



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El trabajo remoto y las condiciones laborales en las  
entidades públicas de Piura, Perú -2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTORA:**

Reque Atocha, Angie Yanidde (ORCID: 0000-0003-3773-6866)

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

PIURA – PERÚ

2020

## DEDICATORIA

Esta tesis, se la dedico primero a Dios, por darme vida, entusiasmo y la fortaleza necesaria para poder cumplir mi gran anhelada primera meta, que es convertirme en abogada. Asimismo le agradezco a mi madre por su apoyo incondicional, a mi hermana por ser mi motivación. Por último, se las dedico a todas las personas que en algún momento les han dicho que “no pueden lograrlo” y se atrevieron pese a las barreras y entendieron que el único límite es el cielo.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque él me ha puesto las personas correctas e indicadas para lograr concretizar mi objetivo, cada una de ellas son importantes y siempre tendrán un lugar en mi corazón. Asimismo, agradezco a mi madre por nunca desistir y por su apoyo indefinido en estos seis años, a mi hermana por su apoyo moral. De igual, forma agradezco a mi asesor Dayron Lugo, por siempre estar presente, por su comprensión, sus consejos y correcciones para terminar con éxito este trabajo. Agradezco a todos mis maestros durante estos seis años, por brindarme sus conocimientos y enseñanzas, que contribuirán para el ejercicio profesional de mi carrera.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	12
3.2. Operacionalización de Variables.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos en recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Medios de Análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
4.1. Cuestionario dirigido a los empleadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.....	18
4.2. Guía de Análisis Documental.....	24
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Validación de Expertos .....	15
<b>Tabla 2:</b> Matriz de Operacionalización de variables.....	36
<b>Tabla 3:</b> Tabla De Confiabilidad del Cuestionario dirigido a los empleadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.....	53
<b>Tabla 4:</b> Tabla De Confiabilidad De la Guía de análisis documental – Resolución Ministerial –TR- 72 -2020.....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Compilar teorías y doctrina sobre el trabajo remoto y similitud en el Derecho Comparado.....18

Figura 2: Analizar la efectividad del Decreto de Urgencia N° 026-2020 referente al trabajo remoto, buscando el progreso de las buenas prácticas que deberán desarrollarse por ambas partes.....20

Figura 3: Implementar en el marco jurídico laboral peruano la adecuación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 para su permanencia en forma taxativa. ....22

## RESUMEN

En el presente trabajo tiene como objetivo general determinar las limitaciones se presentan por el Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades públicas del Perú. La metodología que se empleó en la Investigación fue no experimental, descriptivo y transversal, se consideró un estudio de enfoque cuantitativo, una muestra de tres profesionales del derecho con validación de juicios de expertos mediante fichas de validación. Se obtuvieron resultados que en la Ley del teletrabajo N° 30036, no ha considerado taxativamente el trabajo remoto el cual se ha establecido en el Decreto de Urgencia N°26-2020. Se concluye que existe la necesidad de implementarlo dentro de esta Ley de Teletrabajo N°30036 dando el aporte jurídico, se realizará implementando en la parte de Disposiciones Complementarias Finales; dado que se han observado las limitaciones; una de contrariedad en teletrabajo y trabajo remoto y la otra limitación de la falta de preparación de herramientas informáticas para que pueda ejecutar funciones como si fuera de manera presencial; asimismo la falta de transparencias en la ejecución de la actividad en función y celeridad en los procesos que se reciben en cada área de las entidades públicas dependiendo su rubro.

**Palabras Clave:** Trabajo remoto, Disposición Complementaria, Tecnologías de la Información y Comunicación.

## ABSTRACT

The general objective of this paper is to determine the limitations of remote work and working conditions in Peru's public entities. The methodology used in the research was non-experimental, descriptive and transversal, a quantitative approach study was considered, a sample of three legal professionals with validation of expert judgements through validation cards. Results were obtained that in the Law of Telework N° 30036, has not considered the remote work that has been established in the emergency decree N°210-2020. It is concluded that there is a need to implement it within this Law of Telework No, giving the legal contribution, will be implemented in the part of Final Complementary Provisions; given that limitations have been observed; one of inconvenience in telework and remote work and the other limitation of the lack of preparation of computer tools so that it can perform functions as if in person; the lack of transparency in the execution of the activity in function and speed in the processes that are received in each area of the public entities depending on their heading.

**Keywords:** Remote work, Complementary Provision, Information and Communication Technologies.



## **I. INTRODUCCIÓN.**

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs); es un elemento indispensable hoy en día para el crecimiento de todos los países; su importancia es vital debido a la rapidez de comunicación que brinda este medio. Cabe señalar que en la actualidad debido a las condiciones por las que atraviesa la coyuntura mundial en relación a la pandemia del COVID – 19; ha intensificado su accionar y utilización en los diferentes ámbitos que han cambiado de manera rotunda el desarrollo público y privado a niveles nunca antes imaginados.

Si bien es cierto, en el Perú se han desarrollado lineamientos y políticas públicas de gestión para mejorar las condiciones de las TICs; sin embargo no se ha alcanzado debido a la inversión que requiere poner en marcha dicho funcionamiento; situación que constituye un problema que debe de solucionarse de manera inmediata y la solución de este problema traerá como consecuencia la satisfacción de que el Estado tenga la responsabilidad de proteger y garantizar el derecho al trabajo bajo las condiciones en las que hoy en día se están desarrollando.

El trabajo remoto ha sido desarrollado ya con éxito en otros escenarios, generando muchas ventajas para ambas partes: empleador y trabajador; y porque no mencionar también a la sociedad. El trabajo remoto constituye una especial modalidad de prestación de servicios, en el cual de por medio existe la utilización de los componentes de telecomunicación y el uso de los medios informáticos; situación que otorga la posibilidad de poder continuar con sus trámites que de otra manera tendrían que desarrollarse de forma presencial.

Es importante mencionar que el trabajo remoto es una opción laboral que busca promover y brindar la debida protección a los derechos fundamentales como: la vida, la salud; la educación; etc. Esta condición laboral está permitiendo seguir con el desarrollo de atención que el país requiere, por tanto el estado peruano reconoce sus ventajas y ve en él la posibilidad de continuar con la presencia estatal en los distintos servicios que brinda; por ello es necesario su regulación y especial atención para brindar un servicio sostenido que no sólo sea por efectos de una

pandemia como lo estamos viviendo en la actualidad, sino que posibilite continuar con el desarrollo de nuestras actividades cuando sea imperiosa la necesidad de no poder acudir a los centros laborales.

El **problema de esta investigación** responde a la siguiente interrogante: ¿Qué limitaciones se presentan por el Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades públicas de Piura?

Como **justificación** se tiene que el llamado trabajo remoto tiene como característica resaltante el uso de medios físicos e informáticos, así como también la sumisión de las labores administrativas sin el desarrollo efectivo de la presencia física del trabajador en base lo establecido en el Decreto Urgencia N° 026-2020. El cual debe de subsumirse en el Ordenamiento Peruano por medio de la Ley N° 30036 y su respectiva reglamentación aprobada por el Decreto Supremo N° 017 – 2005 – TR; se enfatiza que la característica de esta actividad laboral se basa esencialmente en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

La Ley N° 30036, enfatiza el hecho normativo que esta actividad laboral es una modalidad de prestación laboral especial de servicio en el cual se hace uso de la TICs y las telecomunicaciones en entidades públicas y privadas. Sin embargo es necesario hacer una diferenciación normativa entre teletrabajo y trabajo a domicilio; ya que ambas condiciones se encuentran reguladas de forma independiente, por lo cual el trabajo domiciliario es utilizado asociándolo a actividades manuales.

Bajo la Resolución Ministerial N° 072 – 2000 – TR; se aprueba el documento titulado: “Guía para la aplicación del Trabajo Remoto”; el cual busca suministrar información vital a los empleadores y trabajadores del sector privado; para aplicar lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020; a través de la promulgación del Decreto Supremo N° 010 – 2020 – TR. Por cual la normativa señala que el trabajo remoto es la actividad de prestación de servicios que realiza un trabajador o trabajadora en su residencia o zona de aislamiento domiciliario; dicha actividad se realiza por medio de equipos informáticos o de telecomunicaciones.

El desarrollo de estas actividades remotos se realizarán mientras dure el aislamiento social obligatorio, decretado a nivel nacional; así como también se tiene

en cuenta la declaración de emergencia sanitaria; situación que puede ser modificada por el Ministerio de Salud; en atención al resguardo de la salubridad pública. Por consecuencia la investigación busco desde el análisis del Decreto de Urgencia N° 026-2020 implementar la normativa laboral peruana a la luz del mismo de manera taxativa.

El aporte jurídico se realizará implementando en la Ley del Teletrabajo N°30036 en la parte de Disposiciones Complementarias Finales; en cual se expresaría de la siguiente manera: *Primera Teletrabajo en el régimen laboral público: para los trabajadores públicos en general de todas las entidades nombrados y contratados que en caso de hacer uso de un sistema de trabajo remoto sea equiparado al teletrabajo con la única diferencia que todas las funciones se ejercerán virtualmente desde su lugar de residencia con equipos propios o de la entidad según la necesidad o requerimiento. Esta forma de trabajo se ejecutará con obligatoriedad en situaciones de desastres, pandemias u otros que impidan el acercamiento social de los trabajadores.*

El **objetivo general** de la presente investigación es Determinar las limitaciones se presentan por el Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades públicas del Perú

Dentro de los **objetivos específicos**:

- Compilar teorías y doctrina sobre el trabajo remoto y similitud en el Derecho Comparado.
- Analizar la efectividad del Decreto de Urgencia N° 026-2020 referente al trabajo remoto, buscando el progreso de las buenas prácticas que deberán desarrollarse por ambas partes.
- Implementar en el marco jurídico laboral peruano la adecuación del Decreto de Urgencia 026-2020 para su permanencia en forma taxativa.

