa transnacional. Es por ello, que en relación al **objetivo general** planteado que es **analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020**, se establecieron cuestionamientos, de los cuales se obtuvo lo siguiente: El **primer resultado**, fue que “la errónea implementación del trabajo remoto en la legislación peruana repercutió negativamente a la calidad de vida laboral del cliente interno en una empresa transnacional”, en el cual se identificaron las categorías trabajo remoto y calidad de vida laboral; este resultado se obtuvo en la medida en que los abogados señalaron que el trabajo remoto ingresó como una mejora, por cuanto disminuyó el desplazamiento al centro de trabajo y se empezó a laborar con objetivos puntuales y rendimiento del trabajador, todo ello, porque pese a la pandemia la empresa transnacional continuó sus actividades. No obstante, algunos abogados afirmaron que los cambios no solo se dieron a nivel profesional, sino que también a nivel personal, puesto que la implementación del trabajo remoto generó un nivel de intrusión a la vida del colaborador, que la legislación peruana no ha tomado en cuenta para preservar las 8 horas diarias de trabajo, esto referido a la forma en como los empleadores, pese al derecho de desconexión digital de todo cliente interno, los sobrecargan de trabajo fuera de su jornada como consecuencia de los vacíos existentes en la Ley.

En ese sentido, los clientes internos de la empresa transnacional coinciden con lo señalado por los abogados, dado que consideran que “el trabajo remoto repercute de manera no óptima en su calidad de vida laboral”; en este resultado, los entrevistados señalaron que la calidad de vida laboral es percibida de manera no óptima, puesto que ante la implementación del trabajo remoto la vida diaria del cliente interno se ha visto perjudicada por la falta de división entre las horas de trabajo y la vida personal, generando un factor de priorización de las actividades laborales de la empresa y dejando en segundo plano la vida cotidiana. Asimismo, la carencia de interacción entre compañeros y la no fijación de los horarios de

trabajo ha logrado, pese a que el trabajo remoto puede ser un factor de trabajo cómodo, la adaptación del horario personal del cliente interno para dar mayor notoriedad a sus labores, perdiendo el factor de la vida personal.

De la misma forma, los abogados consideraron que “las empresas transnacionales optaron por la integración del trabajo remoto para preservar la relación laboral”; en este resultado, los entrevistados señalaron que las empresas transnacionales optaron por el trabajo remoto porque facilita que el cliente interno se pueda desarrollar de la misma forma que presencialmente, puesto que al no manejarse de igual manera los horarios de los trabajadores, se genera un mayor funcionamiento y productividad. La empresa transnacional, vino integrando esta modalidad a fin de mantener su personal activo y evitar los despidos, sin embargo, existe una postura desde la que se manifiesta que la implementación del trabajo remoto ha transferido el costo oculto, llámese así como el costo de mantenimiento del puesto laboral al trabajador sin tener en cuenta el criterio de ergonomía y otros. Es cierto que su integración se ha dado con el fin de continuar con la empleabilidad y la productividad de la empresa, no obstante, en la actualidad el cliente interno labora más en casa que en la oficina generando un trabajo no remunerado, donde el único beneficiario es la organización.

Similar opinión poseen los clientes internos, puesto que consideraron que “la implementación del trabajo remoto por parte de la empresa transnacional se dio para preservar la productividad de la empresa”; en este caso, los entrevistados manifestaron que si bien la empresa transnacional integró el trabajo remoto para la preservación de las relaciones laborales y la protección de la salud de sus colaboradores, también se dio por la necesidad de cumplir con las labores diarias que necesitaba y necesita la empresa. Por lo que, la exclusión de derechos, como beneficios sociales y el no respeto de los horarios laborales, ha conllevado a que se anteponga los beneficios administrativos bajo la premisa de que el cliente interno se encuentra en una modalidad remota flexible.

La premisa anterior es acreditada por los abogados, al señalar que “no existen medidas establecidas por la Ley que asegure la calidad de vida del cliente interno

en la ejecución del trabajo remoto”; no obstante, los entrevistados señalaron que las medidas que aseguran la calidad de vida laboral es la posibilidad de manejar los tiempos y dinero, los equipos tecnológicos que les brindan a fin de cumplir con sus labores; la flexibilidad organizacional y las capacitaciones, las cuales se basan en la búsqueda de generar una mayor estabilidad laboral del trabajador. Empero, el especialista Jorge Vladimir Aguilar Hernando considera que las medidas que deben ser tomadas para asegurar la calidad de vida es la monitorización de las capacitaciones, contrataciones y ejecución propia del trabajo, puesto que a través de ellas se busca una aplicación adecuada del trabajo remoto partiendo de un idóneo conocimiento sobre la forma de su implementación en sus clientes internos, para así lograr una adecuada integración.

Los clientes internos de una empresa transnacional, en referencia a ello, manifestaron que “existen medidas que se han implementado en el trabajo remoto pero que se han adoptado a la empresa y no al trabajador”; en ese sentido, los entrevistados señalaron que la empresa transnacional si bien han integrado distintas herramientas como el Microsoft Teams a fin de asegurar la calidad de vida laboral en el trabajo remoto; consideran que estas se han adaptado a la empresa, puesto que la relación laboral se ha convertido en autoritaria al disminuir la interacción entre compañeros y la falta de un horario establecido y no remunerado ha generado la inactividad de las herramientas. De la misma forma, algunos clientes internos, consideraron que no existen medidas que aseguren la calidad de vida laboral, pues la integración de la modalidad remota ocasionó que los clientes internos sean tercerizados y se reduzca el personal de la empresa.

Tabla 5.

Trabajo remoto y calidad de vida laboral

<p>ABOGADOS GUIA DE ENTREVISTA I</p>	<p>CONCEPTOS</p>	<p>CLIENTES INTERNOS GUIA DE ENTREVISTA II</p>
---	-------------------------	---

<p>“El trabajo remoto ha mejorado [...] la calidad de vida en el aspecto laboral, debido a que, a pesar de la pandemia, [...] [se] ha continuado desarrollando sus actividades” (Mendoza, 2022, E1. P1).</p>	<p>BENEFICIO vs. REPERCUSIÓN</p>	<p>“[...] el trabajo remoto ha perjudicado parcialmente nuestra organización entre trabajo y vida personal diaria, logrando [...] que no se sepa dividir ciertas situaciones que afectan a nuestro trabajo [...]” (E1. P1).</p> <p>“[...] ha llevado [a] que [...] prioricemos nuestras funciones diarias en la empresa, en vez de nuestra vida cotidiana.” (E5. P1).</p>
<p>“Brindan equipos tecnológicos acompañado de software adecuado [que] permite a los clientes internos el desenvolvimiento correcto y oportuno de las labores [...]. Esto beneficia tanto a la empresa como al cliente interno” (Armas, 2022, E2. P3).</p>	<p>HERRAMIENTAS</p>	<p>“[...] ha generado menos interactividad con nuestros compañeros de trabajo [...]” (E1. P2).</p>
<p>“Un mejor desempeño [...]. Estabilidad laboral. Mejor distribución del tiempo y dinero [...]” (Mendoza, 2022, E1. P3).</p>	<p>EJERCICIO DE LAS FUNCIONES</p>	<p>“[...] buscan proteger a sus colaboradores; pero siento que han excluido derechos que existían antes de comenzar con el trabajo remoto, como beneficios laborales, de salud, etc. [...]” (E4. P2).</p>

<p>“el trabajo remoto es uno de los factores para que las relaciones laborales puedan ser preservadas, facilitando a [...] los trabajadores el mismo desempeño y relación cotidiana [...]” (Mendoza, 2022, E1. P2).</p>	<p>PRESERVACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL</p>	<p>“[...] se optó por la medida [...] remota por el bienestar de las familias, de esta manera el personal se siente protegido y esto beneficia a la preservación de relación laboral, ya que el personal siente que la empresa se preocupa por ellos, y por sus familias” (E7. P2).</p> <p>“[...] fue implementado para poder preservar la relación laboral y la necesidad de cumplir las labores diarias que se realizaban en oficina antes de pandemia [...]” (E.3. P2).</p>
<p>“El trabajo remoto [...] ha transferido [...] [el] costo de mantenimiento del puesto laboral [...]. Las empresas [...] no han tomado en cuenta la ergonomía, [...] ni siquiera hay un factor de inspección laboral en los centros labor en casa. [...]; esto ha [generado] que el trabajador en casa trabaja más que en la oficina, porque el empleador sigue enviando trabajo, el cual no es remunerado y es en beneficio a la organización” (Aguilar, 2022, E5. P2).</p>	<p>ASPECTO NEGATIVO</p>	<p>“[...] han comenzado a reducir el personal interno y externo de la empresa [...]” (E1. P3).</p> <p>“[...] a algunos trabajadores internos, los están tercerizando y esto genera [...] inestabilidad laboral [...]” (E2. P3).</p> <p>“[...] ha conllevado a que el trato de tú a tú que existía antes ya no sea ameno, si no autoritario” (E5. P3).</p>

Fuente: Elaboración propia (2022)

En ese marco, respecto a la **discusión** se encontró que este **primer resultado** obtenido se contradice con lo señalado en su tesis por Acosta y Muñoz (2020), dado que los autores indicaron que la implementación del trabajo remoto conllevaba una gestión de cambio, lo que quiere decir que su integración debió estar sujeta a mecanismos que permitan una correcta aplicación de la figura, no obstante, contrario a lo indicado, los especialistas manifiestan que dicha gestión no se dio, puesto que existe un desbalance entre las horas de trabajo del cliente interno y lo que establece la Ley, generando que en la actualidad se trabaje más en casa. Por el contrario, sí guarda relación con lo mencionado en su tesis por Edquen (2020) quién dice que el trabajo remoto no constituye una herramienta de contribución para el desarrollo del trabajador, debido a que genera una deficiencia en el cumplimiento de las obligaciones de los colaboradores que no logran instaurar un trabajo efectivo desde casa; respecto a lo mencionado, los clientes internos consideraron su integración como una deficiencia en el cumplimiento de sus labores, puesto que si bien en gran medida generan una mayor productividad, ante la carga de labores el cumplimiento de las mismas se vuelve imposible, generando una demora en su forma de ejecutar sus labores, toda vez que se desestabiliza su aspecto organizacional y su calidad vida laboral, teniendo en cuenta que los clientes internos no ven como beneficio total dicha modalidad, lo cual se opone a lo que opina la mayoría de los especialistas.

En referencia a ello, el resultado obtenido de los clientes internos de una empresa transnacional contradice lo mencionado por Delgado de la Matta (2020) en su artículo científico, quien expuso que las empresas al encontrarse en una etapa inicial, es decir, un periodo de aprendizaje, la figura remota en adelante se afianzaría en el funcionamiento del manejo de las metodologías digitales, el equilibrio de la vida profesional y personal del cliente interno. Sin embargo, los clientes internos consideraron que no se llegó a afianzar, dado que la gran mayoría de entrevistados no fueron capacitados en cuanto a su introducción, lo que generó un aspecto contrario, dado a la priorización de las actividades laborales de la empresa sobre la vida cotidiana por parte de los trabajadores, y ante la inexistente capacitación sobre la propia figura, según uno de los abogados especialistas, la falta de afianzamiento se acentuó, dando paso a la no dinamización de las labores,

la falta de fiscalización, el traspaso del costo de mantenimiento del puesto laboral a los trabajadores y el desconocimiento de la ergonomía, ocasionando carga laboral en exceso y afectando la esfera personal y de salud del cliente interno.

En ese sentido, los clientes internos refutan lo mencionado por Bargados (2020) en su artículo científico, el cual expresó que la modalidad remota ingresa como refuerzo de inequidades entre los recursos humanos y la remuneración que se obtiene, empero, los clientes internos consideran que en la actividad laboral cotidiana el trabajo remoto no se vislumbró como un refuerzo para las inequidades entre los recursos humanos y, menos, respecto a la remuneración, ya que en la búsqueda de la ejecución de las labores diarias el desfase del horario se volvió rutina, siendo estas horas, antes tomadas para la vida cotidiana y personal, usadas para la culminación del trabajo; horas que en gran medida no son reconocidas de forma económica por la empresa transnacional, sino que por el contrario son adjuntadas como parte de sus labores. De la misma forma, uno de los clientes internos refiere sentirse excluido de sus derechos y beneficios laborales, por cuanto la empresa transnacional al priorizar el aspecto productivo sobre el humano plasma inestabilidad laboral en cada uno de ellos.

