



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La falta de regulación del trabajo remoto frente a las condiciones laborales, en el distrito de Lima - 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORAS:

Davila Pacheco, Sussan Stefany ([ORCID: 0000-0001-8666-5238](https://orcid.org/0000-0001-8666-5238))

Varas Ruiz, Erika Fabiola ([ORCID: 0000-0002-3254-9888](https://orcid.org/0000-0002-3254-9888))

ASESOR:

Mg. Wenzel Miranda, Eliseo Segundo ([ORCID: 0000-0003-1057-0413](https://orcid.org/0000-0003-1057-0413))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a priori a Dios, a mi familia y amigos que nos brindaron gran apoyo moral, así como cultural, pues ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y son los principales protagonistas de este nuevo logro en nuestras vidas

Agradecimiento

A Dios, a mi familia y a todas
las personas que me
apoyaron e hicieron posible
que este trabajo se realice
con éxito

Índice de Contenidos

Carátula	1
Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Índice de Contenidos	III
Índice de Tablas	IV
Resumen	V
Abstract	VI
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	15
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes y Documentos	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1.- Matriz de Categorización _____	15
Tabla 2.- Participantes _____	16
Tabla 3.- Artículos Científicos _____	17
Tabla 4.- Validación de Instrumentos de Recolección de Datos _____	20

Resumen

El presente trabajo busca en primer lugar a través de la introducción delimitar además de un breve antecedente respecto del tema materia de investigación el cual es la falta de regulación del trabajo remoto frente a las condiciones laborales en el distrito de Lima, aunado a ello se tiene la delimitación de los problemas, así como los objetivos y supuestos, ya sea generales como específicos. Para luego proponer dentro del marco teórico, antecedentes nacionales como internacionales, los cuales se extraen de artículos científicos, revistas indexadas y tesis haciendo empleo de su título objetivos y metodología, así como sus conclusiones como parte más resaltante de dichos trabajos. Puesto que ello abre paso a la parte metodológica dónde intervienen aspectos metodológicos importantes y que destacan el tipo de diseño, así como el enfoque, así como los participantes y artículos científicos empleados los cuales serán materia de una discusión e el apartado que corresponda y contribuirán a su vez para poder lograr una conclusión respecto de los objetivos que se buscaban y si es que brindan certeza a los supuestos formulados en un principio.

Abstract

The present work seeks in the first place through the introduction to delimit in addition to a brief antecedent regarding the subject matter of investigation which is the lack of regulation of remote work in the face of working conditions in the district of Lima, in addition to this there is the delimitation of the problems, as well as the objectives and assumptions, both general and specific. To then propose within the theoretical framework, national and international antecedents, which are extracted from scientific articles, indexed journals and theses using their title, objectives and methodology as well as their conclusions as the most outstanding part of said works. Since this opens the way to the methodological part where important methodological aspects intervene and which highlight the type of design as well as the approach as well as the participants and scientific articles used which will be the subject of a discussion and the corresponding section and will contribute in turn in order to reach a conclusion regarding the objectives sought and if they provide certainty to the assumptions made at the beginning.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente proyecto de investigación iniciamos redactando una breve reseña de **la realidad Problemática** esto es, que desde el punto de vista etimológico de la palabra “pandemia” se tiene al respecto que esta es una expresión proveniente de gracia específicamente del término *pandemon nosema* la que en términos coloquiales es traducida como *enfermedad del pueblo* de lo que se desprende al respecto de los momentos históricos en los que este término fue empleado es de evidenciarse que su uso fue en momentos de extrema desesperación para la nación, siendo actualmente la pandemia que se padece aumentando la tasa de mortalidad es a causa del Coronavirus SARS-Cov-2 y sus variantes. Siendo que nuestro país no es la excepción a tal necesidad, sin embargo desde el aspecto laboral y es claro el ejemplo de los maestros, los cuales tuvieron la difícil tarea de implementar esta modalidad de trabajo a sus labores diarias de educar, adyacente a ello se tiene que considerar si es que los maestros cuentan con instrumentos tecnológicos adecuados así como el conocimiento del empleo de dicha tecnología por lo que muchas veces podrían llegar a pensar que sus derechos se hallan suspendidos lo cual en resumidas cuentas se interpreta en el reemplazo de estos por docentes más jóvenes y que tenga más desenvolvimiento en el uso de la tecnologías que requieran para cumplir sus actividades.

En el distrito de Lima, es que más sectores comerciales y estrictamente empresas es que se han visto en la obligación de tener que cesar sus funciones debido al incumplimiento de las medidas sanitarias impuestas por el gobierno ante el estado de emergencia por el Coronavirus SARS-Co V-2, mientras que otros llegaron a dicha consecuencia a causa de que sus trabajadores no desempeñaban sus funciones; así como el hecho de adecuar la modalidad del teletrabajo a sus labores era una tarea tediosa ya que en circunstancias en la que la parte empleadora mantenía un vínculo laboral por la confianza entre este y su colaborador y este último al carecer de conocimiento acerca del teletrabajo es que era motivo más que suficiente para que el empleador deba de modificar y variar a varios de sus colaboradores que en un principio desempeñaban su trabajo de forma correcta, el desarrollo de estas actividades remotas se realizará mientras dure el

virus en nuestro entorno y ya no tengamos que vivir en un estado de emergencia sanitaria, decretado a nivel nacional; situación que conlleva una afectación a las condiciones laborales en las cuales trabaja un empleado.

Por lo que resulta necesario indicar que en la presente investigación se estableció el siguiente **problema general** el cual se encuentra referido a ¿Qué obstáculos origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales Lima, 2020? Mientras que como **problemas específicos** se tiene ¿En qué medida el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020? y por último problema específico tenemos ¿Qué variaciones genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020?

Aunado a lo anterior cabe precisar que como justificación del presente trabajo se tiene que, como **justificación teórica** debido a la imperiosa necesidad ampliar conocimientos científicos a través de la recolección e interpretación de revistas indexadas así como de artículos científicos se precisa que se busca inducir a una reflexión a efectos de poder llegar a legislar el trabajo remoto y su determinado monitoreo de cumplimiento así como las posibles consecuencias negativas de esta como una suplencia y una adenda al ejercicio de un trabajo seguro de cada colaborador a través de una normativa; por otro lado tenemos a la **justificación desde la perspectiva práctica** toda vez que los resultados obtenidos en la presente investigación contribuirán a que el trabajo remoto se pueda realizar de manera eficaz, además como consecuencia de ello el trabajador tendrá la posibilidad de conocer mejor sus derechos laborales en cuanto a la realización y la adecuación de sus labores al trabajo remoto cuando es que su salud se encuentra en juego así como los recursos económicos; mientras que refiriéndose a la **justificación según el aspecto metodológico** generando a los futuros investigadores la confiabilidad de que los instrumentos empleados para recolectar los datos necesarios se realizarán a los especialistas y conocedores del Derecho Laboral, así como la realización del análisis de fuente documental utilizado en el caso de fuentes consideradas para el investigador como las más confiables, garantizan la obtención de resultados válidos y confiables.