De este modo, mi hipótesis es: La implementación del marco jurídico laboral vigente respecto a la adecuación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 sobre el Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades públicas del Perú

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene algunos estudios como Valencia (2018); quien investigo sobre: *“Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”*; su objetivo permitió analizar el marco regulatorio normativo en relación a las características que presenta el teletrabajo. El estudio fue descriptivo. Los resultados muestran que el punto de partida en el análisis de esta condicional se basa en el artículo 22° de nuestra Carta Magna, en dicho artículo se establece la definición de trabajo y en el artículo 23° sus distintas modalidades, por lo tanto se ratifica al teletrabajo como una modalidad de la condicional laboral. La principal característica de esta modalidad laboral es el uso y aplicación de las TICs y los medios de telecomunicaciones, situación que conlleva también al desarrollo tecnológico de las empresas y de los organismos gubernamentales para que tales servicios puedan ser desarrollados de manera efectiva.

Kahale (2016) desarrolló también una investigación titulada: *“Teletrabajo: Regulación jurídico laboral”*; investigación que fue ejecutada en la Universidad de Zulia – Venezuela: el objetivo fue dar a conocer las características de este tipo de actividad laboral y las condiciones normativas; fue desarrollado desde una perspectiva cualitativa descriptiva. Los resultados nos muestran que el teletrabajo en Venezuela, aún presenta un desarrollo incipiente, es una preocupación del Estado poder regularlo. El teletrabajo en sí no cuenta con una definición regulativa normativa, ya que el derecho a la fecha de la investigación no regula este aspecto, ya que algunas empresas de carácter privado vienen desarrollando esta modalidad laboral y aun no precisan las condiciones sobre las cuales debe de desarrollarse como: tiempo, ámbito de aplicación, seguridad y salud, retribución, forma y contenido, control y privacidad, deber de buena fe y diligencia, actuaciones administrativas y libertad sindical entre otras características.

Beltrán & Sanchez (2015) desarrollaron una investigación a la cual denominaron: *“Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo”*; realizada en la Pontificia Universidad Javeriana en la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá – Colombia; el objetivo del trabajo descriptivo fue buscar los elementos jurídicos esenciales que deben de desarrollarse en esta modalidad de trabajo dentro la

normatividad laboral colombiana. Los resultados son muchas las exigencias que se requiere abordar, debiéndose priorizar la seguridad social, las remuneraciones, el desarrollo de la buena fe por parte del empleado en el logro de los fines institucionales. El estado actual del teletrabajo en el país es aún muy insipiente, se necesitan normas claras, se necesita que los empleadores y empleados sean conscientes de los beneficios y también de las limitaciones asociadas a esta modalidad laboral, demandando inversión de las TICs y desarrollo de los procesos digitales de atención y documentación.

En el ámbito nacional Correa (2015); realizó un estudio sobre: *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. La investigación es de tipo descriptiva, su objetivo fue analizar los elementos asociados que son de carácter determinante en una relación laboral la cual se desarrolla bajo la modalidad de teletrabajo; ya que al ser una figura que no se encuentra plenamente protegida o normada por el derecho laboral deja vacíos en la interpretación normatividad vigente; las características que se encuentran asociadas al teletrabajo son el uso de las TICs y que dicha acción laboral se desarrolla a distancia, contribuyendo al cambio en la organización laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015); desarrolló un documento: *Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas*; su objetivo es constituirse en un marco referencial de carácter general para desarrollar dentro de las normativas de ley las actividades laborales de teletrabajo, situación que se aplica a instituciones públicas y privadas. La guía busca fortalecer la revolución digital y las capacidades laborales en esta modalidad de trabajo, el desarrollo de la creatividad y la innovación; y la flexibilidad, situaciones esenciales de los escenarios del presente siglo, esta modalidad también aporta al cambio cultural en las instituciones en general.

En la investigación de Silva, Carrasco y Vega (2018); titulada: *“Análisis e Implementación del Teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA”*; cuyo objetivo es analizar los procedimientos para implementar el teletrabajo así como también señalar las buenas prácticas en el sector financiero nacional casos: Banco de Crédito del Perú y Banco Continental. El estudio es descriptivo.

En las conclusiones a las que arriba destaca la implementación de trabajo en un sentido mixto, haciendo una recopilación de buenas prácticas que ya se vienen desarrollando desde la perspectiva del teletrabajo; sin embargo no se precisa el hecho de las características y tiempos bajo el cual se debe de desarrollar dicha actividad, pero toman como punto de partida algunas experiencias ya desarrolladas en otros países. La investigación reconoce también la existencia de posibles barreras operativas que tendrán que superarse de manera progresiva.

En este sentido se define como teorías y definiciones relaciones en el tema las siguientes: El trabajo remoto es definido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el cual a su vez se encuentra regulado por los artículos 16° al 23° por el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020; dicha norma determina condiciones de carácter excepcional y temporal para poder afrontar la propagación de la pandemia del coronavirus. Es así que el trabajo remoto, es conceptualizado como la prestación de servicios los cuales se encuentran subordinados a las acciones que desarrollara el trabajador, que se localiza de manera física en su domicilio o en su defecto en el lugar de aislamiento donde se encuentra.

El trabajo remoto tiene su base en el teletrabajo; Nilles (1973); definió dicha actividad desde su surgimiento. Según, Sanguinetti (2009) y Tomaya (2001) son concedores del tema contribuyendo a otorgarle un modelamiento jurídico. Estos autores tienen como punto de coincidencia esencial de esta modalidad de trabajo se desarrolla a distancia y haciendo uso de medios informáticos y telemáticos; otorgando la posibilidad que la presencia física del empleado no sea necesaria para continuar con el desarrollo de sus responsabilidades en el trabajo.

En el Perú, el teletrabajo tiene una definición jurídica que se encuentra determinada por la Ley que regula el Teletrabajo en el Perú N° 30036 (2015); en su artículo segundo bajo los siguientes términos y características, manifestando que el teletrabajo se desarrolla sin la usual presencia: de tipo física del trabajador, el cual recibe la denominación de teletrabajador, manteniéndose así relación laboral, a través de los recursos digitales o informáticos y también análogos por medio de los cuales se realiza la supervisión y control de las responsabilidades laborales.

Son varios los factores que han posibilitado el cambio social y el desarrollo de la modalidad laboral del teletrabajo, situación que ha configurado nuevos escenarios estructurales a nivel globalizado, siendo necesario normar y regular el vínculo entre trabajadores y empleadores. Así mismo se hace necesario identificar dichos factores para entender la magnitud e importancia de las innovaciones en las cuales se sitúa esta modalidad laboral.

Trejo (2007); manifiesta que el continuo cambio vinculado al desarrollo tecnológico en el rubro de las telecomunicación y la informática; han permitido una gran transformación en todos los aspectos organizacionales del sistema productivo, así como también dichos cambios se ven reflejados en la economía; evidenciándose dichas transformaciones en nuestra forma de inter relacionarnos con el mundo en todos sus sentidos, conduciéndonos a la flexibilidad y modernidad para desarrollar cualquier acción de trabajo. Debido a ello una de las mínimas condiciones para que se configure el teletrabajo, es que la persona cuente con un equipo computacional, con ciertos necesarios requerimientos en cuanto a características de software.

Según el abogado Uruguayo, Plá (2000) considera que las empresas deben de responder a la denominada modernización laboral; bajo cuyo aspecto se debe de facilitar las distintas formas de cumplir con las responsabilidades dentro de una empresa u organización; esta situación tiene un gran respaldo en la modernización funcional de las organizaciones. Los cambios que hoy día evidenciamos son catalogados como transformaciones debido a la revolución científica y tecnológica, que han cambiado el entorno. Por ello las nuevas transformaciones buscan que las organizaciones se adapten a los nuevos escenarios sociales afectando la habitual organización del mundo empresarial.

La finalidad empresarial constituye un factor a tener en cuenta el desarrollo de las modalidades laborales que deberán desarrollarse, ya que toda organización busca la disminución de sus costos operacionales, lo cual redundara en un mayor beneficio económico patrimonial por un lado y por otro en una mejor atención al usuario o cliente, dependiendo del contexto en el cual se desarrolle: ámbito público o privado; buscando una mayor facilidad para lograr la satisfacción de las

necesidades así como también de las expectativas reales que conllevan al desarrollo empresarial.

El investigador Saco (2012 ) señala que la preocupación empresarial radica en el hecho de integrar de manera global a los mercados financieros; incorporando para ello los distintos segmentos importantes para el desarrollo de la economía, buscando el desarrollo de un sistema interdependiente que a su vez deba funcionar como una única unidad en tiempo real. Para lograr este aspecto se debe de agrupar a las empresas u organizaciones con nexos sólidos basados en un estrecho vínculo económico; situación que genera a su vez el pensar en la relación: empleador y trabajador; sobre todo en cómo y bajo que lineamientos o directrices deberán configurar el vínculo laboral.

Otro de los factores determinantes de cambio social en relación al teletrabajo, está dado por el fenómeno masivo de descentralización de las actividades vinculadas a la producción, por la cual ciertas acciones y procedimientos se desarrollan fuera de la empresa, situación que implica la nueva ubicación de los procesos y procedimientos productivos, desarrollados por las denominadas cadenas que pueden localizarse en diferentes sitios geográficos; situación que genera que un trabajo determinado sea desarrollado en una zona diferente al usual centro de labores.

Ameglio (2010); también considera como factor a las corrientes flexibilizadoras; situación que se explica por el desarrollo de las ideologías que desde la década de los ochenta se cuestionan sobre el típico modelo de empleabilidad; la finalidad del empleo busca tratar de equilibrar la economía y la seguridad laboral; por lo cual sería previsible la necesidad de regulación jurídica de las nuevas modalidades de trabajo como el denominado Teletrabajo; motivo de la presente investigación, dentro del ámbito del derecho laboral. Todos estos factores a los cuales hemos hecho referencia han posibilitado grandes innovaciones en el campo del derecho laboral tradicional; incorporando el cambio, el cual se sustenta en la controversia de los esenciales elementos que se configuran en el derecho al trabajo y la aplicación de la normatividad laboral a elementos nuevos que han aparecido como consecuencia del fenómeno de la globalización y los grandes



cambios coyunturales de nuestra sociedad actual. Esta situación trae como consecuencia un repensar de los elementos que se encuentran en juego, originando la necesidad de modificar para poder adecuarse al nuevo contexto.