Finalmente, contradicen lo mencionado por Estévez y Solando (2021) en su artículo científico, quienes argumentaron que su ejecución en las empresas debía ir sujeto a una mayor regulación, dado a la capacidad invasiva de la figura sobre el ambiente privado de los trabajadores, la cual se evadió, puesto que los clientes internos señalaron que en la búsqueda de la productividad de la empresa y el cumplimiento de los objetivos se perdió el factor de separación y priorización de la calidad de vida laboral; postura que guarda relación con el **supuesto general** planteado, ya que si bien la figura de inestabilidad laboral no aparece como principal característica de lo mencionado por los entrevistados, son los clientes internos quienes refieren en su totalidad su insatisfacción con la modalidad remota y ponen en el plano de la práctica los vacíos existentes en la misma, debido a que la autonomía en la toma de decisiones para las condiciones laborales y demás aspectos de organización, se ve apartada por el beneficio de la entidad, traspasando mayor carga laboral al cliente interno y cambiando su modalidad de

trabajo, por cuanto dos de los clientes internos entrevistados manifestaron que se ha integrado la figura de la tercerización a través del despido, lo cual genera en gran medida la inestabilidad laboral en la relación de trabajo, toda vez si se toma en cuenta que en la relación laboral los trabajados son los menos beneficiados.

En otro orden de las cosas, en relación al **objetivo específico 1** que dice **analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional**, se obtuvo el **segundo resultado**, que fue “la flexibilidad laboral afecta el medioambiente productivo al no respetar la jornada de trabajo del cliente interno en empresa transnacional con la implementación del trabajo remoto”; en el cual se identificaron las subcategorías flexibilidad laboral y medioambiente productivo; este resultado, de la misma forma se obtuvo mediante tres cuestionamientos, donde, por su parte, los abogados consideraron que la afectación de la flexibilidad laboral al medioambiente productivo del cliente interno se da de forma positiva, por cuanto se logra cumplir con los objetivos trazados; empero, de forma negativa puesto que la empresa carece de diversas herramientas que permiten desarrollar de manera óptima las labores, por lo que se trabaja más horas, sin tomar en cuenta la afectación a las relaciones familiares, la aparición del estrés laboral y la inserción de la priorización del trabajo ante la falta de una interiorización correcta del trabajador, desdibujando la figura de la gestión del tiempo.

Anudando al aspecto negativo, la percepción de los clientes internos se asemeja a lo mencionado, puesto que expresan que “la flexibilidad laboral ha generado un medioambiente productivo carente”; ya que perciben que la afectación de la flexibilidad laboral en el medioambiente productivo se direcciona en la forma de organizar los tiempos de trabajo, pues no se han implementado nuevas herramientas que permitan agilizar el ambiente laboral. Por otra parte, la empresa al no adaptarse a los trabajadores genera un clima laboral carente, donde se da una mayor carga de trabajo evitando el eficiente desenvolvimiento del cliente interno y sobrepasando la línea de lo laboral y personal.

Esto guarda relación a lo que manifestaron los abogados, que es que “la flexibilidad laboral del trabajo remoto otorgada por la legislación peruana afecta la fiscalización y el control del medioambiente producto del cliente interno”; este resultado porque indicaron que la afectación se da por la dificultad al momento de realizar la fiscalización laboral en la empresa transnacional, puesto que la flexibilidad que da el numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, complica el seguimiento y supervisión de las labores, puesto que el cliente interno al trabajar desde sus casas evita que se pueda ejercer un control de forma directa. No obstante, una postura, dada por el especialista Jorge Vladimir Aguilar Hernando, sí considera que dentro de la norma señalada se debió ceñir que el empleador o la entidad tiene la responsabilidad de dimensionar las actividades que se les da a los trabajadores, por cuanto ante dicho dimensionamiento se identificaría si existe carga laboral sustentada en la capacidad del trabajador y su cumplimiento en su jornada de trabajo o si se le está sobrecargando de funciones.

En esa misma línea, los clientes internos consideraron que “la flexibilidad laboral afecta su jornada de trabajo dentro de su medioambiente productivo”; en otras palabras, indicaron que la fiscalización de la jornada laboral en el trabajo remoto no es posible, por cuanto no existe un programa factible en la actualidad que la empresa implemente a fin de poder medir los horarios de ingreso y salida, y la carga laboral que se les brinda, puesto que al ser difícil el control interno solo los miden por objetivos de manera anual. Además, señalan que la fiscalización no sería ventajosa para la empresa, ya que con la implementación de la modalidad remota se ha extendido el horario laboral y por ende, la carga de trabajo, lo cual conlleva a una mayor productividad para la empresa.

Por tal motivo, los abogados, mencionaron que “la integración del trabajo remoto en la legislación peruana se dio sin la interiorización de sus implicancias para el cliente interno”; es decir, que el trabajo remoto salvaguarda el medioambiente productivo, por cuanto el cliente interno puede ejercer sus labores desde cualquier lugar por la flexibilidad que da la empresa, cumpliendo metas y trazando objetivos. Sin embargo, algunos abogados consideraron que si existe medidas erróneas al momento de su integración el medio ambiente productivo se

afectará negativamente. Por ello, se entiende que más allá de la flexibilidad en las labores, el medioambiente productivo no solo integra el componente físico del espacio de trabajo, sino la interiorización de sus funciones donde se le indica al cliente interno las implicancias que traen consigo la modalidad remota, las cuales, lamentablemente al no darse han generado que el medioambiente productivo que se busca proteger exija más trabajo sin haberse dimensionado las funciones que el cliente interno debe realizar y sin generar una retroalimentación correcta.

En virtud a ello, los clientes internos exponen que “bajo la característica de flexibilidad laboral del trabajo remoto su jornada de trabajo se ha ido desdibujando sin ningún tipo de regulación”; esto porque el trabajo remoto ha generado tanto ventajas como desventajas en el medioambiente productivo, partiendo desde la posibilidad de la organización de tiempo de los clientes internos, el ahorro económico y la llegada a los índices generales que se busca, hasta la generación de acumulación de trabajo por una mala gestión, el exceso de las 8 horas diarias y la extinción de tiempo de descanso, lo que ha desencadenado mayor tensión y estrés en los trabajadores.

Tabla 6.

Flexibilidad laboral y medioambiente productivo

ABOGADOS GUIA DE ENTREVISTA I	CONCEPTO	CLIENTES INTERNOS GUIA DE ENTREVISTA II
<p>"El trabajo remoto mejora en ciertos aspectos el medioambiente productivo. Sin embargo, carece de herramientas [...], ocasionando estrés laboral [...]" (Mendoza, 2022, E1. P4).</p> <p>"[...] los empleadores [al no brindar] el concepto de la priorización [...] y la flexibilidad al</p>	<p>AFECTACIÓN</p>	<p>"[...] afecta [...] la vida cotidiana del colaborador" (E3. P4).</p> <p>"[...] al estar en casa tenemos mayor carga de trabajo y eso impide que podamos desenvolvemos con mayor eficacia" (E5. P4).</p> <p>"[...] al implementar la modalidad remota, la empresa</p>

<p>no tener un control y no interiorizar las conductas del colaborador, [...] implica que [...] no se tenga una información fina sobre las labores, [...] desestabilizando la gestión del tiempo” (Aguilar, 2022, E5. P1).</p>		<p>ha cruzado esa línea fina entre lo personal y laboral [...]” (E6. P4).</p> <p>“[...] afecta, ya que al trabajar de forma remota no cuenta con un horario establecido [...]” (E7. P4).</p>
<p>“Las fiscalizaciones son más complicadas; [...] constatar que los trabajadores se encuentren realizando un trabajo remoto es [...] complicado [...]” (Mendoza, 2022, E1. P5).</p> <p>“La autoridad fiscalizadora [...] verifica las condiciones laborales [...]; [no] se puede verificar de manera correcta [...] si se cumple [...] la ley” (Armas, 2022, E2. P2).</p>	<p>FIZCALIZACIÓN</p>	<p>“[...] no sería posible [...], solo nos miden por objetivos y son en su mayoría a fin de año” (E1. P5).</p> <p>“[...] el trabajo remoto ha traído [...] el dejar de lado [la] jornada laboral; [...] es [...] difícil fiscalizar [...], tampoco siento que les convendría pues con el trabajo remoto se ha extendido el horario laboral” (E3. P5).</p>
<p>“[...] esta medida, hace que el trabajador pueda laborar [...], pues existe una flexibilidad ofrecida por la empresa” (Mendoza, 2022, E1. P6).</p> <p>“[...] el medioambiente productivo se verá afectado si es que las estrategias para su ejecución son malas [...]” (Armas, 2022, E2. P6).</p> <p>“[...] se mantiene el trabajo activo” (Giraldo, 2022, E4. P6).</p>	<p>VENTAJAS vs. DESVENTAJAS</p>	<p>“[...] Ha generado ventajas para la entidad [...]. Sin embargo, deja de lado el medioambiente productivo, pues se genera mayor tensión y estrés” (E4. P6).</p> <p>“[...] ambas, ventajas por parte de flexibilidad en el tema de organizar nuestro tiempo, pero una gran desventaja, [ya que] se llega a laborar más de 8 horas” (E2. P6).</p>

Fuente: Elaboración propia (2022)

Respecto a la **discusión** se encontró al autor Sánchez (2020), quien señaló en su tesis que el 78% de sus encuestados consideraron que la integración de la modalidad remota vulnera el derecho a la jornada laboral; en ese sentido, guarda relación a lo encontrado en este **segundo resultado**, puesto que, la gran mayoría de entrevistados, sostienen que la afectación a la jornada de trabajo es consecuencia de la flexibilidad laboral de la figura, lo que genera un medioambiente productivo carente. Si bien es cierto, los especialistas, refirieron que existe un factor positivo que es el poder cumplir con los objetivos planteados y ampliar la forma de trabajo de los clientes internos, consideran, la gran mayoría de ellos, que las empresas al momento de aplicar la figura carecen de herramientas que permitan un desarrollo óptimo de las labores, puesto que no se ha tomado en cuenta la afectación a las relaciones familiares y la aparición del estrés, desdibujando la gestión del tiempo. Por el contrario, los clientes internos de una empresa transnacional manifiestan el factor negativo, ya que al no establecerse una fiscalización sobre el tiempo de trabajo, se ha llegado a la consecuencia de trabajar en sobretiempo sin el reconocimiento económico, toda vez que la empresa transnacional a través de esta característica flexible ha generado una forma de trabajo que sobrepasa las 8 horas diarias, trayendo consigo estrés y tensión en los clientes internos para culminar sus labores.

Al respecto, Granados (2011) en su artículo científico sostiene que dentro del medioambiente productivo se toma a la jornada de trabajo como un factor determinante en la vida diaria del personal interno y establece que la sobrecarga laboral constituye un generador de insatisfacción laboral; referente a ello, se toma en cuenta que existe gran similitud con lo mencionado por los clientes internos, puesto que ante la falta de implementación de nuevas herramientas que agilicen el ambiente laboral se genera un medioambiente productivo carente y deficiente que trae consigo la insatisfacción de los trabajadores, por cuanto ante mayor horas de trabajo se genera el factor estrés laboral, toda vez que si se tiene en cuenta que es el cliente interno, como recurso humano, la principal fuente para la ejecución de las metas y objetivos de la empresa transnacional. Por tal motivo, uno de los especialistas, manifiesta que la falta de gestión de tiempo y dimensionamiento de

las labores genera que el empleador no respete la jornada de trabajo y no se abstenga a importunar al trabajador con tareas laborales.

Por su parte, el autor Serkovic (2020) en su artículo científico señaló que el Decreto de Urgencia N° 127-2020 introdujo a la figura remota, la desconexión digital como medida atenuante sobre la extralimitación de la figura para el respeto de la jornada laboral; en ese aspecto, los clientes internos refutan lo mencionado, ya que para ellos no existe un método de control de sus horarios de trabajo en una empresa transnacional, debido a la falta de un programa que mida las horas laboradas, pero sobre todo que se cumpla el horario establecido, ya que se ha perdido el espacio de reposo y se ha desvirtuado la gestión del tiempo, generando que la empresa transnacional los mida por objetivos mensuales o anuales, siendo que el principal factor de remuneración y ejercicio del trabajo es la productividad en masa de los clientes internos, por lo que ante tal expectativa se refleja el por qué la gran mayoría de clientes internos trabaja más horas y por qué la empresa transnacional lo permite.

Al respecto, una cliente interna entrevistada sostiene que existe hostigamiento de parte del empleador para el cumplimiento de las labores, toda vez que se sujetan a la premisa de flexibilidad para generar llamadas para la celeridad de la labor y enviar correos de forma continua sin un horario establecido, generando carga de trabajo; y pese a que existe una normativa que exige que los trabajadores se desconecten a fin de no solo salvaguardar su derecho constitucional de tener una jornada de 8 horas, sino de proteger su medioambiente productivo que se encuentra inmerso en su esfera personal y familiar, la que consecuentemente se ve afectada por la esfera laboral, no lo hacen. A razón de ello, tres especialistas lo confirman, señalando que ante dicha característica el trabajador puede realizar sus trabajos en cualquier momento y lugar, y así cumplir metas y objetivos concretos de la empresa, no obstante, todos señalan que la fiscalización del trabajo remoto sigue siendo complicada, puesto que no se puede verificar si se cumplen las condiciones laborales y mucho menos las horas trabajadas.