Nuestra investigación busca como su **Objetivo General** es Analizar los

obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020, así también se busca como **Objetivos Específicos** primero, Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020, por otro lado el presente trabajo tiene como segundo objetivo específico Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020.

Asimismo se tiene como **Supuesto General** se precisa que los obstáculos que se originaran de la falta de regulación del trabajo remoto serán escasas en las condiciones laborales en el distrito de Lima, 2020, los cuales se erradican siempre que a los usuarios que usen el trabajo remoto como modalidad de empleo deben estar capacitados además a ello debe agregarse que se llevara a cabo un trabajo eficaz siempre que se le suministre de equipos tecnológicos aptos, lo cual señala que el teletrabajo es la modalidad de trabajo más óptima para realizar trabajo remoto. Mientras que como **Supuestos específicos** se considera que el trabajo a domicilio modificará las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020. ya que al laborarse dentro del mismo hogar del trabajador, es que el empleador contextualiza que ya no es responsable de un posible daño generado, por el cual los empleadores ante un accidente producido durante el trabajo remoto estos no tienden a repararlo mediante el seguro de trabajo ya que emplean como justificación que la ocurrencia del accidente se dio fuera del centro de labores, además se tiene como segundo supuesto específico que, El teletrabajo desde la Ley 30036 genera variaciones al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020, por lo cual se sugiere que el trabajo remoto sea realizado mediante el teletrabajo así otorgándosele la facilidad a los educadores que pueda realizar labores mediante equipos tecnológicos óptimos y así poder evitar largas horas de trabajo incluso fuera de sus clases con sus educandos, sin embargo esto sugiere que el trabajo no solo sea remoto sino mixto a efectos de que si la empresa lo requiere este pueda señalar con cumplir su trabajo de forma física y presencial, y es que en algunos sectores empresariales eso es totalmente justificable ya que el trabajo remoto ocasiona enfermedades a causa del sedentarismo que se genera.

II. MARCO TEÓRICO

En ese contexto de ideas, enriqueciendo la presente investigación respecto de los **antecedentes** se debe tener en cuenta el análisis de antecedentes internacionales y nacionales, proyectados tanto en tesis como en artículos de revistas indexadas, las cuales coadyuvaron a analizar las limitaciones que se presentan en el trabajo remoto que afecta la viabilidad de las condiciones laborales, así como los objetivos exigidos en el proyecto. Siendo que como **antecedente de índole Nacional** citamos a **Valencia (2018)** en su artículo de revisión Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas, como **objetivo** buscaba identificar como se regula el teletrabajo en el Perú desde el sector público como privado, siendo que mediante esta modalidad de trabajo se deberá de brindar recursos tales como las TICs, asimismo destacando del autor su **metodología**, recurre a la investigación analítica y hermenéutica, sin embargo respecto de sus **conclusiones** señala que la característica fundamental del teletrabajo, es el desarrollo de la prestación de servicios mediante la subordinación y el empleo de TICs suministrados por parte del empleador.

Se tiene que **Edquen (2020)** en su tesis titulada como trabajo remoto y desempeño laboral del personal en la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid 19 como **objetivo** la afectación del trabajo remoto como el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el ministerio público de un determinado distrito siendo que al metodología empleada es la cuantitativa, concluyendo al respecto en su investigación que el desempeño laboral a causa del trabajo remoto no es la más eficiente por parte de los trabajadores que se desempeñan dentro de la fiscalía estudiada en su investigación

Así también de Piura se cita a **Correa (2015)**; quien realizó un estudio sobre: El teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Trabajo una novedosa forma de organizar el trabajo. Por sus **objetivos** se destina a optimizar los conocimientos de los elementos básicos contenidos en un vínculo laboral entre empleador y colaborador, y cómo estos pueden resultar un factor determinante en una innovación ante futuros problemas laborales como el que se padece en la

actualidad. En cuanto a su **metodología** se tiene que empleó un estudio de tipo descriptiva. Especificó como **conclusiones** que el teletrabajo es un mecanismo que requiere de evaluación y estudio a efectos de precisar en medidas se debe de regular la protección del colaborador como del empleador en esta modalidad de prestación de servicios, aseverando así su funcionalidad y el cumplimiento de sus propósitos en la empresa que se ejecute.

Asimismo, tenemos tesis realizadas en nuestra capital como lo son el de **Silva, Carrasco y Vega (2018)**; titulada: "Análisis e Implementación del Teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA"; cuya **finalidad** buscaba analizar ya sea en las referidas entidades bancarias que son de constante recurrencia justificando si es que la estrategia del teletrabajo podría ayudar a que sus servicios sean llevados a cabo de la misma manera que ejecutando un servicio desde la modalidad presencial por parte de sus trabajadores, así evidenciando la efectividad de realizar un teletrabajo y usarlo como muestra para las distintas entidades bancarias que se encuentren funcionando en nuestro país. La **metodología** empleada en el estudio fue mediante el enfoque holístico de un grupo selectivo de casuística referida al teletrabajo. En las **conclusiones** el investigador hizo énfasis de las posibles directrices y usos para poder hacer una correcta aplicación del teletrabajo y hacerlo en función a un manejo en el sector financiero.

Mientras que por otro lado tenemos que como **antecedente en el campo internacional** seguimos y citamos a (Bonilla, Plaza, Soacha, & Riaño, 2014), quienes en su artículo denominado "Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo" buscaban como **objetivo** el profundizar y hacer presente a los interesados en el tema de estudio acerca de las posibles investigaciones realizadas a cabo a efectos de poder sintetizar y especificar aquellas particularidades de que por la mayoría son de poco conocimiento para las personas que realizan el teletrabajo y así como lo refiere el autor dentro de estos se tiene aspectos tales como la salud y la seguridad dentro del centro de labores o en cuanto a lo que el trabajo refiere ahora en medio de la adecuación de sus labores en el ejercicio del trabajo remoto. Por otro lado, se evidenció y precisaron en cuanto a la **metodología** que la que siguieron en el desarrollo de su investigación, fue una, de tipo descriptiva, haciendo

la exhaustiva tarea de examinar la mayoría de las investigaciones depuradas y que las consideraron relevantes para el concepto del teletrabajo. Mientras que en ese mismo sentido los investigadores precedentes llegaron a la **conclusión** de tres importantes situaciones, siendo la primera que se hallaron circunstancias que se necesitan en la aplicación del teletrabajo y que por la mayoría de frecuencia con la que las empresas venían desarrollando en determinados momentos el trabajo remoto ya venían ante una respectiva preparación de cómo actuar ante esta, sin embargo también concluyeron que la mayoría de ocasiones en la que se requiera de poder hacer uso de los derechos y beneficios laborales que correspondan a la seguridad y salud social de los trabajadores, es la empresa quien asume dicha acción como responsabilidad intrínseca de la misma, sin embargo la última conclusión y que se considera es la más enfática del tema a investigar, refieren que al respecto de dichos temas no se haya aún la regulación que trate acerca de dichos temas y que lo pueda tratar con un cierto apego a la realidad puesto que para llevar a cabo ello es necesario un estudio inagotable de las condiciones de los trabajadores dentro del ámbito laboral en cuanto al teletrabajo o trabajo remoto que estos deban ante una determinada empresa.