Según Ameglio (2010); señala que Esta nueva reorganización del derecho laboral también ha traído como consecuencia efectos dentro de la economía, situación que pasaremos a analizar en las siguientes líneas; entre las que destaca la dificultad en la precisión del empleador. Esta característica destaca debido al hecho que el teletrabajador posee más de un tele empleador; debido a que basado en la flexibilidad de su tiempo tiene la posibilidad de más de un empleo; situación que contraviene el modelo clásico del trabajo cuya característica es personal, asalariado, ajeno y dependiente añadiéndose que es realizado comúnmente por un único empleador.

Según Ramos (2010); quien analiza un nuevo paradigma sobre el nacimiento de la empresa flexible; manifiesta que dicha categoría fue llamada así por Atkinson y Meaguer en el año de 1986; la cual nos brinda una realidad nueva de tipo empresarial, que exige cambios en la flexibilidad laboral, atendiendo la innovación basados en la tecnología y a los movimientos del capital. Así mismo otro cambio muy importante es el aumento de las demandas laborales que se encuentran vinculadas al uso de las TICs, situación que se origina por su mal uso, en tanto se esté prestando el servicio laboral; ante este escenario es necesario el conducir la conducta o comportamiento de las partes contractuales en atención al principio esencial de la buena fe.

Bajo esta nueva modalidad laboral surge el concepto de flexiseguridad es cual es definido por Ramos (2010); como una respuesta que se realiza frente a la globalización o simplemente es una estrategia que se hace usa para afrontar el mercado laboral y las organizaciones laborales. Bajo esta premisa se intenta señalar que la flexibilidad es eficiente en el ambito de alta seguridad; así como también que la seguridad resulta muy eficiente en ambientes laborales flexibles.

Este nuevo escenario demanda la continuidad del proceso de reformas laborales, en razón que es una realidad que debe de comprenderse como una medida vinculada a la experiencia propia, situación que generara reformas mayores

en el escenario laboral a nivel también económico y de empleabilidad, debido a la presión generada en este contexto, ya que se busca la adaptabilidad a nuevas formas de organización laboral, en nuestro caso de estudio el denominado teletrabajo o trabajo remoto.

Así mismo a esta problemática citada se suma a la deficiente normatividad en relación a la materia laboral colectiva, situación que genera efectos negativos debido a la escasa o casi nula protección de los derechos de los trabajadores, situación que es originada por la actividad sindical al interior de la personería jurídica. (Arce, 2009). Por tanto uno de los puntos a tratar para establecer la debida regulación del teletrabajo es la actividad sindical; ya que resulta de especial importancia para la búsqueda de soluciones concertadas.

Por último se debe tener en cuenta la discrepancia que puede suscitarse entre el contexto real y las formas jurídicas establecidas; ya que esta condición nos muestra la perspectiva que tienen los legisladores y magistrados sobre todo en países similares al nuestro, para adecuarse a la tipicidad organizativa y social de las actividades económicas del actual empleador; situación que trae como consecuencia vacíos y lagunas legales que afectan la protección del trabajador. (Ubillus, 2010).

Finalmente en atención a este análisis de reorganización normativa e interpretativa, es también atender el innegable desarrollo tecnológico que nos brinda beneficios; sin embargo también puede ser un factor de grandes abusos que pueden verse reflejado en los trabajadores. Por lo tanto es importante aprender de manera constante y evocar el contexto histórico para la comprensión de ciertos fenómenos que ya se han desarrollado en nuestra sociedad como por ejemplo la revolución industrial; en donde encontramos un marco jurídico normativo insuficiente e incipiente que vulnera derechos laborales de ese tiempo. En el contexto actual estamos ubicados en un escenario cuyo insumo es el cambio constante y las transformaciones originadas por el flujo de la información por ello es necesario y pertinente estar preparado para dichas condicionantes en materia legislativa laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores y garantizando tal extensión muy al margen de la modalidad de trabajo en la cual se encuentre.

Determinar la naturaleza jurídica y sistemática del teletrabajo y del trabajo remoto conlleva a una clara diferenciación de ambos términos. En el caso del teletrabajo desde un sentido estricto a nivel jurídico dichas características tendrán que estar presentes en el contrato laboral especificando su funcionalidad y responsabilidades; situación que a diferencia del trabajo remoto implica que las actividades presenciales emigraron al cumplimiento de su labor haciendo uso de los medios de telecomunicación e informáticos de manera temporal, en el caso específico de nuestro país mientras dure la emergencia sanitaria y los efectos de la pandemia que actualmente se desarrolla durante el presente año 2020.

La Ley N° 30036; especifica en el artículo segundo la definición de teletrabajo; la cual señala que el trabajo debe de realizarse de forma subordinada, pero no requiere la presencia física de la persona del trabajador, es decir este realiza su actividad laboral a distancia y haciendo uso de los medios computacionales e informáticos. Bajo esta perspectiva el artículo primero de la misma ley en mención considera que el objeto del teletrabajo constituye si bien es cierto una modalidad distinta de prestación de servicios, la cual está definida por el uso de las TICs; tanto en las instituciones públicas como las privadas, con la finalidad de avalar su desarrollo. De acuerdo a lo previsto en ambos artículos se necesita una mayor especificidad en sus elementos que componen este tipo de trabajo como el teletrabajador; condición que brindaría una mejor comprensión del tema en estudio.

Es necesario reconocer plenamente cuando este tipo de modalidad denominado teletrabajo se constituye en un vínculo laboral, para ello se define la parte jurídica civil y laboral que deberá proporcionar facilidades al empleador para otorgar tratamiento civil a los vínculos laborales. Debido a ello es conveniente analizar ciertos lineamientos que permitirán identificar las modalidades de trabajo; desde el punto de vista empleador – trabajador; condiciones que deberán estar al amparo del derecho del trabajo.

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación.**

El tipo de investigación es aplicada, de acuerdo al establecido por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTE, 2018) “Está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica” (p.4). Por su parte Vargas (2009) señala que este tipo de investigación constituye un enlace importante entre ciencia y sociedad. Con ella, los conocimientos son devueltos a las áreas de demanda, ubicadas en el contexto, donde se da la situación que será intervenida, mejorada o transformada.

Así mismo el diseño de Investigación que se desarrolló en la presente investigación es no experimental, descriptivo y transversal. Para el autor Hernández (2014) manifiesta que este tipo de diseño descriptivo no busca la manipulación de las variables, es más las estudia tal como las encuentra en el contexto real, no se realiza ningún tipo de manipulación intencional, su análisis corresponde a la observación tal como se puede encontrar para su respectivo análisis. En relación al tipo transversal según Bernal (2010) señala que es aquella investigación, en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado.

#### **3.2. Operacionalización de Variables**

La variable como tal es definida por Hernández (2014) que esta terminología es utilizada para designar a las características que componen la realidad, que puede ser evaluada por medio de la observación y también puede mostrar distintas cuantificaciones de una misma unidad de observación distinta a otra. Las variables son parte del mundo real, ubicadas en un lugar y tiempo definido.

Las variables que compusieron el estudio son dos: variable independiente la regulación del trabajo remoto y la variable dependiente las condiciones laborales de los empleados públicos del sector estatal.

Respecto a la variable independiente, se tiene que el trabajo remoto es la prestación de servicio subordinada que ejecuta un trabajador el cual se encuentra

dentro de su residencia o el lugar donde está desarrollando su aislamiento social obligatorio y que haciendo uso de los medios digitales y de telecomunicación desarrolla su actividad en razón de las acciones que se permitan de acuerdo a sus responsabilidades asignadas. (Trejo, 2007). Es decir, el empleado deberá conocer los procedimientos digitales y de telecomunicación que desarrollará para continuar con su labor, en plena coordinación con la cadena de mando administrativa de su institución o entidad gubernamental para la cual ejecuta sus responsabilidades laborales. Depende de sus equipos informáticos y de los canales implementados por el gobierno para desarrollar su actividad.

Por otro lado, se tiene a la variable dependiente: Las condiciones laborales son definidas como las características que son propias al desarrollo de cada trabajo, Cuando hablamos de entidades públicas, en ellas se desarrollan los trámites administrativos y responsabilidades para el seguimiento y monitoreo de dichas acciones; teniendo como base el manual de funciones de cada elementos que integra la organización. (Ubillus, 2010). Por ello, para desarrollar las acciones laborales competentes se debe tener en cuenta por un lado los procedimientos que ya han sido definidos y que ahora son transmitidos a los canales digitales así como también las características propias de los medios informáticos y de telecomunicación con el que cuenta el empleado público y los gastos que generan su funcionamiento. **(Ver ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de variables)**

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población hace referencia al conjunto de personas o individuos que poseen características comunes y que sobre todo son susceptibles de observaciones y mediciones en lugar y momento específico; sin embargo hay que tener presente que la población debe de presentar algunas características que determinaran su selección y estudio como: homogeneidad; tiempo; espacio y por último cantidad. (Cazau, 2006).