Lo que conlleva a decir que si bien se da la existencia de una medida que ha tratado de cubrir este vacío, se recae nuevamente ante la falta de objetividad sobre la realidad práctica en la aplicación de la figura remota, ya que en el decreto lejos de mencionar los parámetros de fiscalización a los que se deben someter los empleadores a fin de que se respete la jornada de trabajo, la disposición otra vez es compleja y deja a interpretación los alcances de la normativa, ya que si retomamos lo mencionado por los clientes internos se está ante una mala medida de gestión de las labores desde la cantidad de trabajo dado hasta la monitorización de los mismos, que ante la falta de estos se da una sobrecarga por recibir correos a deshora condicionando al trabajador a cumplir con su labor, pues la consecuencia de no hacerlo sería la acumulación de trabajo; en ese sentido, guarda relación con el **supuesto específico 1**, en el que se señala que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional con la jornada de trabajo por la sobrecarga laboral.

Por tal motivo, uno de los especialistas en la entrevista refiere que la falta de capacitación sobre la gestión de tiempo ha generado el beneficio de una de las partes en la relación laboral y no solo ello, sino la no dinamización de funciones y el espacio de descanso se ha perdido, por lo que de seguir en la misma línea se estaría frente a una modalidad de trabajo carente, donde no solo se desdibuja la figura del trabajo como tal, sino se da el retroceso del derecho constitucional a la jornada laboral; toda vez que el cliente interno en una empresa transnacional lejos de ser una herramienta para la productividad de la empresa, es el principal recurso para el sostenimiento de la misma, por tal razón, su afectación directa no solo trae consigo la falta de regulación en la normativa sino que transgrede la esfera objetiva y la esfera subjetiva de la calidad de vida laboral.

Finalmente, respecto al **objetivo específico 2** que dice **indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto**, se obtuvo el **tercer resultado** que fue que “la legislación laboral que integró el trabajo remoto vulnera a la esfera privada y mundo laboral al generar un alto nivel intrusivo a la vida del cliente interno”; en dicho resultado se identificaron las subcategorías legislación laboral y

la esfera privada y mundo laboral; este resultado dado en base a tres cuestionamientos, plasmaron que para los abogados la legislación laboral no brinda tutela al cliente interno, puesto que se ha visto vulnerado su vida privada al momento de sobrecargarlos de funciones a través de correos o mensajes fuera de su jornada laboral, y el empleador en su posición de mayor benefactor en la relación laboral, utiliza este vacío para una mayor productividad en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos como empresa. No obstante, ello varía de acuerdo a las condiciones y funciones de la industria, pero eso no evita que al no haberse estimado el tiempo de horas el empleador tenga un alto nivel intrusivo a la vida del colaborador, y más allá de la cultura de extimidad que existe en la actualidad, este no es sustento para el sobrecargo de trabajo y la intrusión en la vida personal.

En conformidad con lo señalado, los clientes internos en base a su experiencia revelaron que “con la aplicación del trabajo remoto la esfera privada y mundo laboral se ha vulnerado con la invasión a su privacidad”, por cuanto al no existir un horario de trabajo controlado se genera una sobrecarga que los trabajadores deben cumplir en días no laborales como los festivos o feriados, originando que exista un control invasivo de los empleadores a fin de que se cumpla determinadas funciones operativas, lo que trae consigo, la inexistencia del límite con la vida personal.

Asimismo, se advirtió una nueva categoría no contemplada en la presente investigación, la cual fue salud y seguridad laboral debido a que los abogados manifestaron que “las implicancias del trabajo remoto hacia el cliente interno y la relación laboral no han sido reguladas de forma idónea en la legislación laboral peruana”; es decir, señalan que los decretos que son las vertientes del trabajo remoto se dieron con el fin de salvaguardar la salud y seguridad del trabajador, ya que se mantuvo el trabajo activo y se evitó los despidos masivos. Sin embargo, la Ley como tal siempre es informativa y aplicativa, siempre y cuando haya consignado mecanismos que permitan su adecuada ejecución, por ende, al no darse, la empresa transnacional ha aprovechado este vacío a fin de eximirse de la responsabilidad hacia sus clientes internos, olvidándose de su rol protector y su responsabilidad de supervisar los ambientes laborales donde sus trabajadores

efectúan sus funciones para lograr la productividad de la empresa; no obstante, los mecanismos no han sido implementados correctamente.

De la misma forma, los clientes internos consideraron que “la empresa transnacional no garantizan su seguridad laboral por cuanto generan inestabilidad sobre su puesto de trabajo”; todo ello porque si bien para ellos existe protección a la salud y seguridad en el trabajo remoto, dado que consideran que ante la etapa de pandemia la empresa evita la exposición de contagio, no obstante, esto se distorsiona por cuanto la empresa transnacional al aumentar funciones a los trabajadores mediante el trabajo remoto disminuye plazas y reduce la empleabilidad. Asimismo, se observa que los clientes internos no tienen el conocimiento sobre todo lo que abarca la figura de salud y seguridad laboral, dejándolos en indefensión por la falta de capacitación de parte de la empresa sobre las implicancias de la modalidad remota en la seguridad y salud del trabajo.

Por último, todo ello da lugar a que los abogados propongan que “la legislación laboral peruana debe generar herramientas de evaluación y monitorización a fin de no vulnerar la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con el trabajo remoto”; pues consideran que la esfera privada y mundo laboral puede encontrar su equilibrio con la modalidad remota, si se da una etapa de integración de esta, donde no solo se necesite el análisis de las funciones o actividades a las que se aplicará, sino que se debe tomar en cuenta el proceso de integración, desde las necesidades de todo cliente interno y el cuestionamiento de las características que llevarán a determinar si las necesidades son justificadas o no, generando así una fase de relación laboral donde no solo se plasme el establecimiento del cómo realizar las labores, sino de lo que necesita para realizarlas. Es ahí, donde el ámbito legal ingresa para tomar esas características y plasmarlas en la norma para cubrir las necesidades de todo trabajador que este dentro de la modalidad remota.

Al respecto, el resultado obtenido en el análisis documental, que es el BOE N° 164 - Ley10/2021, refiere la atención sobre los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos en la modalidad remota, todo ello en relación a los riesgos laborales que se presentan, y que contrariamente a la legislación peruana, plasma el deber

que tiene el empleador de obtener información acerca de los riesgos a los que está expuesto el trabajador, por lo que debe proveer medidas de protección y visitas a fin de verificar el entorno donde se desarrolla la labor.

Debido a lo expresado, si bien los clientes internos consideraron que “el equilibrio de la esfera privada y mundo laboral con el trabajo remoto puede darse siempre y cuando existan nuevas metodologías que permitan el desarrollo óptimo del equipo de trabajo”, manifiestan que en la empresa transnacional sería muy difícil de lograrlo, puesto que ella está enfocada en cumplir las metas y objetivos planteados más que preocuparse por sus trabajadores, además que ante la adaptación del cliente interno a la empresa, se ha perdido lo que se realizaba de manera presencial y se ha extinguido la opción de poder conocer la opinión no solo del personal de alto rango, sino de los trabajadores operativos de la empresa, y todo ello porque la empresa transnacional no ha facilitado medidas para la mejora de la relación laboral dentro del trabajo remoto.

Tabla 7.

Legislación laboral y esfera privada y mundo laboral

ABOGADOS GUIA DE ENTREVISTA I	CONCEPTO	CLIENTES INTERNOS GUIA DE ENTREVISTA II
<p>“La aplicación de esta nueva modalidad ha generado que mucho personal interno sienta que ya no cuenta con privacidad [...]” (Mendoza, 2022, E1. P7).</p> <p>“[...] los empleadores abusan de su posición y sobrecargan las labores encomendadas a los clientes internos [...]” (Armas, 2022, E2. P7).</p>	<p>VULNERACIÓN</p>	<p>“Efectivamente, ya que al no haber un horario de trabajo controlado, [...] se solicita requerimientos en días festivos o feriados, [...], existe un control invasivo durante el día si es que requieren determinadas funciones operativas” (E4. P7).</p> <p>“[...] sí se vulnera, porque al no existir una comunicación las horas de trabajo no remuneradas las hacen sentir</p>

<p>“La legislación Laboral, no brinda tutela al cliente interno [...]” (Giraldo, 2022, E4. P7).</p> <p>“El trabajo remoto al no estimarse el tiempo de horas, el jefe tiene un alto nivel intrusivo [...]” (Aguilar, 2022, E5. P7).</p>		<p>como obligación misma del puesto [...]” (E7. P7).</p>
<p>“La aplicación de la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud [...], debido a que ha podido salvaguardar la salud de todos los trabajadores” (Mendoza, 2022, E1. P8).</p> <p>“[...] se pierde el rol protector de la empresa para el concepto de la seguridad y salud en el puesto laboral, [...] las empresas no han hecho su labor de supervisar los ambientes laborales; [...] los mecanismos no han sido implementados correctamente [...]” (Aguilar, 2022, E5. P8).</p>	<p>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</p>	<p>“El [...] laborar remotamente pienso que se está dando prioridad a la salud y la propia seguridad misma” (E3. P8).</p> <p>“[...] protegen efectivamente, pero [...] genera [...] inestabilidad porque mediante el trabajo remoto se puede disminuir plazas y aumentar trabajo [...] reduciendo la seguridad [laboral]” (E6. P8).</p> <p>“[...] protegen en cuanto a salud, pero al [...] aumentar funciones en otros trabajadores genera, [...] reducción de personal” (E5. P8).</p>
<p>“[...] por lo que se debería cuestionar cuáles son esas características que se debe cumplir para realizar la integración del trabajo remoto [...]” (Aguilar, 2022, E5. P9).</p>	<p>EQUILIBRIO</p>	<p>“[...] lamentablemente la entidad está enfocada solo a cumplir metas o proyectos más no en la preocupación de su personal interno [...]” (E1. P9).</p>

Fuente: Elaboración propia (2022)

En ese orden de ideas, respecto a la **discusión** se encontró a Zavala y Córdova (2015), quienes refieren que la esfera privada y mundo laboral refleja su importancia por ser el factor humano, es decir, el cliente interno, la característica principal, el cual pese a su relevancia en las empresas privadas no se les asigna el valor correspondiente, afectando el aspecto intrínseco del trabajador; lo cual se condice con lo obtenido en este **tercer resultado**, por cuanto los clientes internos consideran que su valor en la estructura organizacional de la empresa esta devaluada, puesto que ante el trabajo remoto se ha visualizado una vulneración a nivel intrusivo, debido a que sostienen que se ha desdibujado el límite entre lo personal y laboral por anteponer a la empresa antes que el recurso humano.

En esa misma línea, uno de los especialistas sostuvo que la implementación de la nueva modalidad trajo consigo que el cliente interno sienta que no cuenta con privacidad, lo cual se condice con lo señalado por otro especialista quién manifestó el nivel intrusivo, tal y como lo indicaron los clientes internos, como una acción continua y no regulada del empleador hacia el trabajador, toda vez que no existe herramientas que generen conocimiento sobre el horario de descanso y desconexión en el trabajo remoto, es decir, una capacitación direccionada. Al respecto si bien en la actualidad se tiene el concepto de extimidad en la sociedad, esto no puede ser una justificación para que en una relación laboral el empleador sobrecargue de trabajo al cliente interno y se aproveche de su nula capacitación para que estos últimos no ejerzan o salvaguarden sus derechos laborales a fin de cumplir las metas de la empresa transnacional.

Asimismo, Canales, Valenzuela y Luengo (2018), quienes en su artículo científico indicaron que la esfera privada y mundo laboral al plasmarse como el ámbito familiar y social del cliente interno, fijaron su importancia, por lo que ante el trabajo remoto se dio la necesidad de buscar equilibrio entre un adecuado ambiente de trabajo y la incrementación de su productividad como trabajador, a través de la proyección de mecanismos por el cual el empleador eliminaría los aspectos disfuncionales en la relación laboral; en ese sentido, es contradictorio a lo encontrado en este resultado, puesto que, la mayoría de especialistas sostienen que lejos de eliminar o disminuir las disfuncionalidades de la relación de trabajo, el

empleador se apoyó en el vacío brindado por la legislación laboral ante su no tutela al cliente interno en la protección de sus derechos laborales con la integración del trabajo remoto.

Respecto a ello, un especialista señaló que al no estimarse un tiempo de horas es donde el empleador posee un alto nivel intrusivo, a través de correos o llamadas. Esto último, guarda relación con lo mencionado por Granados (2011), en su artículo científico, que manifestó que las exigencias laborales llevan al cliente interno a dejar de lado sus responsabilidades familiares y sociales, por tal motivo, ante la carente capacitación sobre la figura ocurre que a futuro las condiciones de trabajo sean insuficientes y se maximice los riesgos laborales ante la falta de regulación.