En ese mismo sentido y desde Argentina y su ámbito empresarial se tiene a **(Bargados, 2021)** en su investigación titulada Impacto del Covid-19 en la Pymes argentinas, actividad, empleo y condiciones de trabajo el cual buscaba como **objetivo** el brindar un alcance respecto del efecto que ha generado la llegada de la pandemia así como las estrategias políticas y públicas que se han impuesto a causa de dicha medidas de salubridad a favor de la sociedad sin embargo esa investigación predestinó evaluar dicho impacto al margen de las consecuencias que acarrea para las pequeñas y medianas empresas. Mientras que al respecto de la **metodología**, refiere a cabo que su trabajo consiste en un análisis descriptivo de investigaciones precedentes y que sirven de sustento para la realización de su artículo científico De lo cual llegó a tomar **conclusión** que las empresas adoptaron una posición alentadora y a efectos de poder seguir garantizando una posible estabilidad dentro del mercado es que arriesgaron su situación a poder llevar a cabo el teletrabajo con el fin de no poder perjudicar al trabajador con el riesgo a

contagiarse en el ambiente laboral sino que este por medio de un dispositivo electrónico y de comunicación podría darle la posibilidad al trabajador poder cumplir sus funciones de dicha manera, sin embargo pese a ello resultaba inevitable que inclusive haciendo la práctica del teletrabajo por mínimo que fuese no puede dejarse de lado que hay un porcentaje de empresas que no pudieron llevar a cabo y de forma eficaz su desarrollo en el mercado a través de dicha modalidad de trabajo.

Ese mismo contexto tenemos estudios realizados en España por se tiene lo estudiado por (González, López, González, García, & Álvarez, 2019) quienes consideran en su artículo nombrado Principales Consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD que la aparición de nuevos dispositivos electrónicos generarán un impacto al teletrabajo realizado en casa, por lo que como **objetivo** en resumidas cuentas señala que busca identificar el impacto generado por el empleo de dichos dispositivos electrónicos en el nuevo medio de desempleo labora, es decir en cuanto al teletrabajo, y si es que este generara algún tipo de perjuicio en la salud del teletrabajador, de lo que resulta como **conclusión** (i) los dispositivos con mayor influencia de uso a respecto del teletrabajo hablemos es el ordenador de sobremesa, sin embargo no se excluye de ello que pueda darse el empleo de tabletas celulares inteligentes u otro que también coadyuve a la realización de su labor, así también precisa que(ii) la salud de los tele trabajadores deviene en afectaciones al momento de realizar teletrabajo se crea desde la tensión por tener que cumplir un trabajo que anteriormente era llevado a cabo con mayor tiempo posible así como a una disponibilidad de espacio accesible para éste que en su ambiente domiciliario por lo mucho o podrá contar al respecto de la **metodología**, se tiene que aunque los autores no hagan mención de esta en su artículo se deduce que la investigación desprende un tipo de investigación descriptiva.

Mientras que en Ecuador precisa (Peraza, 2020) en su Estudio Salud Laboral frente la Pandemia del COVID-19 en Ecuador que, como **objetivo** buscaba delimitar la protección jurídica que necesitan los teletrabajadores respecto al sector de sanidad ante una posible prevención de contraer el COVID-19 en el ejercicio de

sus labores. La **metodología** que siguió en su estudio fue el seguimiento de análisis de estudios precedentes a su investigación de cual se describe un estudio interpretativo. De lo cual **concluyó** que es una incertidumbre la que se origina si es que los responsables de velar por la salud de las personas lleguen a infectarse de esta enfermedad y está devenga del cumplimiento de sus funciones, debe de dicho supuesto partir por parte de los empleadores surgir la iniciativa de velar por la protección de los encargados de velar por la salud de la sociedad puesto que de ellos depende la salud de los demás y si estos terminan infectados a causa de la pandemia como se demuestra en la alarmante cifra de profesionales del tema de salud infectados por dicho mal, se podría evidenciar que la protección brindada hasta el momento no ha sido eficiente.

Por lo que, como **Teorías relacionadas al tema**, en aras de conceptualizar tanto el trabajo remoto como primera categoría, así también a las condiciones laborales como la categoría restante, logrando con ello profundizar y generar posturas con cualidad de *numerus apertus* mediante el empleo de doctrina, jurisprudencia y derecho comparado, tanto de las referidas categorías como de sus subcategorías. Por lo que como anteriormente se precisó se tiene a la **Primera Categoría**, es decir al Trabajo Remoto precisando que al respecto se tienen a (Buitrago, 2020) quien precisa que tanto el trabajo remoto, así como el trabajo on line o trabajo en casa y el teletrabajo son denominadas como tales herramientas que coadyuvan a poder combatir situaciones como las que se padecen en la actualidad que no son para nada sencillas, y que implican el cumplimiento de medidas sanitarias críticas lo que ocasionan una cierta limitación al momento de que los trabajadores cumplan con la prestación de sus servicios, y es que no se debe de generar una confusión al respecto tratando de confundir una modalidad de trabajo con la otra sin embargo tratándose de la finalidad por las cuales estas se emplean si se podría precisar que todas estas cualidades especiales de realizar el trabajo buscan el mismo objetivo, el cual es combatir el ciclo de limitaciones e impedimentos como lo son el aislamiento social obligatorio que se ha impuesto ante la pandemia del Coronavirus SARS-CoV-2 situándonos en la circunstancias que muchas de los trabajadores con los que el empleador había suscrito contrato de

trabajo aún mantenían vigente dicho vínculo y por ende tanto el teletrabajo como el trabajo remoto consistía como instrumento para satisfacer las necesidades establecidas en dicho contrato adecuando la prestación de servicios física del colaborador mediante estas modalidades especiales de trabajo, teniéndose en cuenta que en algunos países ya se reguló dicha modalidad de prestaciones de servicios como en Colombia, y es que mediante esta modalidad se requiere necesario el empleo de tecnologías de Información y Comunicación las cuales deben de ser brindadas por parte del empleador (Ramos, Ramos, & Tejera, 2020)

Como **primera subcategoría** tenemos al Trabajo a Domicilio (Rodríguez, 2017) quien en su investigación la define mediante la cita de Francisco Verdura, refiere que es característica inseparable de su definición que esta se realice ya sea por uno o más operarios ya sea en su propio domicilio o mediante previo acuerdo con el empleador en un lugar que se distinga del centro de labores, acordándose mediante el contrato laboral que se suscriba los términos y condiciones para que este se llegue a concretar. Sin embargo desde su opinión propia refieren que esta no se define como su especial condijó para ser realizada el empleo de las tecnologías de Información y Comunicación como si lo precisa el teletrabajo, que comentaremos continuación, reduciéndose en tal sentido que esta modalidad de empleo tanto como el teletrabajo son modalidades de trabajo que se realizan cumpliendo la disposición sanitaria del aislamiento social obligatorio, sin embargo volviendo a citar a dicho autor se precisa que este señala al respecto del trabajo a domicilio ya se encuentra con presencia de su ejecución en algunos distritos pero más haciendo acápito de los sectores que se desempeñen en el sector industrial.