Como la investigación se desarrolla en la región Piura, en la localidad de Sullana; en la institución que corresponde al Ministerio Público en la Fiscalía Corporativa; en la cual se tiene un número preciso de 67 trabajadores; por lo tanto

el criterio de inclusión recae únicamente en empleados que laboran en esta institución

La muestra será seleccionada bajo el criterio del investigador, el cual responde a un diseño no probabilístico por conveniencia; de lo cual tomaremos únicamente 15 unidades. Teniendo como criterio de exclusión que se deberá tener en cuenta que no se consignara a trabajadores que se encuentre fuera del distrito de Sullana; así como también no se tomara en cuenta a empleados que no están realizando el trabajo remoto; además de aquellos que tienen limitaciones en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Además, se tomó como población la Resolución Ministerial N° 072-2020 –TR – Guía para la aplicación del Trabajo Remoto y a su vez como muestra censal porque existe una coincidencia en tener la misma unidad de estudio en esta investigación, siendo fundamental para la correcta regulación y aplicación del trabajo remoto.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos en recolección de datos**

Hernández (2014), señalan que las técnicas de investigación de las cuales haremos uso están clasificadas en dos aspectos: técnicas de gabinete y técnicas de campo. En relación a las técnicas de gabinete se considera el fichaje que nos ayuda en ordenar y analizar el material bibliográfico con el cual se ha construido el marco teórico de la investigación. Así mismo se hará uso de la técnica de análisis documental debido a que permitirá analizar el contexto normativo en relación a la documentación emitida sobre el trabajo remoto en atención a la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, siendo este el instrumento de aplicación. **(Ver ANEXO 2.1: Guía de Análisis de Documental)**

En la parte de la técnica de campo se hará uso del cuestionario, el cual de acuerdo a Lino (2010) es una técnica para recoger información donde el investigador formula un conjunto de preguntas que han sido diseñadas previamente para poder generar los datos que son necesarios, con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en la investigación. **(Ver ANEXO 2.2: Cuestionario dirigido a los trabajadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.)**

Respecto a la validación y confiabilidad de los de los instrumentos utilizados en este proyecto de investigación, han sido validados a través de la técnica del Juicio del Experto, teniendo a tales doctores: Cristian Jurado Fernández, doctor de Gestión Universitaria; Renzo Maldonado Gómez y Ruperto Castellanos Custodio Magister de Derecho Laboral, quienes aseguraron que las dimensiones medidas por el instrumento son representativas del universo de las dimensiones de las variables. (Hernández y otros, 2010). Para ello, se ha considerado criterios como la coherencia, pertinencia y redacción de los mismos. **(Ver ANEXO 3: Validación de Instrumentos)**

Tabla 1 Validación de Expertos

<b>VALIDADOR</b>	<b>Dr. Cristian Jurado Fernández</b>	<b>Mag. Renzo Maldonado Gómez</b>	<b>Mag. Ruperto Castellanos Custodio</b>
<b>INSTRUMENTO</b>			
<b>Guía de análisis documental a la Resolución –TR - N° 72-2020</b>	Excelente (90-100)	Excelente (90-100)	Excelente (90-100)
<b>Cuestionario dirigido a los trabajadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.</b>	Excelente (90-100)	Excelente (90-100)	Excelente (90-100)

Fuente: Elaborado por: Angie Yanidde, Reque Atocha.

Hernández (2014) define la confiabilidad de un instrumento de medición el cual refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Respecto a la Confiabilidad del cuestionario dirigido a los empleadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana, según el coeficiente del Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado 0,868. **(Ver ANEXO 4 Tabla De**

## **Confiabilidad del Cuestionario dirigido a los empleadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana)**

Asimismo, la confiabilidad de la Guía de Análisis documental de la Resolución Ministerial – TR- N°72-2020, en el cual, según el coeficiente del Alfa de Cronbach (SPSS versión 25) arrojó como resultado de 0.820 de confiabilidad. **(Ver ANEXO 5 Tabla De Confiabilidad De la Guía de análisis documental – Resolución Ministerial –TR- 72 -2020).**

### **3.5. Procedimientos**

PASO UNO: Se realizó la elaboración de instrumentos de recolección de datos la guía análisis documental, el cual se analizara e interpretara la Resolución Ministerial 72- 2020 – Guía para la aplicación del Trabajo Remoto y el cuestionario que se le aplicará a los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana, el cual consta de 15 preguntas estrechamente vinculadas a los indicadores de la matriz de Operacionalización de variables.

PASO DOS: se procedió a la validación de los instrumentos, a través de la técnica del Juicio del Experto, teniendo a tres metodólogos a fin de que evalúen con criterios como la coherencia, pertinencia y redacción de los instrumentos antes de ser aplicados a la muestra seleccionada.

PASO TRES: se procedió a instalar el programa IBM SPSS versión 25 cuya finalidad fue determinar la confiabilidad del instrumento a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, los valores arrojados demuestran un buen nivel de confiabilidad.

PASO CUATRO: se realizó la aplicación del instrumento válido y confiable a la muestra determinada en esta investigación.

### **3.6. Medios de Análisis de datos**

El método de procedimiento de tratamiento de la información de esta investigación se desarrolló haciendo uso del método hermenéutico que se encargó de la selección e interpretación de información, además se hará uso del método de tabulación de datos a través del programa SPSS versión 25.



El método hermenéutico hizo uso del proceso de triangulación hermética; el cual es un procedimiento que el investigador agrupa la información que tiene respecto al tema de investigación y lo presenta como un producto para elaborar los instrumentos empleados. (Cisterna, 2005). Además debe de tenerse en cuenta como se ha seleccionado la información; separando aquellas fuentes primarias de las secundarias y otorgándoles un orden de prioridad, tomando en cuenta el criterio de pertinencia; así como también la relevancia que reviste el estudio.

Cisterna (2005); considera que la triangulación, remarca el poder obtener resultados muy precisos para la investigación; ya que los resultados de los instrumentos aplicados los evalúa con relación al marco teórico que ha sido diseñado previamente, haciendo una reflexión sobre el mismo; lo cual conlleva a la interpretación exhaustiva de la información recopilada y analizada a la luz de las jurisprudencias y el marco del derecho comparativo; el realizar esta acción muestra la consistencia de un trabajo abordado con criticidad investigativa; por lo cual contribuirá a la argumentación jurídica.

Con relación al análisis de los datos se hará uso de la estadística descriptiva; a través del programa IBM SPSS versión 25, por medio del cual se ha elaborado tablas y gráficos estadísticos que muestran los resultados de la información que ha sido procesada de manera sistematizada mediante la tabulación de hojas de cálculos del programa en mención, en la que se obtuvieron tablas de frecuencia simple y porcentual 0,868 y 0,820 en la estadística de fiabilidad a consecuencia de la aplicación del cuestionario lo contribuyó a determinar la confiabilidad de los instrumento a través del Coeficiente Alfa de Cronbach

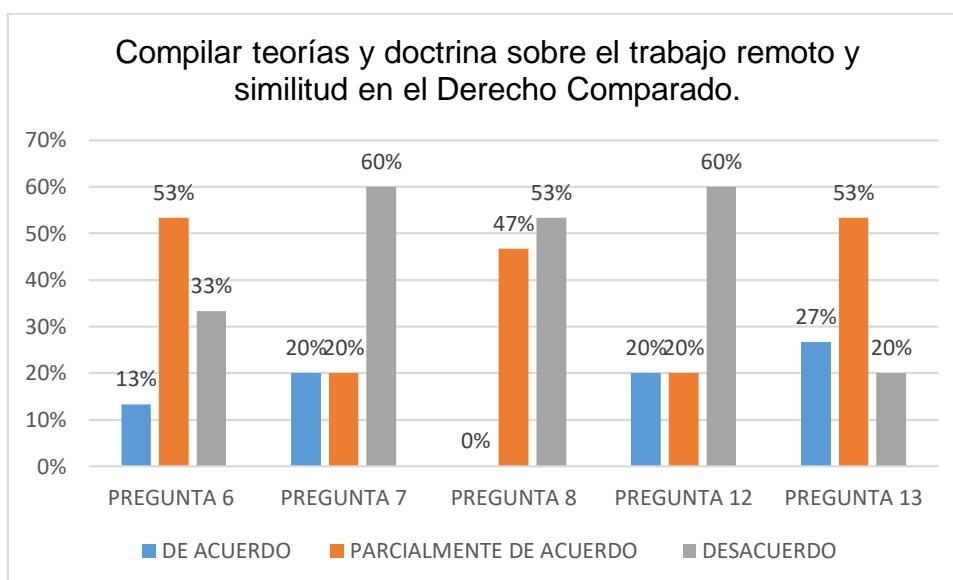
### **3.7. Aspectos Éticos**

La información para la presente investigación ha sido recabada de diversos libros, tesis manuales como virtuales, artículos científicos y jurisprudencia. Para efectos de cumplir con la autenticidad se ha trabajado dentro del marco del tratamiento de autenticidad. Asimismo se les instruirá bien a los colaboradores del presente trabajo para que estén muy informados sobre los aspectos más relevantes del trabajo a fin que sus aportes sean de mucha utilidad en la presente y den su asentimiento suscribiéndolo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Cuestionario dirigido a los empleadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana

De acuerdo al primer objetivo específico, se ha podido obtener los siguientes datos:



**Figura 1:** Compilar teorías y doctrina sobre el trabajo remoto y similitud en el Derecho Comparado.

#### INTERPRETACIÓN:

Respecto a la interrogante número 6, que establece si el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores puedan planificar mejor su tiempo laboral, por lo que el 53% respondieron estar parcialmente de acuerdo que equivale a 8 los empleadores públicos encuestados, siendo así que el 33% que corresponde a 5 abogados trabajadores de la fiscalía manifestaron estar en desacuerdo debido a que el trabajo remoto dificulta su planificación laboral, además se tiene que solo dos trabajadores están de acuerdo con la pregunta, lo que equivale al 13%.