Por otra parte, se dio la visualización de la categoría salud y seguridad laboral, donde el autor Puntriano (2020), precisó que la legislación laboral al ser específica asegura la asignación de labores en base a la gestión de las actividades y derechos labores, las que son indispensables para la seguridad y salud del cliente interno; lo mencionado, de acuerdo a los entrevistados tiene dos perspectivas, por un lado guarda relación con el resultado obtenido por los clientes internos respecto a este punto, ya que sostienen que sienten que a nivel salud y seguridad, la empresa transnacional ha velado por ellos por el estado de pandemia en la que se encuentra la población global; mientras que es contraria a lo sostenido por un especialista, donde si bien la mayoría de ellos considera que a través de la modalidad remota se disminuyó los despidos y se salvaguardó la salud de los trabajadores, este abogado señala que la falta de supervisión de los ambientes laborales, la carente capacitación del uso idóneo de la figura y la correcta implementación de mecanismos conllevó a la pérdida del rol protector de la entidad.

Anudado a lo antes dicho, el resultado obtenido en el análisis documental guarda relación con lo antes mencionado, puesto que la BOE N° 164 que plasma la Ley10/2021 de España, plasma los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos en la modalidad remota, como medida de salvaguarda ante el aspecto intrusivo y de vulneración a la salud y seguridad laboral, toda vez que planteó la obligación del empleador de obtener información acerca de los riesgos laborales a

los que está expuesto el cliente interno, a fin proveer medidas de protección como visitas al lugar donde se desarrolla la labor, para verificar no solo el cumplimiento de las disposiciones de descanso o desconexión, sino fiscalizar por cuenta propia la aplicación idónea del trabajo remoto en beneficio de sus trabajadores; una realidad legislativa que no se plasma en el sector nacional.

En suma, si bien la empresa transnacional a través de la legislación peruana adopto medidas ante la nueva realidad laboral, trajo consigo la invasión a la esfera privada a raíz de los vacíos en la norma, provocando inestabilidad por el alto nivel de intrusión hacia la vida del trabajador que ante mayor carga laboral desnaturalizó la esfera de las necesidades, reduciendo personal por encontrarse en una situación donde una labor antes realizada por cinco clientes internos la realiza dos de estos; es por ello que, una principal desventaja que se observa y de la cual no se tiene conocimiento es la salud y seguridad del trabajador, ya que esta no solo se base en el ámbito físico de la salud del trabajador, sino por el contrario del resguardo sobre su trabajo, es decir, herramientas que permitan no solo al cliente interno conservar su trabajo a futuro, sino tener garantías sobre él, es decir, estabilidad; asimismo, conlleva a minorizar los riesgos laborales como son los accidentes de trabajo, supuesto que no ha sido tomado por la normativa y que por la falta de capacitación de los clientes internos, estos mismos viven en la desinformación sobre todo lo que compete, más aún si al estar en una modalidad remota, la desinformación y la alta tasa de intrusión del empleador a su cliente interno trae consigo la precarización del trabajo que recae directamente al cliente interno.

V. CONCLUSIONES

Primero: El trabajo remoto en la empresa transnacional estudiada repercutió de forma negativa a la calidad de vida laboral del cliente interno, por cuanto el establecimiento de la modalidad remota introdujo implicancias a la esfera subjetiva y objetiva de la calidad de vida laboral, trayendo consigo la aparición de la inestabilidad laboral dado que las herramientas optadas para la integración adecuada del trabajo remoto a fin de lograr el retorno de la productividad de la entidad y la empleabilidad de los clientes internos, generó un efecto contraproducente; que lejos de ser un beneficio implantó en los trabajadores la priorización del trabajo, la falta de entendimiento sobre la figura y la exigencia de productividad por parte de las entidades, trayendo como consecuencia que se perciba aún más la diferencia que existe en la relación laboral.

Segundo: Se verificó que la flexibilidad laboral del trabajo remoto en la empresa transnacional estudiada afectó el medioambiente productivo del cliente interno respecto a la jornada de trabajo, dado que el incremento de la carga laboral llevó al empleador, bajo la flexibilidad de la figura, a normalizar la extensión de la jornada de trabajo hasta no tener un horario claro y concreto, generando no solo la falta de fiscalización de las labores del cliente interno y del empleador por parte de la autoridad competente debido al vacío que se genera en la Ley, sino la no dinamización de las labores y el no planteamiento de la gestión del tiempo que generan un medioambiente productivo carente.

Tercero: Se detectó que la legislación laboral que integró el trabajo remoto vulneró a la esfera privada y mundo laboral al generar un alto nivel intrusivo a la vida del cliente interno de la empresa transnacional estudiada, puesto que se observó que ante la falta de monitorización de la forma de trabajo de los empleadores y la carente dinamización del tiempo de los clientes internos, quienes dejan de lado sus responsabilidades familiares para atender la sobrecarga laboral que le adhieren como consecuencia de la inexistente fiscalización a la figura remota y la normativa clara respecto a ella, generó estrés al ejercer su labor. Toda vez, que el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 y Decreto Supremo N.º 010-2020-TR, no

plasmaron aspectos preventivos para el cliente interno ante irregularidades en su aplicación práctica, trayendo la inexistencia entre el límite de lo laboral y lo personal, más aún cuando existe un alto desconocimiento de la figura de salud y seguridad laboral, puesto que la empresa transnacional valiéndose de vacíos que da la norma no ejerce una etapa de capacitación donde se de conocimiento al cliente interno sobre la ergonomía, la dinamización de funciones y la gestión de tiempo, sobre todo si se ha plasmado que la Ley no ha previsto los riesgos laborales a los que todo cliente interno es propenso al efectuar tal modalidad de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se propone que la aplicación del trabajo remoto se debe dar bajo parámetros concretos y claros, puesto que durante la vigencia del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 y su ampliación dada por el Decreto de Urgencia N.º 115-2021, se ha observado el interés de integrar al trabajo remoto como una forma de contratación, por lo que se sugiere que el Congreso de la República debe trabajar en una propuesta legislativa laboral que plasme una Ley sobre el trabajo remoto como una forma de contratación laboral, la cual debe mejorar las condiciones de trabajo en el sector privado y la implementación de las TIC, evitando, así, el uso injustificado de la figura por parte de los empleadores.

Segundo: Se propone que aun cuando la mayor parte de trabajadores reconoce el aspecto positivo que da la flexibilidad laboral en la modalidad remota, las autoridades del MTPE a través de SUNAFIL, deben realizar fiscalizaciones a fin de teorizar las problemáticas presentadas. Por lo que, se recomienda la modificación, a través de un Proyecto de Ley, de lo dispuesto en numeral 9.2 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR que limita la inspección laboral a la jornada de trabajo, y ampliarla a fin de evitar que el cliente interno bajo la modalidad remota quede desprotegido por no tener una jornada de trabajo específica; o en su caso, tomar la iniciativa plasmada para futuros proyectos legislativos en base al trabajo remoto.

Tercero: Se debe implementar una propuesta legislativa que integre el sobrepasar la jornada de trabajo del cliente interno como una causal del hostigamiento laboral, a fin de que los trabajadores en la modalidad remota puedan salvaguardar su descanso en la jornada de trabajo; además, de instaurar dentro de la propuesta que las horas laboradas a destiempo, es decir, con un horario nocturno o diurno, sean consideradas como horas extras, por lo que la monitorización de la entrega de funciones por parte del empleador y la integración de herramientas tecnológicas como la programación de correos y aplicaciones de marcación de entrada y salida desarrollará una nueva forma de trabajo. Asimismo, se recomienda a todas las entidades transnacionales ejecutar un plan de capacitación sobre la

salud y seguridad laboral respecto al trabajo remoto en los aspectos principales como las garantías ante riesgos laborales de la propia función y el entorno donde se está desarrollando la misma, de igual manera, la forma de dinamizar las labores y la práctica de la gestión de tiempo en la ejecución continua de sus labores, para que así los clientes internos tengan pleno conocimiento de lo que constituye ejercer sus labores a través de dicha modalidad.

REFERENCIAS

- Acosta, A. y Muñoz, J. (2020). Lecciones aprendidas del Trabajo Remoto de equipos ágiles por la pandemia Covid-19 (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Alveiro, D. (enero/junio, 2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *Revista CES Psicología*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802013000100008&script=sci_abstract&tIng=es
- AmCham News (24 de julio de 2020). Alicorp: “Nuestras dinámicas de trabajo han incorporado nuevas formas que dejarán huella” [Mensaje en blog]. Recuperado de <https://amcham.org.pe/news/alicorp-nuestras-dinamicas-de-trabajo-han-incorporado-nuevas-formas-que-dejaran-huella/>
- Ascencios, K. y Velarde, B. (julio, 2021). Caso de gestión pública: Trabajo remoto y pandemia en el ministerio. *Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*. Recuperado de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/4461>
- Bargados, A. (junio, 2020). Impacto del Covid-19 en las Pymes Argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000100122&lang=es
- Boletín Oficial del Estado Nº 164 - Ley 10/2021. (10 de julio de 2021). I. Disposiciones. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G. y Riaño, M. (enero/abril, 2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007
- Bowen, G. (agosto, 2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/240807798>
- Britto, G., Castro, L. y Sabogal, J. (2020). Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas In and Out (Tesis de licenciatura). Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf.
- Caicedo, H. (julio/diciembre, 2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS Investigación en Sistemas de Gestión*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/>
- Calderón, G. (enero/diciembre, 2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina* 21. Recuperado de <https://www.proquest.com/docview/2526871391/6A25F02587054B34PQ/2?accountid=37408>
- Canales, M., Valenzuela, S. y Luengo, L. (octubre/diciembre, 2018). Calidad de vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3587/358758714006/>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J. y Torres, C. (enero/marzo, 2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER Revistas de Investigación*

y *Cultura*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>

Castellano, N. y López, E. (enero, 2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Revista Científica Visión de Futuro*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357965431003/>

Convenio 177 (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/57A888DED C2EC61805257E2E00559859/\\$FILE/100_C177.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/57A888DED C2EC61805257E2E00559859/$FILE/100_C177.pdf).

Cortés, G., Henao, N. y Osorio, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

Cruz, J. (julio/diciembre, 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/>

Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio Nacional. (15 de marzo de 2020). El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Decreto de Urgencia N.º 127-2020. Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. (1 de noviembre de 2020). El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/

Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas prevención y control del COVID-19. (11 de marzo de 2020). El Peruano. Recuperado De <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/483010-008-2020-sa>

Decreto Supremo N.º 010-2020-TR. Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19. (24 de marzo de 2020). El Peruano. Recuperado De <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Delgado de la Matta, A. (enero/junio, 2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19 (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Erazo, M. (mayo, 2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14518444004>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Estévez, A. y Solando, M. (septiembre, 2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergence, Tele Improvisación? Análisis cualitativo a partir de experiencias de informantes clave en la Administración Pública Argentina. *Ciencias Administrativas Revista Digital FCE-UNLP*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511664275010/html/>
- Gabini, S. (diciembre, 2017). Trabajo flexible. *Revista Iberoamericana de Psicología*. Recuperado de <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.10201>
- García, M. *et al.* (mayo/agosto, 2014). Relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & Trabajo*. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007
- García, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresa de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. Recuperado de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979>

- González, R. *et al.* (enero/junio, 2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551992006>
- Granados, I. (diciembre, 2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Herrera, J. (2021). Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020 (Tesis de licenciatura). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández, A. (mayo/agosto, 2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?. *TELOS Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Jácome, M. y Jácome , X. (enero/marzo, 2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6053445>
- Kaiser K. (noviembre, 2009). Protecting respondent confidentiality in qualitative research. *Qualitative health research*. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1049732309350879>
- López, B. *et al.* (abril, 2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. Recuperado de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext

Madero, S. (febrero, 2021). Relación entre los aspectos del ambiente de trabajo desde la perspectiva de trabajo flexible. *Lumina*. Recuperado de <https://www.proquest.com/docview/2526873025/6A25F02587054B34PQ/1?accountid=37408>

Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de Investigación En Psicología*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4033>

Martínez, M. (2014). APYME en tiempos de flexibilización laboral. *Núcleo Básico de Revista Científicas Argentinas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3873/3873334694020.pdf>

Milanés, L. *et al.* (abril, 2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enfermería Global*. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200014

Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G. y Larrañaga, A. (mayo, 2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Empresa: investigación y pensamiento crítico*. *3C Empresa. Investigación Y Pensamiento crítico*. Recuperado de <https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/543>