Nuestra **segunda subcategoría** es el teletrabajo desde la Ley 30036 el cual al respecto se tiene que la definición brindada por (Valencia, 2018) quien refiere que por teletrabajo debemos entender que es la ejecución de actividades que se desprende del cumplimiento de un vínculo laboral establecido entre una parte activa y pasiva, el cual es llevado a cabo no en el mismo centro de labores sino ya sea en el mismo hogar del tele trabajador o uno de índole similar sin embargo la característica de esta es que se lleve a cabo mediante la utilización de TIC's, siendo que todas y cada una de sus labores en esos términos deben de ser comunicadas

a sus superiores inmediatos a efectos de que estos contrasten el cumplimiento de sus deberes para con la empresa que suscribió el contrato de labores. (pág. 206). Así también (Bonilla, Plaza, Soacha, & Riaño, 2014) precisan como trascendental característica por la cual se define al teletrabajo como aquel que se realiza en lugar distinto al del centro de labores que en un principio de se desarrollaban sus actividades, así como el empleo de tecnologías que hagan posible el ejecutar dichas actividades por las cuales se suscribió dicho contrato de labores. (pág. 38).

Por lo que al respecto se tiene que este precisa ya una prerrogativa a la definición de lo que debe de entenderse por teletrabajo señalando así también sus características que lo hacen destacar de cualquier otra modalidad de trabajo a distancia, siendo dentro de estas el uso de las TIC's, así como la subordinación del operario ante el superior inmediato, así también el desempeño de sus labores ante un ambiente distinto de su centro de operaciones, y es que dicha definición la desglosamos del Art. 2° del referido cuerpo legislativo.

Por otro lado se tiene a la **Segunda Categoría** refiriéndonos a las condiciones laborales de ello (Bargados, 2021) desprende refiriéndose a las condiciones de trabajo propiamente dicha, señala que hubieron varias circunstancias que se moldearon y modificaron para el llevar a cabo el cumplimiento de las labores mediante un trabajo a distancia como es el caso del teletrabajo sin embargo dentro de los distintos factores que se modificaron está el factor económico respecto a las remuneraciones las cuales redujeron en cuanto a su monto, así como los horarios de trabajo siendo que estos también se redujeron en dicha medida y por último la regulación de esta también tuvieron que adecuarse al empleo de una modalidad que no por mucho había sido subestimada por distintos sectores del crecimiento empresarial que se venía desarrollando en nuestros tiempos.

Del cual se desprenden como **subcategoría 01** las condiciones laborales en el sector educativo aspecto que fue el centro de atención por parte de (Travieso, Zangara, Massini, López, & Ivanoff, 2020) que así como se incorporaba en el sector empresarial innovaciones que eran de importancia para sus crecimiento y desarrollo de estas y no puedan cesar sus actividades no era menos el brindar y

revestir cierta importancia el aspecto educativo ya que millones de estudiantes habiéndose ocasionado inconscientemente un perjuicio puesto que muchos permanecían en modo suspendido en cuanto a sus estudios muchos tenía esos ánimos de seguir continuando con dichas actividades así como los mismo docentes quienes dejaban de laborar debido a la pandemia por lo que también se implementó como medida educativa ante el Coronavirus SARS-CoV-2 las clases remotas mediante el empleo de tecnologías que sirvan para suplir las clases que anteriormente se desarrollaban de manera presencial y a lo cual se le determinó como tecnología educativa, y esto no solo se desarrolló en nuestro país, sino que en otros países también ya sea como Uruguay así también Chile, Colombia entre otros, sin embargo ello no resolvía todo el problema puesto que los realizaban el teletrabajo, por lo que es fácil deducir que los docentes y catedráticos también veían a groso modo una problemática restante y es que muchos y la gran mayoría no se encontraban vinculados con dichas tecnologías es decir tanto como el desconocimiento por parte de los alumnos también se evidenciaba una ignorancia total por parte de la mayoría de los pedagogos que requerían de brindar su clase lo cual les demanda horas extra y adicionales a la que anteriormente debían de utilizar para hacer los preparativos para sus clases y ello obviamente les generaba una degeneración en cuanto a su estado de salud y ello debía de ser una preocupación por parte del gobierno.

De lo Anteriormente precisado se destaca como **siguiente subcategoría** al factor salud y gestión de seguridad en el teletrabajo, y es que al respecto precisa (Valero & Riaño, 2020) que no es posible que la mayoría de las empresas no consideren que la condición de adoptar el teletrabajo genera un tiempo adicional a lo que anteriormente el trabajo en el centro de labores demandaba por lo que no es consideración de algunas empresas opten como una modalidad especial y que requiere de total atención con respecto a las estrategias adoptadas en cuanto a salud, y es que estos deben de ser estudiados desde los aspectos psicológicos del teletrabajador en cuanto a su desempeño en el ejercicio del teletrabajo y si es que su rendimiento opta por ser considerable desde un punto positivo o negativo siempre que esta sea estudiado desde un especialista mediante una evaluación

objetiva la cual sea subvencionada por la misma parte empleadora ya que esta debe de velar por la garantía de que sus teletrabajadores se encuentren en un estado óptimo para que puedan desarrollar sus funciones para con la empresa y mantener la seguridad de su empleo en la misma. Asimismo (Gonzales, López, Gonzalez, García, & Álvarez, 2019) precisa al respecto que los efectos negativos para la salud por parte de las personas que vienen desarrollando el teletrabajo en el sector empresarial deviene del estudio de tres sectores fundamentales los cuales son ya sea visuales, entendiéndose que el uso de un computador u ordenador de escritorio demanda un sobre esfuerzo de la vista, así también demanda un trastorno músculo esquelético ya que el mismo trabajo obliga al individuo a estar largas horas sentado frente a un computador lo cual acarrea como consecuencia además del sedentarismo un cuadro de estrés severo y que ocasiona a su vez distintas enfermedades nerviosas al sujeto que efectúa teletrabajo, mientras que por otro lado también se evalúa la consecuencia negativa psicosocial, puesto que la misma demanda de efectuar el teletrabajo gestiona que sus relaciones sociales así como su propio desempeño en factores sociales que en un determinado momento ejercía al efectuar sus labores en un trabajo de campo o incluir en el mismo centro de labores se ven afectadas por lo que ello deviene en un total arreglo de la ley en cuanto a un servicio mediante el trabajo a distancia pero que vele por subsanar dichas afectaciones en la salud, es lo que asevera el autor.

Lo cual se refiere de la salud de los teletrabajadores, sin embargo al respecto de las personas que deben de velar por la salud de las demás personas se debe tener en cuenta que estas también deben de obtener un trato especial por parte de sus empleadores y mantener su seguridad por lo que al respecto se señala que el factor de las personas que vienen desarrollando el cuidado de las personas ya sea entregando a las personas las vacunas para poder combatir el covid o también a los enfermeros que velan por la salud de las personas que se contagiaron de dicha enfermedad requieren de un cuidado especial por parte de los empleadores así como de un seguro que los vale ante cualquier tipo de riesgo ya que si bien es cierto se encuentran ante el peligro constante y ello acarrea que en cuanto al sector de su seguridad sea muy cauteloso y se le otorgue una calidad considerable en cuanto

a la seguridad que el empleador le pueda otorgar a su colaborador siendo que como primer punto debe de velar por la salud de la ciudadanía para ello y como segundo punto así garantiza que el trabajador no pueda correr un riesgo fatal en el cumplimiento de sus labores, es esto lo que precisa (García M. , 2021).