El Ítem 7, indica si el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal, en el que 60% de respuestas que

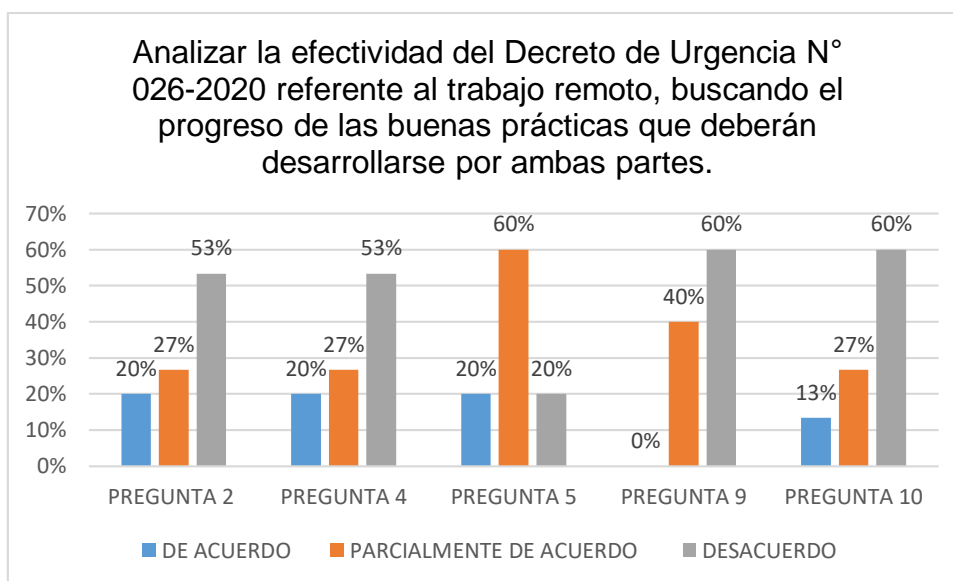
corresponden a 9 encuestados alegaron estar en desacuerdo, por lo que 3 abogados trabajadores de la fiscalía de Sullana indicaron estar parcialmente de acuerdo lo que equivalen al 20% de las respuestas, asimismo se tiene el otro 20% manifestó estar de acuerdo lo que equivale a tres respuestas.

Respecto a la interrogante 8, sobre si se considera que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas, el 53% de respuesta que equivalen a 8 personas indicaron estar en desacuerdo, por lo que el 47% manifestaron estar parcialmente de acuerdo. Por último, ningún encuestado manifestó estar de acuerdo porque consideran que esta una modalidad tienen que tener un mejor tratamiento en nuestra normativa.

Con relación a la interrogante 12, respecto a que si se considera que el desarrollo del trabajo remoto por el auge generado por la coyuntura mundial del Covid- 19, ha traído como consecuencia una mayor afectación del trabajo cotidiano por lo que el 60% que corresponden a 09 encuestados respondieron estar desacuerdo, por lo que tres personas que equivalen al 20% manifestaron estar parcialmente de acuerdo, por lo que el otro 20 % de encuestados estuvo de acuerdo.

Respecto a la interrogante 13, se tiene que La Fiscalía ha desarrollado alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto, el 53% que corresponden a 8 personas manifestaron estar parcialmente de acuerdo, por lo que 27% de las encuestados que se representan en 4 trabajadores manifestar estar de acuerdo y que solo tres personas indicaron estar en desacuerdo, lo que equivale el 20% de las encuestas.

Conforme el segundo objetivo específico, se ha podido obtener los siguientes datos:



*Figura 2:* Analizar la efectividad del Decreto de Urgencia N° 026-2020 referente al trabajo remoto, buscando el progreso de las buenas prácticas que deberán desarrollarse por ambas partes.

### INTERPRETACIÓN:

Con relación a la interrogante dos: ¿Considera que el trabajo remoto realizado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales?, el 53% estuvo de desacuerdo que equivale a 8 empleados públicos encuestados, asimismo se tiene que el 27% restante indico estar parcialmente de acuerdo lo que equivale a 4 trabajadores encuestados, por último se obtuvo el 20% corresponde a tres encuestados que indicaron estar de acuerdo

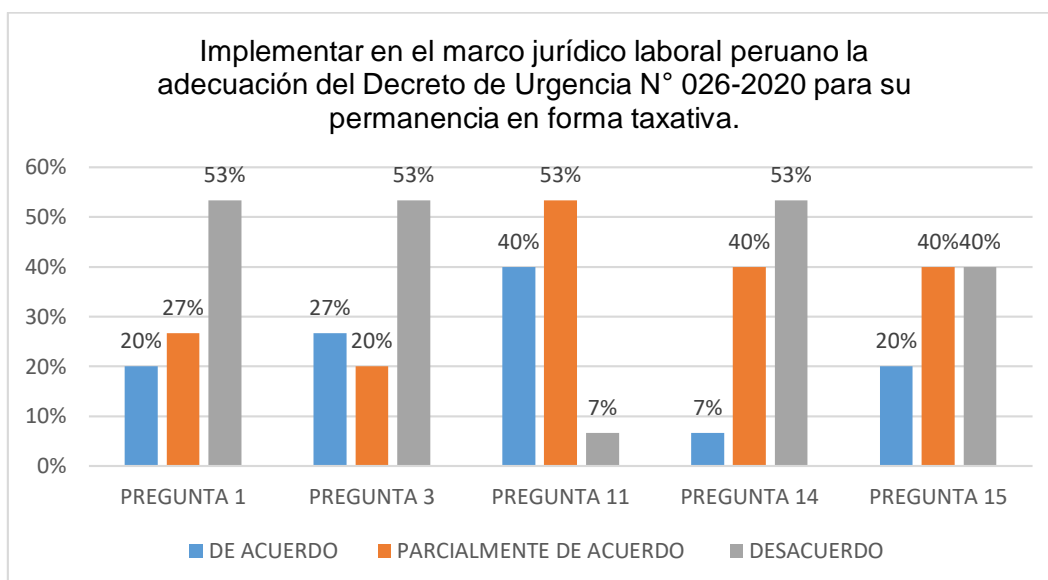
Respecto a la interrogante cuatro, manifiesta si el trabajo Remoto ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral, se obtuvo como resultado que el 53% corresponden a 8 de los empleados públicos que manifestaron estar en desacuerdo, por lo que el 27% refieren estar en desacuerdo lo que equivale a 3 personas y solo el 20% indicaron estar de acuerdo, siendo el caso de 4 encuestados.

La interrogante 5, consiste en preguntar si como empleador público se tiene desarrolladas las capacidades tecnológicas para el desarrollo del trabajo remoto, en la que 60% equivalente a 9 personas indicaron estar parcialmente de acuerdo, el 20% que se asemeja a 3 empleados públicos encuestados señalaron estar de acuerdo y el 20 % por ciento alegaron estar en desacuerdo.

La pregunta número 9 el cual establece si el desarrollo del trabajo remoto genera más bien en el empleado un mayor aislamiento laboral, en la cual 09 personas que equivalen al 60% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo en que esta modalidad del trabajo remoto genera aislamiento laboral, asimismo se tiene que 40% refieren estar parcialmente de acuerdo lo que corresponde a 6 personas. Además, se tiene que ningún de los encuestados indicaron su disconformidad en la que el trabajo remoto genera un aislamiento laboral.

Por último, se tiene que en el ítem número 10 se pregunta si el empleador público se encuentra afectado por algún tipo de rechazo para desarrollar el trabajo remoto en el que 60% representa a los 09 encuestados que indicaron estar en desacuerdo, mientras que el 27% corresponden a 4 empleadores públicos manifiestan estar parcialmente de acuerdo, por lo que solo 2 encuestado indicaron estar de acuerdo, siendo solo el 13% de la encuesta aplicada.

**De acuerdo al tercer objetivo específico, se ha podido obtener los siguientes datos:**



**Figura 3:** Implementar en el marco jurídico laboral peruano la adecuación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 para su permanencia en forma taxativa.

### INTERPRETACIÓN:

Con respecto a la interrogante 1, que se refiere que de acuerdo a la experiencia profesional el término “teletrabajo” tiene la misma equivalencia jurídica que el “termino trabajo” remoto conceptualmente, por lo que 53% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, lo que equivale a 8 personas, asimismo se tiene en cuenta que el 27% alegaron estar en parcialmente de acuerdo lo que equivale a 4 personas, por último se tiene que 3 personas de acuerdo que corresponde el 20% del total de las respuestas de los encuestados .

Con relación a la pregunta 3, sobre si considera que esta modalidad de trabajo aporta al desarrollo institucional, el 53% estar en desacuerdo, mientras el 27% refiere estar de acuerdo lo que corresponde a 4 encuestados, y por ultima se tiene que solo el 20% está parcialmente de acuerdo, lo que se refiere a una cantidad de tres personas.

Según el ítem 11, se pregunta si se considera que la normatividad y ordenamiento respecto al trabajo remoto es insuficiente, por lo que 53% están parcialmente de

acuerdo, lo que corresponde a 8 trabajadores públicos. Asimismo, se tiene que el 40% está de acuerdo en manifestar que en nuestro país es insuficiente la normativa laboral más aun en esta coyuntura que ha dado inicio a nueva modalidad de trabajo que el trabajo remoto lo cual es necesario su regulación, por lo tanto el 7% ha indicado su desacuerdo.

La pregunta 14, si considera que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo en el día que se realiza en la institución de una manera más eficiente, el 53% ha indicado estar desacuerdo lo que corresponde a 8 trabajadores encuestados, por lo que el 40% señala estar en parcialmente de acuerdo que el trabajo remoto contribuye a fortalecer de manera eficiente de la institución que labore. Se tiene que solo el 7% ha indicado estar de acuerdo, lo que equivale a una sola respuesta.

De acuerdo a la pregunta 15, sobre si estar de acuerdo en que los empleados de Fiscalía deben de capacitarse primero en el uso de herramientas tecnológicas y de sistemas de información, el 40 % manifestaron estar en desacuerdo y el otro 40% que equivale a 6 encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, por último el 20% de encuestados indicaron estar de acuerdo.

#### 4.2. Guía de Análisis Documental

Acerca de la primera dimensión, que son las modalidades de trabajo, después del análisis efectuado en la Resolución Ministerial 072-2020 –TR – Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, se ha podido indicar que la figura del trabajo remoto puede realizarse en cualquier modalidad de trabajo ya sea indefinida, temporal y contrato de prácticas. Cabe indicar que cuando se habla de contrato indefinido, en la guía se debería establecer ciertos lineamientos y parámetros que permitan un eficiente cumplimiento por lo que es necesario un marco referencial para establecer el progreso de las buenas prácticas que deberán desarrollarse entre ambas partes (trabajador y empleador).