Parédez, I. (6 de noviembre, 2020). La regulación del trabajo remoto es perfectible y mejorable. Algunas ideas a raíz de sus ventajas y desventajas [Mensaje en blog]. Recuperado de www.ppulegal.com/covid/la-regulacion-del-trabajo-remoto-es-perfectible-y-mejorable-algunas-ideas-a-raiz-de-sus-ventajas-y-desventajas/

- Patlán, J. (julio/octubre, 2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Peña, T. y Pirela, J. (enero/junio, 2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura, sociedad: revista del Instituto de Investigaciones*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263019682004>
- Pérez, D., Peralta, J. y Fernández, P. (abril/junio, 2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64732221012>
- Puntriano, C. (24 de marzo de 2020). Disposiciones complementarias sobre el trabajo remoto [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://laley.pe/art/9420/disposiciones-complementarias-sobre-el-trabajo%02remoto>.
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V. y Cacho, A. (abril/junio, 2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. Quality management for remote work. *Revista Pakamuros*. Recuperado de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181>
- Quispe, A. y Quispe G. (mayo/junio, 2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547>

- Reyes, P. (agosto, 2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527>
- Richter, J. (enero/junio, 2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-el-trabajo-el-derecho-del-S1870467013719675>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>.
- Rodríguez, W. (2011). Guía de investigación científica. Recuperado de https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rojas, I. (mayo/agosto, 2011). Hermenéutica para las técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales: una propuesta. *Espacios Públicos*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67621192010.pdf>.
- Romero, C. (junio, 2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. *Revista de Investigaciones Cesmag*. Recuperado de http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf.
- RPP Noticias. (26 de octubre, 2020). Teletrabajo: El 40% ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto. Recuperado de

<https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-el-40-ve-mas-desventajas-que-ventajas-en-el-trabajo-remoto-empleo-trabajadores-noticia-1300609?ref=rpp>

Ryan, F., Coughlan, M. y Cronin, P. (junio, 2009). Interviewing in qualitative research: The one-to-one interview. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/261471599_Interviewing_in_qualitative_research

Sarduy, D. (julio/septiembre, 2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Rev Cubana Salud Pública*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020

Sánchez, M., Blas, H. y Tujague, M. (2010). El Análisis Descriptivo como recurso necesario en Ciencias Sociales y Humanas. *Fundamentos en Humanidades*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18419812007.pdf>.

Sánchez, R. (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8056>

Serkovic, G. (18 de noviembre de 2020). El trabajo remoto y la desconexión digital. *El Peruano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/108257-el-trabajo-remoto-y-la-desconexion-digital%C3%87>

Tostes, M. y Villavicencio, A. (diciembre/junio, 2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP Revista de la Facultad de Derecho*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142016>

- Thomas, D. (junio, 2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/224029397_A_General_Inductive_Approach_for_Analyzing_Qualitative_Evaluation_Data
- Troncoso, C. y Placencia, A. (abril/junio, 2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5763/576364367022/>
- Uribe, J. et al. (julio, 2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Producción & Gestión*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/19858/17026/71260>.
- Vasconcelos, S., Menezes, P., Ribeiro, M. y Heitman, E. (5 de febrero de 2021). Scientific rigor and open science: ethical and methodological challenges in qualitative research. *SciELO in Perspective* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.scielo.org/en/2021/02/05/scientific-rigor-and-open-science-ethical-and-methodological-challenges-in-qualitative-research/>
- Wiles, R. (2013). What are Qualitative Research Ethics?. En A. Wiles. Autor (ed.), *Anonymity and confidentiality* (pp. 41-54). Recuperado de <https://www.bloomsburycollections.com/book/what-are-qualitative-research-ethics/ch4-anonymity-and-confidentiality>
- Zavala, R. y Córdova, L. (mayo, 2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Róman. *Revista Valor Agregado*. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TITULO: TRABAJO REMOTO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL CLIENTE INTERNO EN EMPRESA TRANSNACIONAL, LIMA, 2020

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DEINVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB - CATEGORÍAS	FUENTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.</p>	<p>Trabajo remoto</p>	<p>El trabajo remoto, integrado por el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, es entendido como la prestación subordinada de servicios de los trabajadores desde su domicilio, empleando instrumentos que les permitan realizar sus labores fuera del centro laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilización Laboral - Legislación Laboral 	<p>ESTUDIOS JURIDICOS DE LIMA NORTE</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista - Análisis documental <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista

<p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿De qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno empresa transnacional?</p> <p>2. ¿De qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.</p> <p>2. Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>La calidad de vida laboral posee un concepto multidimensional, ya que abarca diversas condiciones en relación con el trabajo. No obstante, es entendido como el conjunto de condiciones y ambientes de trabajo favorable que promuevan la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Medioambiente productivo - Esfera privada y mundo laboral 	<p>EMPRESA TRANSNACIONAL “X”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de análisis documental
--	--	---------------------------------------	--	--	---	---

Fuente: Elaboración propia (2021)

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE
ENTREVISTA I

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende al **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.- En su opinión, ¿de qué manera el trabajo remoto es optado por la empresa transnacional, como una modalidad de beneficio para la preservación de las relaciones laborales?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.- Diga Ud., ¿cuáles son las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno en la aplicación del trabajo remoto?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno?

.....

.....

.....

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

5.- Diga Ud., ¿de qué forma la flexibilidad laboral del numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR respecto a la jornada laboral afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades?

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

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el medioambiente productivo del cliente interno se salvaguarda ante la implementación del trabajo remoto?

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

Objetivo Específico 2
Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?

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

8.- En su opinión, ¿en qué medida el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 que se plasma en la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud del cliente interno?

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

9.- Diga Ud., ¿de qué forma la esfera privada y mundo laboral del cliente interno puede encontrar su equilibrio con la integración de la modalidad remota?

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


FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución/empresa:.....

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende a **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

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

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....
.....

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

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

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

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

FIRMA Y SELLO

Lima,..... de..... 2022.

ANEXO 3. FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**VALIDACIÓN DE LA
GUÍA DE
ENTREVISTA I**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Acosta Medina, Pamela Ashley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

Lima, 8 de noviembre del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328 Telf.: 968415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Angel Fernando
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Acosta Medina, Pamela Ashley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 12 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 09961844 Telf.: 9807589

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Laos Jaramillo, Enrique Jordan
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Acosta Medina, Pamela Ashley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

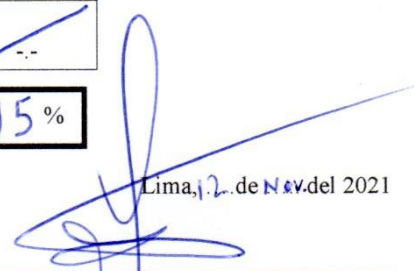
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %


Enrique Jordan Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
 Registro CAL 45000
 Dr. en Derecho

Lima, 12 de Nov del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No Telf.: 997 201314
 0991125

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Arévalo Santa María, Claudia Jimena
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autora del Instrumento: Acosta Medina, Pamela Ashley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

97.5 %

Lima, 26 de abril de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 48083829 Telf. 945935181

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Pedro Santisteban Llontop
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Acosta Medina, Pamela Ashley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 16 de mayo del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombres: PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP
 DNI No: 09803311 Telf.: 983278657

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Fernando La Torre Guerrero
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de Metodología UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Acosta Medina, Pamela Ashley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 19 de mayo 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombres: La Torre Guerrero, Angel Fernando
 DNI No: 09961844
 Telf.:09961844

ANEXO 4. ENTREVISTAS DE LOS PARTICIPANTES



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ABOGADOS
ESPECIALISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: Alvaro Frank Mendoza Morales

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: USMP

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como *cliente interno*. Y se entiende al *medioambiente productivo* como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno?

El trabajo remoto ha mejorado y cambiado la calidad de vida en el aspecto laboral, debido a que, a pesar de la pandemia, Alicorp ha continuado desarrollando sus actividades.

2.- En su opinión, ¿de qué manera el trabajo remoto es optado por la empresa transnacional, como una modalidad de beneficio para la preservación de las relaciones laborales?

Debido al contexto de la pandemia, el trabajo remoto es uno de los factores para que las relaciones laborales puedan ser preservadas, facilitando a todos los trabajadores el mismo desempeño y relación cotidiana. Cabe resaltar que,

los horarios del cliente interno no se manejan como se desarrollaba anteriormente.

3.- Diga Ud., ¿cuáles son las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno en la aplicación del trabajo remoto?

Un mejor desempeño al laborar de forma remota. Estabilidad laboral.

Mejor distribución del tiempo y dinero, que se utilizaba anteriormente al realizar trabajo presencial.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno?

El trabajo remoto mejora en ciertos aspectos el medioambiente productivo. Sin embargo, se carece de diversas herramientas que no permite desarrollar de manera totalmente efectiva las labores cotidianas de trabajo, ocasionando estrés laboral en muchos casos.

5.- Diga Ud., ¿de qué forma la flexibilidad laboral del numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR respecto a la jornada laboral afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades?

Las fiscalizaciones son más complicadas, debido a que constatar que los trabajadores se encuentren realizando un trabajo remoto es mucho más complicado que cuando laboraban de forma presencial.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el medioambiente productivo del cliente interno se salvaguarda ante la implementación del trabajo remoto?

Se salvaguarda, ya que esta medida, hace que el trabajador pueda laborar en cualquier momento y en cualquier lugar, pues existe una flexibilidad ofrecida por la empresa.

Objetivo Específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?

La aplicación de esta nueva modalidad ha generado que mucho personal interno sienta que ya no cuente con privacidad, en algunos casos, porque recordemos en que cada entidad se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria

8.- En su opinión, ¿en qué medida el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 que se plasma en la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud del cliente interno?

La aplicación de la legislación laboral del trabajo remoto garantiza la seguridad y salud debido al contexto en el cual hasta la fecha nos encontramos, debido a que ha podido salvaguardar la salud de todos los trabajadores.

9.- Diga Ud., ¿de qué forma la esfera privada y mundo laboral del cliente interno puede encontrar su equilibrio con la integración de la modalidad remota?

Debido a la integración de la modalidad remota se tiene que analizar el tipo de actividad que se realiza para lograr un equilibrio. El trabajo remoto no aplica en todos los aspectos o campos de trabajo, debiendo de manejar un equilibrio para generar una mayor productividad y eficacia laboral.


.....
Alvaro Frank Mendoza Morales
ABOGADO
Reg. C.A.L. 81264

FIRMA Y SELLO

Lima, 28 de abril de 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: Richardson Armas Asmad

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución:

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende al **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno?

El trabajo remoto permite no solo brindar una facilidad en cuanto a la disminución de necesitar movilizarse hacia el centro laboral, sino también disminuye el gasto que incurre dicha movilización, de esta manera también se puede deducir que el tiempo que requiere el cliente interno para poder llegar al centro laboral es nulo y por ende las tareas que realizará las puede desarrollar de manera más pronta y sin desgaste. Considero además que aquello permite que el cliente interno pueda buscar la comodidad de manera óptima.

2.- En su opinión, ¿de qué manera el trabajo remoto es optado por la empresa transnacional, como una modalidad de beneficio para la preservación de las relaciones laborales?

Las reuniones virtuales permiten preservar las relaciones laborales de manera rápida y eficaz, aunado a ello se deben brindar las mejores herramientas digitales posibles ya que eso permitirá el uso correcto y fluido para una mejor comunicación interna e inclusive externa.

3.- Diga Ud., ¿cuáles son las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno en la aplicación del trabajo remoto?

Brindar equipos tecnológicos acompañado de software adecuado permite a los clientes internos el desenvolvimiento correcto y oportuno de las labores encomendadas a cada uno de ellos. Esto beneficia tanto a la empresa como al cliente interno.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno?

Puede ocurrir que las libertades que brindan las condiciones laborales del trabajo remoto no permitan la productividad prevista o ansiada.

5.- Diga Ud., ¿de qué forma la flexibilidad laboral del numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR respecto a la jornada laboral afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades?

La autoridad fiscalizadora no puede acudir a los domicilios de los clientes internos para verificar las condiciones laborales en las que se encuentra, tampoco se puede verificar de manera correcta o rápida si se cumplen con las condiciones establecidas por la ley.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el medioambiente productivo del cliente interno se salvaguarda ante la implementación del trabajo remoto?

Las estrategias que se usen para el buen desempeño laboral repercutirán en las labores diarias de los clientes internos, el medioambiente productivo se verá afectado si es que las estrategias para su ejecución son malas.

Objetivo Específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?

De manera reiterada los empleadores abusan de su posición y sobrecargan las labores encomendadas a los clientes internos, además de aquello se debe tener en cuenta lo establecido por la norma al no poder mandar correos/mensajes por aplicación luego del horario laboral ya que ello también incurre en una vulneración en cuanto la esfera privada del cliente interno.

8.- En su opinión, ¿en qué medida el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 que se plasma en la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud del cliente interno?