Así se tiene que correspondiente al **enfoque conceptual** se tiene que **puesto de trabajo** concierne a aquella situación en la cual un colaborador pertenezca y se organice en una determinada empresa desempeñándose según las funciones por la cual fue contratado. Otro término materia de definición conceptual es el **contrato laboral** el cual se encuentra destinado a determinar aquella obligación que mantiene tanto la empresa como el colaborador entre estos mismos. Mientras que se considera pertinente precisar que el **derecho laboral** es aquella rama del derecho que contiene normas y directrices destinadas a regular la conducta humana en un determinado vínculo laboral. Por otro lado, respecto a la **Seguridad Laboral**, podría definirse a aquella seguridad que el trabajador dentro del desempeño de sus funciones y en cuanto el sujeto empleador se situó responsable a cumplir con dicha obligación para con el colaborador el cual es de vital importancia en estas épocas en la que la salud es un riesgo latente de proteger. **Tecnología de Información y Comunicación**, estos términos merecen definición ya que fácilmente puede confundirse como un celular una Tablet o un ordenador y es que ninguno está en lo incorrecto sin embargo es necesario precisar que ello se debe a que estos son aparatos e instrumentos tecnológicos que se emplean para recabar información y a su vez estos nos permiten una fácil modalidad de comunicación mediante las redes virtuales y digitales.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó mediante el **enfoque cualitativo** toda vez que se analiza la realidad, funcionalidad y origen del problema. Asimismo, el enfoque cualitativo, tiene sus soportes en la interpretación de la experiencia que se puede evaluar de la realidad, orientando la misma a estudiar y desarrollar las principales características y teorías del Trabajo Remoto y su vinculación con las Condiciones Laborales, ya que ello requiere así como una distinción de ésta en cuanto a su normativa y no solo una definición por parte de dicho cuerpo normativo estableciendo si es que sus condiciones de trabajo por las cuales se laborara serán eficientes para desarrollar el trabajo remoto.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se tiene que la investigación realizada hace empleo del **tipo de investigación Básica**, y es que la investigación tiene como finalidad obtener y enriquecer un Marco Teórico de adquirir nuevos conocimientos y aspectos y generar un nuevo resultado que beneficie a la sociedad en un futuro inmediato respecto al trabajo remoto y su correcta regulación en la normatividad acerca de sus Condiciones Laborales.

Respecto al **diseño de investigación**, esta investigación estará basada en la **teoría fundamentada**, ya que se busca profundizar los conocimientos obtenidos acerca del trabajo remoto y la teoría obtenida del análisis de los autores que tratan acerca de las condiciones laborales y contrastarlo con las entrevistas realizada a 06 especialistas y que desempeñen actualmente sus labores mediante el trabajo remoto así como en la gestión de salud y seguridad, sea un aspecto positivo en el ejercicio de sus labores.

Además, Respecto al **nivel** que se ha empleado en la investigación corresponde al **descriptivo**, ya que se generará conocimiento nuevo a través de la interpretación y hermenéutica ordenada de la recolección de información de las relevantes cualidades, particularidades, teorías y propiedades de las categorías, tanto de la Categoría Trabajo Remoto, como de la Categoría Condiciones Laborales.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

En la presente investigación se hace empleo de categorías, en razón a estas se tiene, que la **primera categoría** corresponde al **Trabajo remoto**, y de esta se desprende su definición conceptual siendo está definida por (Valencia, 2018) y como **subcategorías** se encuentran el **Trabajo a Domicilio**, así como tenemos al **teletrabajo desde la Ley 30036** Por otro lado la **categoría 02** corresponde a las **Condiciones Laborales** se tiene que su definición conceptual es la otorgada por (Buitrago, 2020). Desprendiéndose de esta, como subcategorías a **las Condiciones Laborales en el sector educativo**, y por último al **factor salud y la gestión de seguridad en el teletrabajo**.

Tabla 1.- Matriz de Categorización

<u>Categoría</u>	<u>Definición Conceptual</u>	<u>Subcategorías Dimensiones</u>
<u>Trabajo remoto</u>	El trabajo remoto o también conocido como el trabajo a domicilio el cual es la generalidad del teletrabajo, se desprende de esta especial prestación de servicio la cual se realiza desde el mismo domicilio del teletrabajador y se supedita a la subordinación de este último con el empleador (Vicente, Torres, Torres, Ramírez, & Capdevila, 2018)	Trabajo a Domicilio
		Teletrabajo desde la Ley N. 30036
<u>Condiciones laborales</u>	Las condiciones laborales son aquellos acuerdos y requerimientos por parte del empleador que se atribuyen y se ciñen al cumplimiento de un determinado contrato de trabajo al cual el determinado operario deberá de seguir al pie de la letra. (Buitrago, 2020)	Condiciones laborales desde el sector educativo
		Factor salud y la gestión de seguridad en el teletrabajo

3.3. Escenario de estudio

Teniendo en cuenta que, respecto al presente trabajo de investigación, el mismo se determinó en centro de labores siendo domicilio de los entrevistados que se encuentren a la fecha laborando mediante la modalidad **de trabajo remoto** en el **distrito de Lima**.

3.4. Participantes y Documentos

De igual manera, se llevaría a cabo la recolección de información mediante las entrevistas y las guías de entrevistas desarrolladas tanto a abogados que laboren mediante **trabajo remoto**, así también a docentes y catedráticos que realicen trabajo desde su domicilio, además se consideró pertinente la participación de profesional de la Salud a efectos de evaluar su calidad de trabajo ahora ante el contexto de la pandemia.

Los participantes que intervendrán en el presente trabajo de investigación constan de abogados, enfermeros y docentes.

Tabla 2.- Participantes

N°	SUJETOS	PROFESIÓN	Experiencia Laboral
1	Clorinda Clara Rosa Chilet Cuentas	Secretaria Judicial	Décimo Tercer Juzgado Unipersonal Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte
2	Mónica Aranda Alburquerque	Secretaria Judicial	Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de lima Norte
3	María Adita Tacilla Julca	Asistente Jurisdiccional de Juzgado	Décimo Cuarto Juzgado Penal Unipersonal Permanente de la Corte Superior de Justicia de lima Norte
4	Gustavo Nilsson Jave Matos	Secretaria Judicial	Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de lima Norte
5	Heysel Verónica Iman Guevara	Administración Pública	Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVIR
6	Jovita Aguilar Gálvez	Docente en Ciencias de la Comunicación	ONG Tejiendo Sonrisas
7	Gaby Milagros Chambi Cruz	Licenciado en Educación	Asociación Alumnos del Perú
8	Juana Neves Yañez Quispe	Titulada en pedagogía y cultura física/ Docente de educación primaria	I.E.P. Divino Maestro de Pro
9	Liz Magnolia Virhuez Peña	Secretaria Judicial	Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de lima Norte

10	Carlos Enrique Felix Yañez Yañez	Abogado Particular	Estudio Jurídico Particular
-----------	-------------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Al respecto también se consideró pertinente a efectos de responder a nuestros objetivos específicos y general la realización de guías de análisis de fuente documental de 06 autores que ya han tenido la oportunidad de evaluar tanto los aspectos generales y fundamentales del trabajo remoto y su ejercicio en otros países y que se tomará el modelo para su ejercicio en el desarrollo de nuestro territorio nacional.