Respecto a la segunda dimensión que es el tipo de trabajo, después de examinar la Resolución Ministerial 072-2020 –TR – Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, se ha puede indicar que este tipo de trabajo dependerá mucho de las circunstancias que se encuentre el trabajador y el acuerdo que puede quedar con empleador, por lo que puede ser facultativo u obligatorio para que lo realice desde lugar que se encuentre como su domicilio, lugar de aislamiento o en su defecto optar por el trabajo tradicional.

En lo referente a la tercera dimensión: clases de tecnología se puede indicar que la Guía establece de manera amplia respecto a los medios tecnológicos que serán necesarios para dar efectividad al trabajo remoto. Anuado de ello, cabe resaltar que es necesario orientar a nuestro marco jurídico peruano para su normativa y regulación jurídico cuyo sin será sacar provecho de manera equitativa y proporcional.

En relación a la cuarta dimensión la normativa legal del trabajo remoto, es necesario que en nuestro país regule a fondo esta figura para poder identificar los beneficios y potencialidades tanto para el empleador como el trabajador para que se pueda brindar un servicio sostenido no a efectos de una pandemia sino también cuando sea dificultoso para el trabajador acudir a sus centros de labores.



## V. DISCUSIÓN

- Si bien es cierto que el mundo globalizado va exigiendo modernización en las empresas, se aprecia que los resultados obtenidos respecto del cumplimiento de la función el 53% está en desacuerdo vista la circunstancia que los trabajadores perteneciente a las entidades públicas no se encuentran preparadas en el manejo de las herramientas informáticas digitales por cuanto no rompen el paradigma de una nueva forma laboral ya en palabras de Plá, (2000) quien expresa que las empresas deben de responder a la denominada modernización laboral; bajo cuyo aspecto se debe de facilitar las distintas formas de cumplir con las responsabilidades dentro de una empresa u organización; esta situación tiene un gran respaldo en la modernización funcional de las organizaciones.
- Actualmente la modernización nos presenta retos de cambio y transformación muy vertiginosamente y de allí nace la necesidad de estar mano a mano con la revolución tecnológica por ello toda organización debe de tener escenarios adaptados a este nuevo cambio vemos que el 57% está en desacuerdo dado de que el rango de eficiencia no se visualizan desde décadas en las entidades públicas y ese paradigma hacen creer que no se puede lograr eficiencia mediante sistemas digitalizados sin presencia física.
- Los cambios que hoy día evidenciamos son catalogados como transformaciones debido a la revolución científica y tecnológica, que han cambiado el entorno. Por ello las nuevas transformaciones buscan que las organizaciones se adapten a los nuevos escenarios sociales afectando la habitual organización del mundo empresarial. Refiere Saco (2012 ) que la importancia del trabajo remoto es desarrollar un sistema interdependiente que a su vez deba funcionar como una única unidad en tiempo real basado en un estrecho vínculo económico que genera la relación entre empleador y trabajador.

- De los resultados obtenidos, se tiene que el 60% de trabajadores están en desacuerdo al considerar que el desarrollo del trabajo remoto, genera un aislamiento laboral porque si bien es cierto esta nueva modalidad genera cambio en cómo se va realizar la prestación de servicios sin generar distanciamiento laboral, tal cual lo manifiesta El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015) que desarrollo la Guía Técnica para la implementación del Teletrabajo en las empresas dado que busca fortalecer la revolución digital y las capacidades laborales en esta modalidad de trabajo, el desarrollo de la creatividad, innovación; y la flexibilidad, situaciones esenciales de los escenarios del presente siglo, esta modalidad también aporta al cambio cultural en las instituciones en general.
- Se aprecia de los resultados obtenidos que el 60% está parcialmente de acuerdo respecto si el empleador público tiene desarrolladas las capacidades tecnológicas para el desarrollo del trabajo remoto, anuado a ello se puede indicar que el aumento de las demandas laborales se encuentran vinculadas al uso de las TICs, situación que puede originar un mal uso por abuso de la confianza al prestar el servicio laboral, es por el que es necesario que el comportamiento tanto del empleador como del trabajador tengan como base esencial la buena fe. De acuerdo a lo que manifiesta Ramos (2010); considera que surge el concepto de flexiseguridad como una estrategia que se hace usa para afrontar el mercado laboral.
- Se ha podido obtener del cuestionario aplicado que el 53% de los trabajadores están parcialmente de acuerdo en considerar en que la normatividad y ordenamiento respecto al trabajo remoto es insuficiente respecto a esta problemática se puede indicar que esta deficiente normativa genera efectos negativos debido a la escasa protección de los trabajadores, por lo esto sería uno de los puntos a tratar para establecerlo la debida implementacion del trabajo remoto en la ley del teletrabajo; en la medida que resulta de especial importancia para la busqueda de soluciones concertadas.

- Respecto a la normativa laboral en nuestro ordenamiento jurídico peruano sobre el trabajo remoto, se ha obtenido que el 53% de los encuestados consideran estar parcialmente de acuerdo, debido a que en la actualidad nuestro ordenamiento laboral no cuenta código, es decir solo existen normas sueltas lo que origina que sea es muy insipiente al momento de regular, es por ello que se ve la necesidad de reglamentar normas claras cuyo fin sea precisar los beneficios y también de las limitaciones asociadas a esta modalidad laboral entre el empleador y el trabajador.
- De la recopilación de datos, se tiene en 53% de los encuestados consideran estar en desacuerdo en indicar que presentan la dificultades en la producción laboral en la modalidad de trabajo remoto, ante esta situación se tiene a Silva, Carrasco y Vega (2018) manifiestan que las buenas practicas entre trabajador y empleador ya se venían desarrollando a través del teletrabajo, pero pese a ello reconoce que existen posibles barreras operativas que tendrán que superarse de manera progresivamente.
- Se ha anuado a ello, la inversión de las TICs y el desarrollo de los procesos digitales de atención y documentación que se requiere para el cumplimiento de la prestación de servicios. Ante esta situación es importante mencionar a Trejo (2007); quién manifiesta que el continuo cambio vinculado al desarrollo tecnológico en el rubro de las telecomunicación y la informática; han permitido una gran transformación en todos los aspectos organizacionales del sistema productivo.
- Se tiene que estos cambios se ven reflejados en la economía; evidenciándose dichas transformaciones en nuestra forma de inter relacionarnos con el mundo en todos sus sentidos, conduciéndonos a la flexibilidad y modernidad para desarrollar cualquier acción de trabajo. Debido a ello una de las mínimas condiciones para que se configure el teletrabajo, es que la persona cuente con un equipo computacional, con ciertos necesarios requerimientos en cuanto a características de software.

- Por último se tiene la Resolución Ministerial 072-2020 –TR – Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, se puede indicar que los lineamientos establecidos en la misma son muy generales lo cual no permite constatar las fortalezas y debilidades del trabajo remoto, es por ello se debe tener en cuenta la discrepancia que puede suscitarse entre el contexto real y las formas jurídicas establecidas; de tal modo lo señala (Ubillus, 2010) indicando que esta modalidad laboral nos muestra la perspectiva que tienen los legisladores y magistrados sobre todo en países similares al nuestro, para adecuarse a la tipicidad organizativa y social de las actividades económicas del actual empleador; situación que trae como consecuencia vacíos y lagunas legales que afectan la protección del trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que se han observado las limitaciones como la contrariedad entre la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N°26-2020 sobre el Trabajo Remoto, así como la falta de preparación de los trabajadores estatales en el manejo de herramientas informáticas para que pueda ejecutar funciones como si fuera de manera presencial; asimismo la falta de transparencias en la ejecución de la actividad en función y celeridad en los procesos que se reciben en cada área de las entidades públicas dependiendo su rubro.
- En cuanto a los doctrinarios que expresan que el trabajo remoto permite modernidad, flexibilidad y flexiseguridad en el desarrollo de las funciones, sin embargo en la mayoría de los trabajadores de las entidades públicas tienen la apreciación de que este sistema no les permite cumplir sus funciones.
- El Derecho Comparado respecto el trabajo remoto señalan que los empleados deben conocer los procedimientos digitales y de telecomunicación para el desarrollo continuo de sus labores en plena coordinación con la entidad gubernamental para la cual ejecuta sus responsabilidades laborales, además debe indicarse que esta modalidad laboral nos muestra la perspectiva que tienen los legisladores sobre todo en países similares al nuestro, para adecuarse a la tipicidad organizativa y social de las actividades económicas trae como consecuencia vacíos legales que afectan la protección del trabajador.
- El trabajo remoto, ha traído como consecuencia efectos en la economía, es decir la dificultad de precisión del empleador, al momento de determinar los parámetros o lineamientos para la aplicación de esta modalidad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Congreso de la Republica, la implementación y adecuación en la Ley del Teletrabajo ley N° 30036 el Decreto de Urgencia 026-2020 en la normativa laboral peruana que exprese: en las Disposiciones Complementarias Finales:

*Primera Teletrabajo en el régimen laboral público: para los trabajadores públicos en general de todas las entidades nombrados y contratados que en caso de hacer uso de un sistema de trabajo remoto sea equiparado al teletrabajo con la única diferencia que todas las funciones se ejercerán virtualmente desde su lugar de residencia con equipos propios o de la entidad según la necesidad o requerimiento. Esta forma de trabajo se ejecutará con obligatoriedad en situaciones de desastres, pandemias u otros que impidan el acercamiento social de los trabajadores.*

- Se exhorta a los estudiantes de la carrera de derecho que estén interesados en la bibliografía de esta tesis y que deseen continuar con el estudio del trabajo remoto desarrollado bajo las características resaltantes la modernidad, flexibilidad y flexiseguridad en el desarrollo de las funciones, teniendo en cuenta que la rama laboral aún es muy insipiente en nuestro ordenamiento jurídico más aun cuando no se cuenta con un código laboral.
- Se recomienda a los trabajadores de entidades públicas se capacite constantemente respecto a los procedimientos digitales y de la telecomunicación que debido a los globalización estamos inmersos a un desarrollo continuo para el desarrollo de sus labores.