Dichas normativas fueron dadas en salvaguarda de la vida y la salud del cliente interno debido al estado de emergencia atravesado.

9.- Diga Ud., ¿de qué forma la esfera privada y mundo laboral del cliente interno puede encontrar su equilibrio con la integración de la modalidad remota?

En aplicación del derecho en cuanto a la evolución de la actividad laboral y la realidad en la que vivimos, por cuanto, el derecho se rige por la sociedad y sus actuaciones.



FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: Mercedes García Pérez

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Poder Judicial

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende al **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno?

El trabajo remoto regulado en la Legislación Peruana tuvo un impacto en la vida del cliente interno, en la medida que esta modalidad de Trabajo se implementó a raíz de la pandemia del COVID-19. Por ende la vida del cliente interno sufrió cambios significativos a nivel personal y profesional.

2.- En su opinión, ¿de qué manera el trabajo remoto es optado por la empresa transnacional, como una modalidad de beneficio para la preservación de las relaciones laborales?

El trabajo remoto, es optado actualmente por la mayoría de las empresas Privadas con el fin de seguir funcionando y produciendo.

3.- Diga Ud., ¿cuáles son las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno en la aplicación del trabajo remoto?

Las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno, en el trabajo remoto es que el empleador se preocupe por brindar todas las herramientas para que el cliente interno pueda desarrollar su trabajo.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno?

La flexibilidad del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno, pues se trabaja más horas del horario establecido; los jefes inmediatos están llamando para hostigar al trabajador, por ende se afecta las relaciones familiares.

5.- Diga Ud., ¿de qué forma la flexibilidad laboral del numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR respecto a la jornada laboral afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades?

En este caso, lo estipulado en el numeral 9.3 del Artículo 9 del D.S. N° 010-2020-TR, afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades, ya que al ser flexible el horario del trabajo remoto...no permite ejercer el control de manera estricta.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el medioambiente productivo del cliente interno se salvaguarda ante la implementación del trabajo remoto?

De acuerdo a mi experiencia se salvaguarda, estableciendo horarios, cumpliendo metas, objetivos concretos...y cumpliendo los horarios establecidos.

Objetivo Específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?

La legislación Laboral, no brinda tutela al cliente interno, al no proteger los derechos laboras en esta modalidad de trabajo remoto, pues se trabaja más horas de lo establecido, no es reconocido y remunerado.

8.- En su opinión, ¿en qué medida el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 que se plasma en la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud del cliente interno?

En mi opinión solo es informativa, pues deja en claro los pasos a seguir, que el empleador comunicará oportunamente y que en caso suceda un accidente al cliente interno este será comunicado al empleador.

9.- Diga Ud., ¿de qué forma la esfera privada y mundo laboral del cliente interno puede encontrar su equilibrio con la integración de la modalidad remota?

Se puede encontrar el equilibrio siendo organizados, separando las horas de trabajo ...de la vida personal.

MERCEDES GARCIA PEREZ
CAL 57996

FIRMA Y SELLO

Lima, 13 de mayo del 2022



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: Pedro Giraldo

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

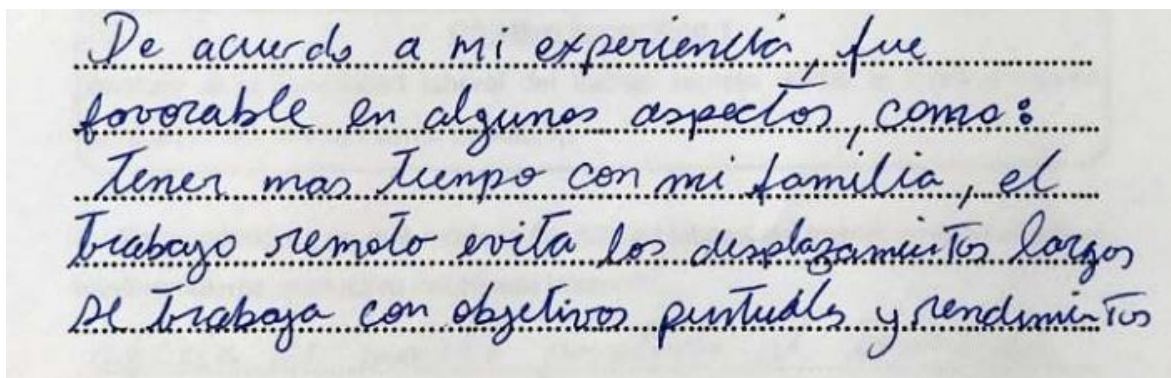
Institución: Poder Judicial

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende al **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno?



De acuerdo a mi experiencia, fue favorable en algunos aspectos, como:
Tener mas tiempo con mi familia, el trabajo remoto evita los desplazamientos largos
Se trabaja con objetivos puntuales y rendimientos

2.- En su opinión, ¿de qué manera el trabajo remoto es optado por las la empresa transnacional, como una modalidad de beneficio para la preservación de las relaciones laborales?

alicor implementa el trabajo remoto para mantener al personal activo y evitar despidos.

3.- Diga Ud., ¿cuáles son las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno en la aplicación del trabajo remoto?

Las medidas son las siguientes: Control de tiempo, flexibilidad organizacional, Capacitaciones, Rapidez en envío de información, sitio de trabajo.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno?

afecta de manera positiva al tener la posibilidad de poder cumplir con los objetivos trazados.

5.- Diga Ud., ¿de qué forma la flexibilidad laboral del numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR respecto a la jornada laboral afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades?

La fiscalización es más contundente al tener los medios probatorios de trabajo con las horas pactadas.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el medioambiente productivo del cliente interno se salvaguarda ante la implementación del trabajo remoto?

salvaguarda porque se mantiene el trabajo activo.

Objetivo Específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?

Las empresas privadas se ven afectadas económicamente al respetar la legislación laboral, en estos casos excepcionales.

8.- En su opinión, ¿en qué medida el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 que se plasma en la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud del cliente interno?

garantiza el subsidio, el trabajo activo de los trabajadores evitando los despidos arbitrarios, preservando los puestos de trabajo en la Emergencia Sanitaria.

9.- Diga Ud., ¿de qué forma la esfera privada y mundo laboral del cliente interno puede encontrar su equilibrio con la integración de la modalidad remota?

Se garantiza el sueldo de los
Trabajadores a cambio de la productividad
según los objetivos fijados.



FIRMA Y SELLO

Lima, 13 de mayo 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: Jorge Vladimir Aguilar Aruado

Cargo/profesión/grado académico: Magister Gestión Pública

GLPI - Gerente de Proyectos "Febrao Digital"

Institución: Cesar Vallejo - UNMSM

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende al **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno?

Primero hay que tomar en consideración dos elementos, de que en este concepto del trabajo remoto se ha dado un nivel de intrusión nunca antes visto en lo que es la vida del colaborados, es decir, cuando se regula la forma de trabajo de las ocho horas, justamente, estaba determinado en tercios, un tercio para tu trabajo, un tercio para tu descanso y un tercio para tu actividad en familia es de ello que nace el concepto 8. Sin embargo, cuando se implementa el tema del trabajo remoto en las organizaciones el nivel de intrusión que ha habido de parte de los jefes ha sido muy grande, a tal punto de que no se ha respetado horarios laborales. El solo hecho de agarrar que te manden un mensaje de texto o que te ordenen en un trabajo no controlado en el cual ya no se estima la cantidad de horas de trabajo, sino que se ha

cambiado a un concepto totalmente diferente que se llama la carga de trabajo, ya no importando el tiempo hace de que sí haya habido una repercusión grande que no ha sido observada en la legislación peruana. En la legislación de Argentina tenemos un concepto que se llama acoso laboral, que es un nivel de intrusión; en el Perú se dio en la segunda parte de la pandemia con la desconexión digital, es decir, como colaborar tengo el derecho a que después de mi hora de labores de que un jefe no me cargue de trabajo, pero pocas veces esto ha sido refrendado dentro de las organizaciones y es ahí donde el trabajo remoto desde el punto de vista de la concepción de la legislación peruana no ha tomado en consideración la preservación de las 8 horas o 16 horas que tiene todo trabajador dentro de un ámbito laboral. Esto sí, tiene que ser regulado, pero sobre todo entendido por las empresas, es el empresario quién debe determinar con precisión cual es el nivel de responsabilidad que debemos delegar a cada uno de los colaboradores y eso no se está dando, lo que se debe hacer es educar en la carga laboral a los jefes, puesto que no existe este concepto por el que el jefe merite la cantidad de carga que puede hacer el colaborador en esas ocho horas de labor, es un punto que se debe trabajar con mucha precisión.

2.- En su opinión, ¿de qué manera el trabajo remoto es optado por la empresa transnacional, como una modalidad de beneficio para la preservación de las relaciones laborales?

El trabajo remoto ha sido optado por las empresas de una manera tal que le ha trasferido todo ese costo (costo oculto/costo de mantenimiento de puesto laboral: concepto de luz, servicio de limpieza, seguridad, alquiler del espacio propio del trabajador, gastos operativos) al trabajador. Las empresas en particular han optado esto de una manera completamente artesanal, donde no han tomado en cuenta la ergonomía, porque ni siquiera hay un factor de inspección laboral en los centros laborales en casa. ¿Si me accidento en casa tengo los mismos derechos de que si accidento en la oficina? (debería ser así). Es un poco el tema de la legislación, de que dejemos mucho esto al criterio del área de recurso humanos para ver la consolidación de esos debería en hechos reales, ahí es donde existe un vacío. Es un beneficio para

las empresas, si se lleva de una manera prudente y ordenada, es decir con reglas, si es beneficioso para la empresa, sin embargo, no solo se debe pensar en beneficio de la empresa, que genera un ahorro desde la papelería, luz, internet, gasto ocupacional de posicionamiento; esto ha hecho que hoy en día el trabajador en casa trabaja más que en la oficina, porque el empleador sigue enviando trabajo, el cual no es remunerado y es en beneficio a la organización.

3.- Diga Ud., ¿cuáles son las medidas que aseguran la calidad de vida laboral del cliente interno en la aplicación del trabajo remoto?

Primero la supervisión y monitorización. Se debe tener en cuenta lo que es la calidad de vida laboral, que implica que el colaborar este a gusto en la organización, en su ciclo de vida laboral, es decir la inserción del trabajador a la empresa; al momento de incorporar al trabajador en el trabajo remoto deben asegurarte si tiene una silla ergonómica, un espacio para colocar la computadora, internet (fase de inicio); la fase propia, que es la capacitación del personal, es aquella fase donde los empleadores ven como los trabajadores están preparados para los diferentes retos que hay. Ante el envío de mensajes que envían los empleadores a sus trabajadores fuera de su horario, ¿por qué no capacitarlos?, porque existen las herramientas, con el envío de mensajes programados que se envíen durante el horario laboral. Es en esta fase de capacitación ingresa el tema de gestión del colaborador, es decir, inserción, capacitación y la retención, esta última referido a como la empresa hace para retener al trabajador, y ahí viene el concepto de incentivos. Y por último, la evaluación, donde el colaborador evalúa a la empresa. Las medidas que aseguran la calidad de vida laboral es monitorizar las capacitaciones, contrataciones, ejecución propia del trabajo, si no se tiene eso no se puede tener una aplicación adecuada del trabajo remoto.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿de qué modo la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno?

Al hacer un trabajo a una empresa, el trabajador tiene la sociabilización de las tareas laborales, todos saben las funciones que deben hacer, sin embargo la no ejecución de la tarea de un trabajador afecta la cadena de valorización, puesto que detrás de ese trabajador se encuentran los clientes internos que esperan seguir con sus funciones hasta que el anterior trabajador ejecute su función, es decir, el retraso de unas actividades significa el retraso de las subsiguientes. Referente a la pregunta, si es cierto, pero como empleadores no se les ha dicho a los colaboradores el concepto de la priorización; esa flexibilidad al no tener un control una priorización y no interiorizar las conductas por el colaborador, además de no tener nombrado dichas aristas implica que en ocasiones no se tenga una información fina sobre las labores, afectando a otros colaboradores. Existe una cultura denominada la gestión del tiempo, donde se prioriza los tiempos depende la forma en cómo se trabaje en la empresa, por lo que todo ello debe estar debidamente establecido.

5.- Diga Ud., ¿de qué forma la flexibilidad laboral del numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR respecto a la jornada laboral afecta la fiscalización laboral por parte de las autoridades?

Lamentablemente, se supone que tenemos una jornada de trabajo con horarios de descanso establecidos, pero cuando se trabaja en casa no se asume que se esté trabajando 8 horas. Se debe normar, para educar al colaborador al cumplimiento de las funciones. Es justamente en el numeral 9.3 donde se debe ceñir que si el jefe está regulando realmente la carga laboral que el colaborador tiene que cumplir en esas 8 horas o le sobrecarga de funciones, ahí viene el dimensionamiento de las actividades que los empleadores le dan a los trabajadores, que muchas veces no se da.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el medioambiente productivo del cliente interno se salvaguarda ante la implementación del trabajo remoto?