Tabla 3.- Artículos Científicos

N° de Art. Inv.	Autores	Año	Título	Base de Datos	Revista	Objetivo Relacionado
1	Zanella & Guimares	2021	Teacher's work with video classes in D.E.: difficulties and challenges for teacher education and teaching profession	SCIELO	EDUR • Educação em Revista	Objetivo General
2	Filardi, Mercedes, & Fundao	2020	Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences	SCIELO	FGV EBAPE	
3	Valero & Riaño	2020	Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia	SCIELO	Creative Commons	Objetivo Específico 1
4	García & Sánchez	2020	Prevalencia de trastornos musculo esqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19	SCIELO	An Fac Med	
5	Gonzales, López, Gonzalez, García, & Álvarez	2019	Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD	SCIELO	Rev. Esp. Salud Pública	Objetivo Específico 2
6	Belmonte, Grosso, Muñoz, & Fernánde	2021	Educação física escolar em tempos de distanciamento social: panorama, desafios y enfrentamientos curriculares	SCIELO	MOVIMENTO Revista de	

	z				Educaçã o Física da UFRGS	
--	---	--	--	--	------------------------------------	--

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio de investigación, la **entrevista** es nuestra **técnica** de recolección de datos, siendo esta, según Hernández (2018) aquella herramienta que intercambia información entre el entrevistador y entrevistado, de tal manera que se utiliza como una herramienta para recolectar datos. En ese orden de ideas en la presente se hará empleo además, de la técnica del **Análisis Documental**, por lo que, como **instrumento** de recolección de datos de la presente técnica es la **guía de entrevista**, la cual contendrá **08 preguntas** estructuradas sugeridas de una manera profunda y clara, que sean accesibles a los objetivos de nuestro proyecto de investigación de los que cabe precisar que de la guía de entrevistas 02 preguntas se encuentran destinadas a responder a mi objetivo general (Analizar los obstáculos que origina el trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020), así también 03 preguntas destinadas a responder a mi objetivo específico 01 (Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020) y 04 más destinadas a responder a mi segundo y último objetivo específico (Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020)

Así también como se precisó en líneas anteriores, se refirió que se hará empleo de la **técnica** de análisis documental el instrumento que se llevará a cabo para ello mediante el **instrumento** que será la **Ficha de análisis de fuente** documental realizado a revistas indexadas, de las cuales se tiene que Zanella & Guimares Filardi, y Mercedes, & Fundao se encuentran destinados a dar respuesta a mi objetivo general (Analizar los obstáculos que origina el trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020), por otro lado mi primer objetivo específico (Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020) es respondido por Valero & Riaño y por García & Sánchez, mientras que Gonzales, López, Gonzalez, García, & Álvarez y

Belmonte, Grosso, Muñiz, & Fernández responden a mi objetivo específico 02 (Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo en las condiciones laborales del Sector Educativo en el distrito de Lima, 2020), dando sustento al diseño de investigación empleada.

3.6. Procedimiento

En concreto el presente trabajo de investigación al tratarse de una investigación cualitativa y que cuente con el diseño de Teoría Fundamentada así como de la recolección de datos, se tiene que esta busca alcanzar la regulación del trabajo remoto mejorando así la calidad de las condiciones laborales de los que ejerzan esta modalidad de trabajo así como a los que se vean beneficiados de dicho sistema, por lo que es necesario precisar que respecto al procedimiento que se ha seguido, está basado en temas de metodología de investigación científica, es un plan de investigación que tendrá por propósito al problema planteado, teniendo como premisa a la **matriz de categorización**, desarrollando toda la estructura del marco teórico como los **antecedentes** ya sea nacionales como internacionales, las **teorías** y las **definiciones** obtenidas de artículos científicos revisados y previamente seleccionados y por consiguiente responden en función tanto a mi categoría dependiente como independiente, para posteriormente poder desarrollar y plantear la **metodología**, es así que, el presente estudio responderá al enfoque cualitativo con diseño en la teoría fundamentada, asimismo al recojo de los datos, y en lo sucesivo se desarrolló el aspecto de la parte metodológica y administrativa, y lograr mediante ello lograr alcanzar las conclusiones y recomendaciones de la presente.

3.7. Rigor científico

Respecto al rigor científico reconoce a la calidad que se otorga al estudio de investigación considerando **credibilidad**, el que se concreta y efectiviza en las distintas formas de percepción e interpretación por parte de los entrevistados especialistas sobre el trabajo remoto al verse en la obligación de ejercer dicha modalidad de trabajo es por ello que han sido considerados en la participación de la investigación, siendo que estos reducen el nivel de disyuntivas y

desconocimiento que se configuraban en un punto de partida, se considera la **conformidad**, lo que se acredita mediante los estudios adoptados por autores que anteriormente vieron necesario la indagación de la problemática que se busca estudiar en el presente trabajo, contrastando similitudes en cuanto a teorías y perspectivas que se tiene acerca del trabajo remoto y las condiciones de trabajo que deben adoptarse de su uso en el derecho laboral., mientras que refiriéndonos a la **transferibilidad**, por lo que así lo requiere la investigación es que el autor ve necesaria la portabilidad de los resultados obtenidos de manera sencilla y concreta a consecuencia de un correcto empleo del trabajo de campo de dichas entrevistas y sus respectivas guías, las cuales brindarán respuesta y coadyuvará a que se dé respuesta a nuestro objetivo general así como de los problemas que se hayan propuesto en la presente y que se consideran de importancia en la realidad en la cual actualmente nos desarrollamos, brindando así la oportuna posibilidad de que mi investigación se considere como un fundamental aporte para futuras investigaciones.

Tabla 4.- Validación de Instrumentos de Recolección de Datos

VALIDACIÓN DE LA GUIA DE ENTREVISTA			
INSTRUMENTO	VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
Guía de Entrevista	Dra. Felipa Elvira Muñoz Ccuro	Docente de la Universidad Privada César Vallejo	90%
	Dr. Alberto Carlos Urteaga Regal	Docente de la Universidad Privada César Vallejo	90%
	Lucas Aceto	Docente de la Universidad Privada César Vallejo	95%

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.8. Método de análisis de datos

En los métodos de análisis de datos dado que nuestro trabajo se fundamenta en la recolección de datos, obteniendo los puntos de vista de los expertos y su interpretación de estos, es por ello, que la investigación se realizará en base a método hermenéutico, debido a que es sustentado mediante la interpretación de

los datos recolectados por parte de los abogados catedráticos, docentes y especialistas de la salud que fueron considerados como especialistas del tema al ejercer el trabajo remoto en sus labores. Sin embargo, se considera que también se aplicó el **método inductivo**, se utilizará en la recolección de datos, asimismo este método fue empleado en la elaboración de los supuestos, para determinar las categorías de los resultados de todo el proceso de investigación lo que dan respuestas a la problemática prevista en el trabajo remoto. Finalmente, al **método descriptivo** nos accederá a describir la información de los instrumentos de recolección de datos, asimismo se aplicará este método manifestando todo lo relacionado Trabajo remoto y Condiciones laborales iniciando desde la problemática, marco teórico, categorización y la formulación de supuestos para finalmente lograr una investigación de excelente calidad.