## REFERENCIAS

- Álamo, Ó. (2016). *Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura?* Recuperado de: [www.iigov.org/dhial?p=21\\_05](http://www.iigov.org/dhial?p=21_05)
- Ameglio, E. J. (Agosto 2010). *Las denominadas Nuevas Formas de Trabajo: El caso del trabajador temporario: dos empleadores responden*. En: Soluciones Laborales. N° 32. Agosto, p. 86
- Arce, E. G. (Octubre 2009). *El sindicalismo peruano en los tiempos de la tercerización: La necesidad urgente de una reforma legal*. En: Revista Actualidad Jurídica. N°191. p. 265.
- Ballón, R. D. (2017). *Fundamentos para la implementación jurídica promotora del teletrabajo en el Perú*. Recuperado de: <http://www.teletrabajoperu.com/wpcontent/themes/discover/pdf/>
- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2015). *Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo*. Tesis de grado para optar el título de abogado. Pontificia Universidad Javeriana en la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá – Colombia.
- Belzunegui, A. *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Recuperado de: <http://dialnet.unrioja.es>
- Bernal, C (2010) *Metodología de la Investigación*. Colombia. Pearson.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN. (2018). Recuperado de: [www.bcn.cl/carpetatemasprofundidad/teletrabajo](http://www.bcn.cl/carpetatemasprofundidad/teletrabajo)
- Canadian Telework Association. (2015). *Advantages and Disadvantages of telework for teleworkers*. Recuperado de: <http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación a las Ciencias Sociales*. Buenos Aires. En: Revista Dialnet. p 27.

- Comisión de Trabajo y Seguridad Social – Perú. (2017). Proyectos de Ley. Recuperado de: <http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/proyectos-de-ley>
- Comisión de Trabajo y Seguridad Social – Perú. Dictámenes. Recuperado de: <http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/dictamenes>
- Córdova, E. (2016) *Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?*, p. 432. En: Revista internacional del trabajo. Vol. 105. N° 4.
- Correa, F. (2015). ***El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo.*** Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú
- Diario Oficial El Peruano. (2013). Legislación. 05 de junio del 2013, p. 496509. Recuperado de: <http://www.elperuano.pe/PublicacionNLB/normaslegales>.
- Fenalco Presidencia Nacional. (2018). *Texto que Reglamentó el Teletrabajo en Colombia.* Recuperado de: [www.fenalco.com.co/contenido/2763](http://www.fenalco.com.co/contenido/2763)
- Fuentes, B. V. (2018). *El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco.* Recuperado de: <http://derechogt.org/articulo4.btm>
- Gonçaves, F. (2018). *Telecentro.* Lisboa. Portugal Recuperado de: [http://Telecentro.pt/ingles/documentation/saude\\_teletrabalho\\_ingles.htm](http://Telecentro.pt/ingles/documentation/saude_teletrabalho_ingles.htm)
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mc Graw Hill Education. México.
- Kahale Carrillo, D. T. (2016). *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. Gaceta Laboral, IX,* 397- 416.
- Ley N° 30036. (2013). *Ley que regula el Teletrabajo en el Perú.* 04 de junio del 2013. En: Diario Oficial El Peruano. Legislación. 05 de junio. Consultada el 24 de abril de 2020. Disponible en línea: <http://www.elperuano.pe/PublicaconNLB/normaslegales>.



Ley N° 30806 (2018). Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológico (CONCYTEC). 05 de Julio del 2018. Consultada el 04 de Mayo del 2020. Disponible en línea: <http://www.elperuano.pe/PublicaconNLB/normaslegales>.

Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2016). *Cartera laboral promueve el Teletrabajo en entidades públicas*. Recuperado de: [www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral](http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015). ***Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas***. República de Costa Rica.

Nilles, J. (1973). *El intercambio de telecomunicaciones y transporte, opciones para mañana y hoy*. Jala International. California.

Parlamento Andino. Migraciones y Teletrabajo. (2018). Propuestas del Parlamento Andino. Recuperado de: <http://www.p4grupocreativo.com/parlamento/upgrade/prensa/noticias/2-prensa/sala-de-prensa/192-sesiones-peru-13.html>.

Plarodriguez, A. (2000). *Grupo de los Miércoles: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo. Descentralización empresarial y Negociación Colectiva*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo: p. 445.

Ramos, J. (2010). *Flexiguridad: ¿Un nuevo paradigma económico para el siglo XXI?*, p. 95. En: Revista Laborales. N° 27. Marzo 2010.

Sanguineti Raymond, W. (2009). *Teletrabajo*. Ensayo. En: Montoya Melgar, A. Enciclopedia Laboral Básica. Editorial Civitas. Madrid.

Segura, H. (2018). Apuntes en torno al teletrabajo. Colombia. En: Periodismo de Hoy. Recuperado de: <http://periodismodehoy.ning.com/profiles/blogs/apuntes-en-torno-alteletrabajo>

Silva, W, Carrasco, J y Vega, J (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA*. Tesis

para optar el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Gestión y Alta Dirección. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA\\_TARRILLO\\_CARRASCO\\_MALPARTIDA\\_VEGA\\_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Soluciones Laborales. (2013). El Teletrabajo y la Inspección Laboral. Revista Soluciones Laborales. N° 67. Julio.

Toyama Miyogusuku, J. (2001). *Derecho individual del trabajo*. Primera Edición. Editorial el Búho ERL. Diciembre.

Toyama, J. (2016). *Derecho Individual del Trabajo. 1ra Edición*. Editorial El Búho EIRL (Gaceta Jurídica). Diciembre.

Trejo Esquivel, A. (2007). *Teletrabajo*. En: Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Consultada el 29 de abril del 2020. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx>.

Ubillus, R. (Noviembre 2010). *Los grupos de empresas a efectos laborales en el ordenamiento jurídico peruano*, En: Revista Actualidad Jurídica. N° 204. p. 236.

Valencia, M. (2004). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. ISSN 1870-2147. Nueva época Vol. 12, N° 41. Enero – Junio de 2018. PP 203-226.

Vargas, Z (2009) *La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación. San José, Costa Rica. ISSN 0379-7082. Recuperado en <http://www.revistas.ucr.ac.cr>. p. 155-165.

Villabella, C (2008) *Metodología de la Investigación Sociojurídica*. Obra Metodológica. Managua, Nicaragua. – Mayo 2008

## ANEXOS

## Anexo 1

Tabla 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INTRUMENTO	ESCALA
<u>Variable Independiente:</u> Regulación del trabajo remoto	El trabajo remoto es la prestación de servicio subordinada que ejecuta un trabajador el cual se encuentra dentro de su residencia o el lugar donde está desarrollando su aislamiento social obligatorio y que haciendo uso de los medios digitales y de telecomunicación	Para poder desarrollar el trabajo remoto el empleado deberá conocer los procedimientos digitales y de telecomunicación que desarrollara para continuar con su labor, en plena coordinación con la cadena de mando administrativa de su institución o entidad gubernamental para la cual ejecuta sus responsabilidades	Modalidades de contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indefinida</li> <li>- Temporal,</li> <li>- Contrato en prácticas</li> </ul>	- Cuestionario	- Ordinal
			Tipo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A distancia</li> <li>- Por cuenta propia</li> <li>- Por cuenta ajena subordinado forma de organización del trabajo</li> </ul>		
			Clase de Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Telemática</li> <li>- Telecomunicaciones</li> <li>- Informática</li> <li>- Nuevas tecnologías</li> </ul>		
			Normatividad Jurídico Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición y modalidades de trabajo.</li> <li>- Ley del trabajo.</li> <li>- Decretos y nomas vinculadas al trabajo,</li> </ul>		

Fuente: Elaborado por: Angie Yanidde, Reque Atocha.

	desarrolla su actividad en razón de las acciones que se permitan de acuerdo a sus responsabilidades asignadas. (Trejo, 2007).	laborales. Depende de sus equipos informáticos y de los canales implementados por el gobierno para desarrollar su actividad.		teletrabajo y trabajo remoto. - Regulación del Derecho comparado.		
--	---	--	--	--	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
<u>Variable Dependiente:</u> Condiciones laborales de los empleados públicos	Las condiciones laborales son definidas como las características que son propias al desarrollo de cada trabajo, Cuando hablamos de entidades públicas, en ellas se desarrollan los trámites administrativos y responsabilidades para el seguimiento y monitoreo de dichas acciones; teniendo como base el manual de funciones de cada	Para desarrollar las acciones laborales competentes se debe tener en cuenta por un lado los procedimientos que ya han sido definidos y que ahora son transmitidos a los canales digitales así como también las características propias de los medios informáticos y de telecomunicación con el que cuenta el empleado público y los gastos que	Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autónomo</li> <li>- Suplementario</li> <li>- Móvil</li> </ul>	- Cuestionario	- Ordinal
			Equipamiento Telecommunicacional Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación tecnológica por parte del Estado.</li> <li>- Implementación tecnológica por parte de la institución.</li> </ul>		
			Equipamiento Telecommunicacional Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de las TICs</li> <li>- Implementación tecnológica personal.</li> </ul>		
			Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimientos informatizados</li> <li>- Comunicación sincrónica</li> <li>- Comunicación asincrónica</li> </ul>		
			Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de resultados de gestión</li> </ul>		

	elementos que integran la organización. (Ubillus, 2010)	generan su funcionamiento.		- Supervisión y monitoreo de actividades.		
--	--	----------------------------	--	---	--	--

Fuente: Elaborado por: Angie Yanidde, Reque Atocha.