El medioambiente laboral está comprendido por dos componentes: físico y social. Implica más que tener un buen escritorio y normas, es si realmente el empleador ha tomado en consideración que el colaborador entienda lo que tiene que hacer y lo interioriza; al hacer ello el trabajador salvaguarda el hecho de la acción respecto a la forma en como tiene que ejecutarse sus funciones. He ahí el cuestionamiento de que si, ante la implementación del trabajo remoto se ha indicado al colaborador cuáles son sus implicancias, se les ha explicado cómo se realiza el trabajo remoto, el trabajador ha hecho cartillas de verificación del cumplimiento del trabajo remoto, no solo con el fin de las funciones que debe cumplir, sino de ergonomía. La OMS ha mencionado que con este concepto de trabajo remoto mucha gente tiene estrés laboral en casa, porque lamentablemente el medioambiente productivo te exige trabajar más, sin haberse dimensionada si el trabajador es capaz de cumplir su trabajo en todas esas horas y no haber realmente capacitado a los colaboradores sobre lo que debe hacer en esa modalidad; todo ello porque dicha retroalimentación no se da en las empresas.

Objetivo Específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la legislación laboral vulnera la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto?

El trabajo remoto a no estimarse el tiempo de horas, el jefe tiene un alto nivel intrusivo. El hecho de que un trabajador desempeñe una función no le da derecho a la empresa a no respetar su horario de descanso y de desconexión. Referente a esto último, los medios de implementación son nulos y existe una falta de conocimiento por parte de los colaboradores de este tipo de normas, que implica la capacitación no solo a los empleados, sino que también a los jefes. Se está viviendo en una etapa en la cual se tiene el concepto de extimidad, es decir, nuestro mundo personal lo estamos poniendo muy público, pero eso no le da derecho al jefe a sobrecargarte de trabajo.

8.- En su opinión, ¿en qué medida el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 que se plasma en la legislación laboral del trabajo remoto, garantiza la seguridad y salud del cliente interno?

En muchas empresas han optado por hacer firmar a los trabajadores un carta que los exime de responsabilidad, pero se pierde el rol protector de la empresa para el concepto de la seguridad y salud en el puesto laboral, ya que la norma lo señala así. Mucha gente está yendo al médico por problemas oculares, por desviación de la columna y ¿por qué? Porque las empresas no han hecho su labor de supervisar los ambientes laborales, es fácil desde el punto técnico establecer la norma, pero el problema es su implementación. La norma está, pero los mecanismos no han sido implementados correctamente, además falta la colaboración de los trabajadores para que se de las inspecciones.

9.- Diga Ud., ¿de qué forma la esfera privada y mundo laboral del cliente interno puede encontrar su equilibrio con la integración de la modalidad remota?

Hay dos elementos, primero es transparentar: El colaborador en sí debe tomar en consideración la esfera de las necesidades, que se parte por dos componentes el quiero y el necesito, el colaborador puede querer muchas cosas, pero es junto el trabajador con la empresa quienes tienen que transparentar si esos quiero son necesarios. Sobre esa necesidad es que se construye los FITS, que son las características, es decir, la especificación de la necesidad, definiendo las características es que se puede empezar a negociar con los colaboradores la forma de las características. Entonces, referente a la pregunta, si no se identifica las necesidades menos se va a verificar las características que es la integración; por lo que se debería cuestionar cuáles son esas características que se debe cumplir para realizar la integración del trabajo remoto, y lograr que se convierta más allá de una tendencia dada por el tema de la crisis sanitaria, en algo que se hace habitualmente. Existe el concepto del GAP, que es la reducción de brechas,

es decir, cómo el cliente interno puede pedir y junto al empleador establecer las necesidades para lograr la etapa de integración.

.....



FIRMA Y SELLO

Lima, 15 de Mayo 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

CLIENTES
INTERNOS

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: C. B. R.

Cargo/profesión/grado académico: Control y Gestión de Sistemas Corporativo

Institución/empresa: Empresa transnacional “X”

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como *cliente interno*. Y se entiende a *medioambiente productivo* como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

En definitiva, la calidad de vida laboral frente al trabajo remoto ha perjudicado parcialmente nuestra organización entre trabajo y vida personal diaria, logrando que en varios casos no se sepa dividir ciertas situaciones que afectan a nuestro trabajo.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

Siento que no, porque ha generado menos interactividad con nuestros compañeros de trabajo, ya que al todo al ser tecnológico se ha visto afectado para ciertas personas que no están acostumbradas a utilizar estos medios de comunicación.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

Siento que no, ya que han comenzado a reducir el personal interno y externo de la empresa.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Si la percibo puesto que podemos organizar nuestros tiempos laborales adecuándolo a nuestros requerimientos personales. Sin embargo, todo se requiere de alguna justificación de por medio.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

Creo que no sería posible por una falta de control interna total del personal, solo nos miden por objetivos y son en su mayoría a fin de año.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Yo siento que ha generado desventajas, porque, tenemos más horas de trabajo. Si bien en cierres como equipo de trabajo teníamos horarios inestables, ahora es casi diario.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Si lo siento, ya que ahora la vida privada está más expuesta, antes solo pedías permiso por temas de salud, pero frente a la coyuntura, en el caso de padres de familia, se deben de adaptar a horarios del colegio, y demás circunstancias que se presenten.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Siento que sí en cuanto a seguridad personal.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Sí, si es que se logra llegar a un mutuo acuerdo entre área y colaboradores, lamentablemente la entidad está enfocada solo a cumplir metas o proyectos mas no en la preocupación de su personal interno en su totalidad.

C. B. R.

FIRMA Y SELLO

Lima, 28 de abril 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: A. M.R.

Cargo/profesión/grado académico: Ingeniero del Centro de Excelencia

Institución/empresa: Empresa transnacional “X”

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende a **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

La calidad de vida laboral se ha visto comprometida a nuestra vida diaria, ya que hemos adaptado nuestros horarios personales que antes correspondían a nuestra vida personal, con nuestro tiempo de trabajo y esto perjudica en parte a nuestra organización.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

No lo considero, ya que no respetan nuestros horarios laborales y anteponen en varios casos el beneficio administrativo de la empresa.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

No, ya que, a algunos trabajadores internos, los están tercerizando y esto genera un poco de inestabilidad laboral indirectamente.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Si bien no existe un control en el horario para el personal, tampoco nos han brindado nuevas herramientas que permitan agilizar nuestro ambiente de trabajo, estamos actualmente con las mismas herramientas y eso no permite brindar una mejor efectividad en nuestras labores. Sin embargo, nosotros tratamos de proponer nuevas iniciativas o proyectos de mejora.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

No siento que sea posible fiscalizar ya que no existe un control de ingreso y salida del personal que trabaja en remoto, pero mediante objetivos e indicadores ven nuestro rendimiento anual.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Siento que ha generado ambas ventajas por parte de flexibilidad en el tema de organizar nuestro tiempo, pero una gran desventaja en que la mayoría de ese tiempo solo se centra en el trabajo a diario y se llega a laborar más de 8 horas.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Si siento que lo haga, ya que hay menos privacidad que antes, ahora se justifica todo no solo temas de salud.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Siento que sí, nos exponemos menos a casuísticas como robo, rapto, entre otros.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Sí, solo si, se logra implementar alguna nueva metodología que permita amenizar el trabajo en equipo y no solo se sienta como un tipo de metodología cuadrículada sino, algo más dinámica que permita dividir nuestros tiempos personales con los laborales como se hacía de manera presencial.

A. M. R.
DNI N° 7.....1

FIRMA Y SELLO

Lima, 28 de abril 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: A. A. P.

Cargo/profesión/grado académico: Asistente / Contadora / Titulada

Institución/empresa: UNMSM / Excellia - Grupo Romero

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende a **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

Se siente de forma cómoda y a gusto trabajando en forma virtual.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

El trabajo remoto efectivamente fue implementado para poder preservar la relación laboral y la necesidad de cumplir las labores diario que se realizaban en oficina antes de pandemia.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

Reuniones vía Teams, flexibilidad de horario.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Claro, en cuanto afecte positiva o negativamente va a depender mucho del control de tiempos de uno mismo, si bien se puede tener la flexibilidad eso no significa que no tengamos más responsabilidad que antes, mientras se cumpla los objetivos y tareas diarias necesario del puesto la flexibilidad de tiempo no debería afectar el medioambiente productivo. Sin embargo, afecta un poco a la vida cotidiana del colaborador.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

Algo que el trabajo remoto ha traído consigo es dejar de lado el horario de jornada laboral, si bien es un poco difícil fiscalizar que los colaboradores esté sus 8 horas laborando, tampoco siento que les convendría pues con el trabajo remoto se ha extendido el horario laboral sinceramente.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

En mi caso, ha sido algo ventajoso, además de del ahorro económico, y del posible contagio de salir a las calles, el trabajo remoto me ha permitido tener un mejor medio ambiente productivo.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Efectivamente, aunque se quiera trazar una línea entre lo laboral y lo personal, esa línea es muy estrecha y fácil de cruzar, puesto que talvez por tratar de avanzar más o no dejar pendientes uno sigue laborando hasta altas horas de la noche lamentablemente.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Si, el hecho de laborar remotamente pienso que se está dando prioridad a la salud y la propia seguridad misma. Pero deja de lado, aspectos de tiempo y carga de trabajo lo cual en parte genera estrés afectando también un aspecto de salud personal.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Si puede existir, pero sería muy difícil cumplirlo.

A. A. P.
DNI N° 74.....3



FIRMA Y SELLO

Lima, 13 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: N. B. S. L.

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Administrativo

Institución/empresa: Empresa transnacional “X”

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como *cliente interno*. Y se entiende a *medioambiente productivo* como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

El percibo un poco indiferente, con respecto a la parte de recursos humanos, actualmente se carece de actividades que permitan interactuar entre compañeros.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

La idea en sí, efectivamente se ha dado para preservar la relación laboral, sin embargo, no se cumplen los horarios laborales en su totalidad.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

Skype, Teams, aplican flexibilidad laboral, pero se adaptada a la misma empresa.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Creo que sí afecta, ya que nos adaptamos a la entidad más que la entidad se pueda adaptar a nosotros dándonos un clima laboral un poco carente.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

Creo que no, ya que siento que es complicado fiscalizar que los colaboradores estén sus 8 hora diarias laborando, así como las gestiones que deba hacer por sus funciones.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Ha generado ventajas para la entidad, ya que permite que cumplamos un porcentaje mayor a los indicadores generales. Sin embargo, deja de lado el medioambiente productivo, pues se genera mayor tensión y estrés.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Efectivamente, ya que al no haber un horario de trabajo controlado, muchas veces se solicita requerimientos en días festivos o feriados, por otro lado, existe un control invasivo durante el día si es que requieren determinadas funciones operativas.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Si, el laborar remotamente está dando prioridad a la salud

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Efectivamente, pero depende de la entidad ya que nosotros como personal si nos hemos adaptado a sus nuevos requerimientos diarios.

<p>N. B. S. L. DNI N° 48....1</p>
<p>FIRMA Y SELLO</p>

Lima, 13 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: E. G. A. M.

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Administrativo / Licenciada en Marketing y Dirección de Empresas

Institución/empresa: UCV / Grupo Romero - Corporación GR.

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende a **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

Lo percibo de una manera muy operativa, pues ha llevado que nos adaptemos rápido a los cambios, y prioricemos nuestras funciones diarias en la empresa, en vez de nuestra vida cotidiana.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

Definitivamente lo considero, pues buscan proteger a sus colaboradores; pero siento que han excluido derechos que existían antes de comenzar con el trabajo remoto, como beneficios laborales, de salud, etc.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

No siento que exista alguna medida que asegure ello, pero si herramientas que han permitido interactuar entre compañeros de trabajo; lamentablemente ha conllevado a que el trato de tú a tú que existía antes ya no sea ameno, si no autoritario.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Efectivamente pues al estar en caso tenemos mayor carga de trabajo y eso impide que podamos desenvolvemos con mayor eficacia e impide que llegemos a nuestros objetivos mensuales y trimestrales.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

No, puesto que no existe un método de control en cuanto a horarios laborales, como tampoco hacia la carga de trabajo que nos brindan.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Siento que desventajas, en cuanto a la acumulación de trabajo generada por la mal medida de gestión que pueda estar apto a realizar cada colaborador.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Sí, porque no se cuenta con la privacidad de antes al no haber un control laboral, tampoco existe un límite entre lo personal y se debe justificar todo.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Sí nos protegen en cuanto a salud, pero al ver que pueden aumentar funciones en otros trabajadores genera, por lo tanto, reducción de personal.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Sí lo considero, sin embargo, no lo veo muy cercano. Debe existir un estudio más interno que permita saber opiniones de los colaboradores de bajo rango, para saber la situación en la que se encuentran y poder frente a ello recién tomar una decisión más flexible.