3.9. Aspectos éticos

El avance del estudio de investigación estará regido mediante el principio de legalidad cumpliendo con fuertes y rígidos valores ético-morales debido a que su contenido es propio de la autora, asimismo se respeta las directrices y normas otorgadas por el Área de Investigación de la Universidad César Vallejo la confiabilidad de los resultados obtenidos, además cumpliendo con los dispuesto por las Normas APA en cuanto a las Citas y su referencia al momento de emplearlas en el presente estudio de investigación por lo tanto, se mantiene el derecho de la autora, respetando la elaboración de citas aplicando las fuentes bibliográficas según las normas internacionales del APA, igualmente se respeta el método científico siendo una investigación de enfoque cualitativo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Por lo que habiendo llegado hasta esta parte de la presente investigación y siguiendo las pautas metodológicas seleccionadas para llevar a cabo nuestro estudio, es que era de nuestro pleno conocimiento nuestra población se manifiesta a través de los jueces y asistentes, así como abogados docentes y catedráticos que vienen realizando sus actividades laborales mediante trabajo remoto, ergo se tiene como muestra las guías de entrevistas realizadas a los participantes puesto que nuestra técnica de muestreo es realizada a través de la teoría fundamentada ya que nuestra investigación se destina a analizar interpretar fundamentar y argumentar las revistas indexadas que fueron materia de análisis de fuente documental, a través de la guía respectiva, a fines de crear una teoría posible y mediante ella dar solución a los problemas propuestos en el presente trabajo de investigación.

En consecuencia, el investigador pasara a exponer los datos brindados por los entrevistados con el fin de lograr una teoría sustentada en responder y a determinar mis objetivos planteados justificando el hecho de seguir un diseño de investigación de tipo Teoría Fundamentada el cual según Strauss y Corbin, (como se cita en Paramo, s.f.): esta si bien puede ser empleada en otros campos de la ciencia se entiende que el Derecho es una de las cuales también recurre a la Teoría Fundamentada dando a entender que mediante ella se lograra dar respuesta a los objetivos propuestos, ya que estos nacen a causa de tener la intención de erradicar un paradigma injustificable y es que en su búsqueda se logran obtener teorías que coadyuvaran a brindar una solución (p. X)

Por lo que se procede a describir los resultados obtenidos a nuestras entrevistas y es que mediante ellos se logran dar respuestas a nuestros objetivos

Como **Objetivo General** lo que se busca mediante el presente estudio es analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020. La **pregunta N° 01** ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?, dicha interrogante fue respondida de la siguiente manera: (i) Con

respecto a la regulación de las condiciones laborales, se tiene que de los diez (10) entrevistados, tres (03) **Iman, h. (2021), Aguilar, j. (2021), Yañez, j. (2021)** consideran que, si favorecerá al teletrabajo, siempre que se establezca mecanismos que puedan contribuir a verificar el horario laboral sin dejar de mencionar a la legislación que favorezca al trabajador. (ii) Por otro lado, los siete (07) entrevistados restantes, refieren que la ley debe de beneficiar al trabajador, y que la norma debe de interpretarse siempre desde la perspectiva más favorable para el trabajador, y si es que este lleva a cabo su labor de forma eficiente como consecuencia el trabajo remoto también será beneficiado enfatizando que ello será solo a causa del beneficio que la ley le otorgue al trabajador.

De lo que se pudo desprender que más de la mitad de los entrevistados entre docentes asistentes judiciales y profesionales, consideran que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajador más que trabajo remoto, en el distrito de Lima, 2020, y es que si bien es cierto la ley siempre debe de favorecer al trabajador y si no fuera así debería de hacerse empleo del principio de sucesión normativa e interpretar la ley en su favor

La **pregunta N° 02** ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las condiciones laborales adoptadas por el trabajo remoto?, dicha interrogante fue respondida de la siguiente manera: (i) Con respecto a la mayor facilidad de las actividades laborales a través de las condiciones laborales adoptadas por el trabajo remoto de los diez (10) entrevistados, solo uno (01) **Chilet, C. (2021)** negó su respuesta debido a la falta de conocimientos por parte del trabajador, así como las limitaciones que este pueda tener con respecto a las herramientas para llevar a cabo su trabajo. (ii) Mientras que de los nueve (09) entrevistados tenemos que , tres (03) responden de manera negativa (**Aranda, M. (2021), Virhuez, I. (2021), Yañez, C. (2021)**) al referirse que facilidad de las actividades laborales no dependerá de las condiciones laborales adoptadas en el trabajo remoto, sino es que dichas actividades laborales comprenden la posibilidad de que puedan ser llevadas a cabo mediante el trabajo remoto y es que la pandemia a causa del Covid - 19 paralizó las actividades de muchas empresas de todos los sectores, pero no

existió interés alguno por parte del gobierno en evaluar si es que se podría mejorar las actividades mediante el trabajo remoto, dicha preocupación solo surgió desde la misma empresa a efectos de no quebrar por no dar frutos entonces dicho factor es importante tener en cuenta según estos tres especialistas. (iii) Por otro lado de los seis (06) entrevistados restantes solo dos (04) especialistas, de los cuales **Tacilla, m. (2021) y Aguilar, j. (2021)** precisaron que las condiciones laborales en el trabajo remoto si dan facilidad a las actividades laborales ya que los trabajadores encuentran desde la comodidad del hogar, ahorrándose tiempo en el uso de transporte público o particular arriesgándose a contraer la infección por el Covid -19, entre muchos otros más riesgos, como el ser víctima de un robo a las horas de salidas entre o el acoso por parte de terceros así como padecer por un mal ambiente laboral todas esas situaciones quedan excluidas ya que el trabajo es realizado de forma remota entonces ello evidencia la facilidad de las actividades laborales, Dra. Echevarría (2018) y Dr. Jacinto (2018) hacen empleo de su derecho a reservarse de contestar la pregunta materia de absolución. (iv) Aunado a lo anterior se tiene que dos especialistas **Jave, G. (2021) y Yañez, J. (2021), responden** de manera negativa ya que condicionan dicha facilidad al empleo de una mejor herramienta para el trabajador a efectos de que pueda cumplir con su actividad laboral, así como la capacitación profesional respecto del empleo de dicha herramienta y su empleo, pero en el ámbito de su trabajo, eso para dichos especialistas si le generaría una facilidad a las actividades laborales. (iv) Y por último dos de los entrevistados **Virhuez, I. (2021) y Yañez, C. (2021)** refieren que las actividades laborales no se llevan a cabo con mayor facilidad ya que el empleo del trabajo remoto va a depender también del sector en donde se pueda aplicar el trabajo remoto porque en muchos campos no suelen satisfacer la necesidad de la empresa por dicho medio y sino solo lo hacen de manera parcial

Y es que en la segunda interrogante se tiene en claro que hay una diversificación de respuestas si bien es cierto no solo podemos centrarnos en decir que solo se negaron y se afirmaron respuestas sino que cada aporte brindado es relevante para poder dar respuesta a nuestro objetivo, de ese modo los autores bien precisan que la facilidad deberá de condicionarse bien al uso de

herramientas que hagan que su trabajo sea eficaz así como el correcto uso de las mismas, por otro lado también se tiene que va a depender del sector en donde se desee realizar el teletrabajo ya que no todos los sectores se encuentran habilitados para realizarlo a cabo, y por otro lado se menciona que la facilidad si se presencia al evitar ciertas incomodidades que antes con el trabajo presencial ocurrían.