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Anexo 2.1. Guía de Análisis de Documento

**Objetivo:** Analizar la Resolución Ministerial 072-2020 –TR que amparan la regulación del trabajo remoto cuyo fin será determinar los parámetros y lineamientos para su aplicación.

**Universo de Estudio:** La Totalidad del Marco Normativo existente que haya sido empleado para la aplicación del Trabajo Remoto.

**Muestra:** Dada la importancia que tiene Resolución Ministerial 072-2020 –TR – Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, será la única que se aplicará en este proyecto de investigación.

#### Categorías de Análisis:

- La aplicación del Trabajo Remoto para dar solución a los problemas que en la actualidad estamos enfrenado en relación por la Pandemia del Covid 19.

#### Hoja De Codificación

Dimensiones	Indicadores	Marcar	
		Si	No
Modalidades de Contrato de Trabajo	Indefinida		
	Temporal		
	Contrato de Prácticas		
Tipo de Trabajo	A distancia		
	Por Cuenta Propia		
	Por cuenta ajena subordinado		
Clase De Tecnología	Telemática		
	Telecomunicaciones		
	Informática		
	Nuevas Tecnológicas		
Normatividad Jurídico Legal	Definición y modalidades de Trabajo		
	Ley de Trabajo		
	Decretos y normas vinculadas al trabajo, teletrabajo y trabajo remoto		
	Regulación del Derecho Comparado		

Fuente: Elaborado por: Angie Yanidde, Reque Atocha.



**Anexo 2.2.** Cuestionario dirigido a los trabajadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.

### **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – SEDE PIURA**

**Objetivo:** Analizar la opinión de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana respecto al trabajo remoto que se viene desarrollando actualmente en atención al Decreto de Urgencia N° 026-2020

**Indicaciones:**

Estimado colaborador de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana; reciba un cordial saludo y la vez manifestarle que me encuentro realizado un trabajo de investigación el cual se titula: “El Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales En Las Entidades Públicas de Piura, Perú -2020 ”; por lo cual solicito su colaboración en poder responder el siguiente cuestionario; en el cual no hay respuesta buena ni mala; por tanto le pido la mayor precisión posible. Gracias por su tiempo y participación.

**Datos generales:**

Tiempo de ejercicio laboral en la institución

- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 5 a 15 años
- De 15 a más años

**Preguntas:**

1. ¿Desde su experiencia profesional el término “teletrabajo” tiene la misma equivalencia jurídica que el “trabajo remoto” conceptualmente?
  - De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo
  
2. ¿Considera que el trabajo remoto realizado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales?
  - De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo
  
3. ¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo aporta al desarrollo institucional?
  - De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

4. ¿El trabajo remoto le ha permitido poder desarrollar una mayor productividad laboral?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

5. ¿Considera que tiene desarrolladas sus capacidades tecnológicas para el desarrollo del trabajo remoto?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

6. ¿Considera usted que para el desarrollo del trabajo remoto los colaboradores puedan planificar mejor su tiempo laboral?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

7. ¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

8. ¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

9. ¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto genera más bien en el empleado un mayor aislamiento laboral?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

10. ¿Se encuentra afectado por algún tipo de rechazo para desarrollar el trabajo remoto?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

11. ¿Considera que la normatividad y ordenamiento respecto al trabajo remoto es insuficiente?
- De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo
12. ¿Considera que el desarrollo del trabajo remoto por el auge generado por la coyuntura mundial del Covid- 19, ha traído como consecuencia una mayor afectación del trabajo cotidiano?
- De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo
13. ¿La Fiscalía ha desarrollado alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto?
- De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo
14. ¿Considera que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo en el día que se realiza en la institución de una manera más eficiente?
- De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo
15. ¿Estaría de acuerdo en que los empleados de Fiscalía deben de capacitarse primero en el uso de herramientas tecnológicas y de sistemas de información
- De acuerdo
  - Parcialmente de acuerdo
  - Desacuerdo

¡¡Gracias por su participación!!

## ANEXO 3: Validación De Instrumentos



### FICHA DE VALIDACIÓN

**TEMA DE TESIS:** “Regulación Del Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales De Los Empleados Públicos En las Entidades Gubernamentales del Perú.”

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO:** Encuesta dirigida a los a los trabajadores públicos de la fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																							
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		NINGUNA	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		NINGUNA	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		NINGUNA	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	NINGUNA	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X	NINGUNA
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	Ninguna	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	Ninguna	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X	Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos Dr. Cristian Jurado Fernández

DNI 17614492

Teléfono 954978630

E-mail: jfernandezca@ucvvirtual.edu.pe

Piura, 24 de junio del 2020.

Dr. Cristian A. Jurado Fernández  
CPPe. N° Reg. 1617614492

FIRMA

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TEMA DE TESIS: "Regulación Del Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales De Los Empleados Públicos En las Entidades Gubernamentales del Perú."**

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: Guía de análisis documental de la Resolución Ministerial – TR- 72-2020.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			NINGUNA
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	NINGUNA
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		NINGUNA
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	NINGUNA

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

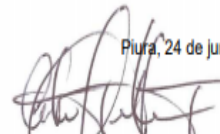
Nombre y Apellidos Dr. Cristian Jurado Fernández

DNI 17614492

Teléfono 954978630

E-mail: jfernandezca@ucvvirtual.edu.pe

Plura, 24 de junio del 2020.



Dr. Cristian A. Jurado Fernández  
CPPe. N° Reg. 1617614492

FIRMA

## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Cristian Augusto Jurado Fernández**; con DNI N° **17614492**; registrado con código N° SUNEDU **17614492**; **Doctor en Gestión Universitaria**; de profesión **Abogado**; desempeñándome actualmente como **Docente Universitario**; en la **Escuela de Posgrado de Universidad César Vallejo filial Piura**; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 24 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Jurado Fernández Cristian Augusto

DNI : 17614492

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

E-mail : jfernandezca@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Cristian A. Jurado Fernández  
CPPe. N° Reg. 1617614492

FIRMA Y SELLO

### FICHA DE VALIDACIÓN

**TEMA DE TESIS:** "Regulación Del Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales De Los Empleados Públicos En las Entidades Gubernamentales del Perú."

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO:** Encuesta dirigida a los a los trabajadores públicos de la fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																						
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		NINGUNA
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		NINGUNA
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			NINGUNA
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		NINGUNA
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		NINGUNA

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		Ninguna
7.Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación																			X		Ninguna
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X			Ninguna
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		Ninguna

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

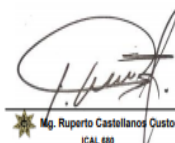
Piura, 24 de junio del 2020.

Nombre y Apellidos Mag. Ruperto Emilio Castellanos Custodio

DNI 16519636

Teléfono 972 341 112

E-mail: rcastellanos@crece.uss.edu.pe



Mag. Ruperto Castellanos Custodio  
ICAL 680

FIRMA

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TEMA DE TESIS: “Regulación Del Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales De Los Empleados Públicos En las Entidades Gubernamentales del Perú.”**

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO:** Guía de análisis documental de la Resolución Ministerial – TR- 72-2020.

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

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Plura, 24 de junio del 2020.

Nombre y Apellidos Mag. Ruperto Emilio Castellanos Custodio  
 DNI 16519636  
 Teléfono 972 341 112  
 E-mail: rcastellanos@crece.uss.edu.pe

Mag. Ruperto Castellanos Custodio  
 ICAI 680

FIRMA



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Ruperto Emilio Castellanos Custodio**; con DNI N° **16519636**; registrado con código N° SUNEDU **16519636**; **Magister en Derecho Laboral**; de profesión Abogado; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la **Universidad Señor de Sipán**; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 24 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Castellanos Custodio Emilio Ruperto

DNI : 16519636

Especialidad : Magister en Derecho Laboral

E-mail : rcastellanos@crece.uss.edu.pe



 **Mg. Ruperto Castellanos Custodio**  
ICAL 889

FIRMA Y SELLO

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TEMA DE TESIS:** "Regulación Del Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales De Los Empleados Públicos En las Entidades Gubernamentales del Perú."

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO:** Encuesta dirigida a los a los trabajadores públicos de la fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana.

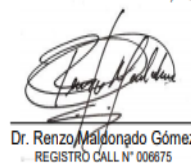
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta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

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X		Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X	Ninguna

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

Piura, 25 de junio del 2020.

Nombre y Apellidos Mag. Renzo Jesús Maldonado Gómez  
 DNI 41876196  
 Teléfono 934 561 111  
 E-mail: rmaldonadog@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Renzo Maldonado Gómez  
 REGISTRO CALL N° 006675

FIRMA

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TEMA DE TESIS:** “Regulación Del Trabajo Remoto y Las Condiciones Laborales De Los Empleados Públicos En las Entidades Gubernamentales del Perú.”

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO:** Guía de análisis documental de la Resolución Ministerial – TR- 72-2020.

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


6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		X			Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de junio del 2020.

Nombre y Apellidos Mag. Renzo Jesús Maldonado Gómez  
 DNI 41876196  
 Teléfono 934 561 111  
 E-mail: rmaldonadog@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Renzo Maldonado Gómez  
 REGISTRO CALL N° 006675

FIRMA

## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Renzo Jesús Maldonado Gómez**; con DNI N° **41876196**; registrado con código N° SUNEDU **41876196**; **Magister en Derecho**; con mención en **Derecho Laboral**; de profesión Abogado; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la **Universidad Señor de Sipán**; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 25 de junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Maldonado Gómez Renzo Jesús

DNI : 41876196

Especialidad : Magister en Derecho

E-mail : rmaldonadog@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Renzo Maldonado Gómez  
REGISTRO C.A.L.L. N° 006675

FIRMA Y SELLO

#### ANEXO 04:

Tabla 3: Tabla De Confiabilidad del Cuestionario dirigido a los empleadores públicos de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Sullana

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,868	,865	15

## ANEXO 05:

Tabla 4: Tabla De Confiabilidad De la Guía de análisis documental – Resolución Ministerial –TR- 72 -2020.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,820	,805	14