E. G. A. M.
DNI N° 7.....08

FIRMA Y SELLO

Lima, 14 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: K. L. G.

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Administrativo/ Administradora / Licenciada

Institución/empresa: Empresa transnacional “X”

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como *cliente interno*. Y se entiende a *medioambiente productivo* como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

La vida ha cambiado en todo tipo de situaciones con la implementación del trabajo remoto, esto genera que nuestra vida diaria conlleve a acomodar ciertos aspectos personales con el trabajo y empezamos a dar mayor notoriedad a nuestras labores frente a lo que acostumbrábamos a realizar.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

Más que un beneficio a una relación laboral, siento que ha sido una protección a nuestra salud y beneficio para la entidad, puesto que, excluyen ciertos

beneficios que nos brindaban antes de la pandemia, justificándolo como modalidad remota flexible.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

No conozco, pero como mencione antes el trabajar en casa y no exponerse a lugares públicos en cierta parte a generado una mejor calidad de vida laboral, pese a que muchas veces no se respete el horario establecido y a su vez no sea remunerado.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Efectivamente lo realiza, ya que, al implementar la modalidad remota, la empresa ha cruzado esa línea fina entre lo personal y lo laboral, generando incomodidades varias.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

No existe algún programa que mida nuestros horarios de entrada y de salida, lo cual perjudica que la empresa sepa el esfuerzo que ponemos de más al realizar en mayor cantidad nuestras labores diarias.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Ha generado ventajas en cuanto a acomodar un poco nuestros tiempos en casa, pero incomoda a su vez porque esos horarios que necesitamos reposar del trabajo no suelen ser tan extensas.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Es completamente cierto esa vulnerabilidad de la esfera privada, porque no tenemos mucho espacio privado como se pensará trabajando, logrando que antepongamos el trabajo antes que hacer alguna otra actividad que permita relajar al menos un pequeño tiempo al trabajador.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Nos protegen efectivamente, pero a su vez genera en otros puestos laborales inestabilidad porque al ver que mediante el trabajo remoto se puede disminuir plazas y aumentar trabajo en otras reduce la seguridad de estar en un trabajo.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Lo veo muy lejano, pues no existe un buen recurso humano bien estructurado para poder saber la opinión no solo del personal de alto mando, sino también de los trabajadores operativos de la empresa.

**K. L. G.
DNI N° 4.....9**

FIRMA Y SELLO

Lima, 14 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: L. V. Q.

Cargo/profesión/grado académico: Asistente de Control y Gestión

Institución/empresa: Empresa transnacional “X”

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como *cliente interno*. Y se entiende a *medioambiente productivo* como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

La calidad de vida laboral la considero buena, siempre se mantiene contacto con el equipo con el que uno trabaja, ya sea por el chat corporativo o una llamada, quizás puede demorar un poco en obtener alguna respuesta ya que es diferente a estar cara a cara con los compañeros de trabajo, pero se trata de contactar rápido a la persona y lograr una buena comunicación.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por la empresa transnacional se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

Debido a la coyuntura que se vive en el mundo, se optó por la medida de trabajo remoto por el bienestar de las familias, de esta manera el personal se

siente protegido y esto beneficia a la preservación de relación laboral, ya que el personal siente que la empresa se preocupa por ellos, y por sus familias.

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en la empresa transnacional?

No tengo certeza sobre estas medidas.

Objetivo Específico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Considero que si afecta, ya que al trabajar de forma remota no cuentas con un horario establecido e impacto en cumplir con tus objetivos y funciones de manera efectiva.

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?

De alguna manera no es posible, ya que, si bien tenemos conexión en el sistema Teams o chat corporativo, la entidad no sabe desde que horario laboramos y hasta que hora estamos cumpliendo deberes que aseguren que la retroalimentación del trabajo en equipo.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Considero que ha generado ventajas ya que al trabajar de forma remota puedes avanzar de forma más rápida, pero al no ser tan medible se genera una desventaja, pues se concluye en la realización de rutina de trabajo.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Como función del trabajador es atender asuntos de trabajo en el horario de la empresa, de cierta forma por las funciones el trabajador se puede sentir con la obligación de tomarse más horas de trabajo para responder asuntos laborales, pero eso depende de cada uno. Pero en esta instancia siento que sí se vulnera, porque al no existir una comunicación las horas de trabajo no remuneradas las hacen sentir como obligación misma del puesto. Lo que se debería hacer es priorizar tareas y que la vida personal de nosotros como clientes internos no se vea afectada.

8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

Considero que sí en cuanto a la lo que pandemia ha generado. Sin embargo, por intuición depende de uno asegurar que el trabajar de forma remota no afecte nuestra salud, haciendo pausas activas, de esta forma ayudamos a garantizar nuestro propio bienestar.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

Sí, creo que, si bien está en cada uno tener un orden en la vida diaria laboral y privada, considero que se debería cumplir por parte de la empresa que el horario de trabajo fuera como si estuviera en la oficina, y hacer ciertas pausas activas para no perjudicar la salud. Y en el momento que culminó el horario pasar tiempo en familia, realizar tus pasatiempos preferidos, dedicarte tiempo para ti mismo, y hacer cosas distintas que te desconecten de la semana.

K. L. G.
DNI N° 4.....9

FIRMA Y SELLO

Lima, 14 de mayo 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020"

Entrevistado/a: R. F. G. G.

Cargo/profesión/grado académico: Contadora / Titulada

Institución/empresa: / Corporación de Servicios GR

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende a **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

..... La calidad de vida laboral, ha mejorado en parte
..... al implementar el trabajo remoto. Sin embargo, ello
..... incluye ciertos factores de trabajo que no permiten
..... complementar las horas destinadas a laborar con las
..... horas pagadas por la empresa.

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por las empresas transnacionales se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

..... Mas que un beneficio a la preservación de la
..... relación laboral, es un beneficio para la entidad
..... privada misma, puesto que, no se lleva un control
..... adecuado de las actividades diarias.



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

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en las empresas transnacionales?

Desconozco si existe alguna medida, de repente se podría implementar ello como un método de conocimiento para el personal.

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

Objetivo Especifico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

Creo que sí afecta ya que debemos de implementar a dichas herramientas que permitan mejorar nuestros presentaciones de trabajo, esto debido a que si bien existe flexibilidad, carecen de control en mejorar los abastecimientos de tiempo del trabajador.

.....

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?



No es definitiva, no existe herramienta alguna que permita controlar horarios laborales

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

Creo que ambas, ventajas por que manejamos nuestra vida diaria de acuerdo a nuevos parámetros propios y desventajas por que hay acumulaciones de trabajo.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

Definitivamente, ya que los tiempos que manejamos a diario de lunes a viernes lo adecuamos a la empresa más no a nuestros necesidades diarias.



8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

..... Sí, al no exponernos a enfermedades
actuales como el covid-19, la cual generó
la pandemia .
.....
.....
.....

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

..... Sí lo considero, pero para ello deben
abordar el problema primordial en que
concentramos los colaboradores .
.....
.....
.....

R. F. G. G. P. U. R.
73.41
FIRMA Y SELLO

Lima,..... de..... 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020”

Entrevistado/a: P. V. P. C.
.....

Cargo/profesión/grado académico: CONTABILIDAD / RACHILERO
.....

Institución/empresa: UNMS / Corporación de servicios GR-GRUPO ROMERO
.....

Importante: Para efectos de esta investigación se considera a trabajador como **cliente interno**. Y se entiende a **medioambiente productivo** como los factores que brinda la empresa para que se efectúe de manera amena las labores diarias.

Objetivo General

Analizar como el trabajo remoto en la legislación peruana repercute en la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020.

1.- De acuerdo a su experiencia diga Ud., ¿cómo percibe su calidad de vida laboral respecto a la implementación del trabajo remoto?

.....
..... EXISTE UNA BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA ENTIDAD, SIN EMBARGO AL IMPLEMENTAR EL TRABAJO REMOTO NO HA PERMITIDO QUE SE ESTABLEZCAN HORARIOS FIJOS DE TRABAJO.
.....
.....

2.- En su opinión, ¿usted considera que la modalidad remota adoptada por las empresas transnacionales se ha realizado en beneficio para la preservación de la relación laboral?

..... SIEMPRE QUE SÍ, EN CUANTO A QUE EL PERSONAL MEDIANTE EL TRABAJO REMOTO PREVIENE O SIGUE PREVIENIENDO ALGUN CONTACTO POR ENFERMEDADES
.....



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

3.- ¿Usted conoce si existe alguna medida que asegure la calidad de vida laboral en la aplicación del trabajo remoto en las empresas transnacionales?

NO TENGO CONOCIMIENTO DE ALGUNA MEDIDA.
.....
.....
.....
.....

Objetivo Especifico 1

Analizar si la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta el medioambiente productivo del cliente interno en empresa transnacional.

4.- En su opinión, ¿usted percibe que la flexibilidad laboral del trabajo remoto afecta su medioambiente productivo? ¿Por qué?

SI AFECTA, YA QUE LA FLEXIBILIDAD PARECE
LARGAMENTE INCLUIR UN GRAN
AUMENTO DE RESPONSABILIDADES QUE
CUMPLIR.
.....
.....

5.- Diga Ud., ¿con esta nueva modalidad remota es posible fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral?



NO, EN RESUMEN LA ENTIDA NO SABE
CUANTAS HORAS AL DIA LABORAMOS, ASÍ
COMO EL HORARIO FUERA DE LA
JORNADA NORMAL.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿la implementación del trabajo remoto ha generado ventajas o desventajas en su medioambiente productivo?

DESVENTAJAS, EN CUANTO AL HORARIO LABORAL.

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

7.- ¿Usted percibe que la aplicación del trabajo remoto vulnera la esfera privada y mundo laboral? ¿Por qué?

CLARO, PORQUE NO EXISTE UN LIMITE ENTRE
LA IMPORTANCIA QUE NOS DICEN QUE DEBAMOS DE
DAR AL TRABAJO, PRIORIZANDOLO ANTES
QUE NUESTRA VIDA PERSONAL.



8.- En su opinión, ¿usted considera que se está protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo remoto?

SI, ACTUALMENTE NOS CUIDAMOS DEL VIRUS
DEL COVID-19, SIN EMBARGO, RESALTO QUE
EN CASO SUCEDA ALGO, EL MISMO PERSONAL
CORRE CON LOS GASTOS.

9.- ¿Usted considera que pueda existir un equilibrio entre su esfera privada y mundo laboral y el trabajo remoto? ¿de qué manera?

NO LO CREO, A NO SER QUE SE ESTABLEZCA
ALGUN CONSENSO, PONDE LOS DERECHOS CON LOS
QUE CONTABAMOS ANTES SE PUEDAN DAR AHORA

V. P. P. C.
73.....62
FIRMA Y SELLO

Lima, de 2022.

ANEXO 5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título de la investigación: Trabajo remoto en la legislación peruana y la calidad de vida laboral del cliente interno en empresa transnacional, Lima, 2020

Autora: Acosta Medina Pamela Ashley

Fecha: 19 de junio del 2022

Objetivo específico 2

Indagar la vulneración de la legislación laboral en la esfera privada y mundo laboral del cliente interno con la aplicación del trabajo remoto.

FUENTE DOCUMENTAL	Ley 10/2021 - Boletín Oficial del Estado N° 164 BOE-A-2021-11472 - I. Disposiciones generales 9 de julio, de Trabajo a distancia - España Fecha: En España, a 10 de julio de 2021
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	“La evaluación de riesgos [...] del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo [...]” (Sección 4, artículo 16, inciso 1).
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	En el Boletín Oficial del Estado - España se plasma la Ley 10/2021, del 09 de julio, sobre el trabajo a distancia, donde se ha considerado que los riesgos laborales en la sección 4, artículo 16 en el inciso 1, deben ser advertidos por el empleador a fin de proveer medidas tomando en cuenta los factores ergonómicos y organizativos para la accesibilidad de un entorno laboral efectivo.
CONCLUSIÓN	La legislación española plasma que en el trabajo a distancia la empresa tiene el rol de obtener información acerca de los riesgos a los que está expuesto el trabajador bajo esta modalidad, por lo que debe proveer medidas de protección y visitas a fin de verificar el entorno donde se desarrolla la labor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL CLIENTE INTERNO EN EMPRESA TRANSNACIONAL, LIMA, 2020", cuyo autor es ACOSTA MEDINA PAMELA ASHLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA DNI: 48083829 ORCID: 0000-0002-0278-5054	Firmado electrónicamente por: CLAREVALOS el 03- 07-2022 02:19:13

Código documento Trilce: TRI - 0309907