Como **Objetivo Específico 1** se tiene que se buscaba Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020. La **pregunta N° 01** ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) Con respecto al tema de los diez (10) entrevistados se tiene que siete (07) entrevistados (**Chilet, C. (2021), Tacilla, M. (2021), Jave, G. (2021), Iman, H. (2021), Aguilar, J. (2021), Chambí, G. (2021), Yañez, C. (2021)**) aceptan que se ha visto afectada la gestión de seguridad por la modalidad de trabajo a domicilio dentro de los cuales se tienen a **Tacilla, M. (2021), Jave, G. (2021) y a Yañez, C. (2021)** quienes precisan al respecto que ello se debe a que la instancia del trabajo en el domicilio reduce la posibilidades de riesgo en el trabajo por lo que los empleadores reducen la importancia de la gestión de seguridad para los trabajadores. (ii) Mientras tanto de los tres entrevistados restantes. **Aranda, M. (2021), Yañez, J. (2021), Virhuez, I. (2021)** consideran que la gestión de seguridad en el trabajo no se ha visto afectada a causa del trabajo a domicilio

De lo precisado anteriormente es menester precisar que los entrevistados ratifican nuestro supuesto específico 01 ya que una de las condiciones laborales que se ha visto en total afectación se tiene a la condición de gestión de seguridad en el trabajo, ya que si bien es cierto la mayoría de empresas y sus empleadores consideran a la fecha que a causa de que se venga realizando el trabajo desde el domicilio entonces las posibilidades de que ocurra un accidente se han disminuido al grado de que no le brinden importancia a tal condición laboral y de cierto modo dejan en total desprotección al trabajador y en esta pregunta se ve que más de la mitad de los entrevistados concuerdan con nuestro supuesto.

La **pregunta N° 02** ¿Considera Ud. que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) Con respecto al tema de los diez (10) entrevistados se tiene que seis **06 Chilet, C. (2021), Jave, G. (2021), Iman, H. (2021), Aguilar, J. (2021), Yañez, J. (2021), Yañez, C. (2021)**. precisan que no se cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio. (ii) Por otro lado, el resto de entrevistados señalan que, si cubre los riesgos de accidentes en el trabajo a domicilio siendo que dentro de estos tenemos a **Virhuez, I. (2021), Chambi, G. (2021), Tacilla, M. (2021), Aranda, M. (2021)**.

De lo que se desprende que es muy perjudicial para la gestión de seguridad que se haya iniciado el trabajo remoto puesto que los empleadores consideran que sus trabajadores no están sujetos a ningún tipo de riesgo y así es que estos consideran que los empleadores no responderán ante un posible accidente y ello hará que no se desempeñen del todo en su actividad laboral, ello es perjudicial no solo para el trabajador sino que también debería de hablar de la seriedad y el prestigio de la empresa ya que si bien sus trabajadores se encuentran satisfechos sus labores serán eficientes y así la empresa también será beneficiada, el trabajador no es un objeto materia de reemplazo ante algún desperfecto como si fuese un repuesto ahí lo que escasea y se puede ver es que falta el factor humano en la aplicación del trabajo remoto y así como en su regulación

La **pregunta N° 03** ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) Con respecto a dicho tema de los diez entrevistados solo uno considero que no es conveniente mejorar las condiciones laborales del trabajo a domicilio mediante el acuerdo entre el trabajador y el empleador justificando su posición en el hecho que la mayoría de ocasiones estos desconocen por así decirlo de la legislación así como de conocimientos que son necesarios para poder llevar a cabo el convenio de las cláusulas que deba de contener el contrato de trabajo además del tiempo que demandaría ello, mientras que los demás entrevistados

aceptaron que si es conveniente un acuerdo en las condiciones laborales contenidas en el contrato de trabajo ya que ello garantiza al trabajador una seguridad así como las disposiciones de su trabajo a realizar

De lo anteriormente descrito se puede deducir que de que la ley requiere de una mejora para que se puedan coordinar las condiciones laborales siempre de la mejor manera tanto para el trabajador como para el empleador sin embargo muchas veces se entiende que los puestos ya son designados para que se cumplan determinadas funciones en específico, ergo ello no acarrea ningún inconveniente en épocas de pandemia ya que ante algún supuesto error había un superior encargado de supervisar la labor que se realizaba en este caso ante la actual pandemia es muy limitativa el poder hacer tales coordinaciones ya que la prioridad es evitar el contagio por Covid 19, por lo que no se encuentra alejada de la realidad la contradicción que realiza uno de los entrevistados.

Como **Objetivo Específico 2** se tiene la finalidad de Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020 La **pregunta N° 01** ¿Cree usted que el ejercicio del teletrabajo afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) Al igual que en la anterior pregunta se manifestó una cuasi unanimidad en la respuesta ofrecida por los diez 10 entrevistados donde solo **Virhuez, I. (2021)**, es el único que considera que no se ha afectado las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el sector educativo por el ejercicio del teletrabajo ya que fundamenta su respuesta en que dicha modalidad de trabajo es que evitara el contagio del Covid-19, (ii) Por otro lado, de los nueve (09) entrevistados restantes, **Jave, G. (2021)** y **Yañez, C. (2021)** se remite a profundizar la respuesta y señala que dicha afectación correspondería a la falta de conocimiento, así como a la improvisada llegada de la pandemia ya que la práctica del teletrabajo se impuso de un momento a otro pro con el fin de poder disminuir el contagio por Covid-19 en los trabajadores (iii) En ese orden de ideas con respecto a dicho tema, de los siete (07) entrevistados aun no analizados se tiene **Iman, H. (2021)** precisan que la afectación se deba a causas como la falta del acceso de internet en algunas de las regiones de

nuestro país lo cual es más que lógico que se fije ello como una de las limitaciones en el teletrabajo, además,

De lo precisado anteriormente es menester precisar que los entrevistados tienen una severa conciencia de la realidad que se padece en nuestra actualidad debido a la pandemia a causa del Covid -19 y el virus SARS Cov-2, y más aún en uno de los sectores que requiere de cierta prioridad como lo es el de la educación ya sea el de nuestros menores del hogar como es el caso de los estudiantes universitarios además que también se vieron afectados debido a que en el comienzo de la pandemia se paralizaron las clases y subsecuentemente se produjo las clases virtuales y ellos al menos por el tema del uso de la tecnología no tendrían tanto problema en cuanto a su adaptabilidad ergo la cuestión se vería en el uso del internet que estos tendrías que se debiera de aplicarse una mejora y ella acarrearía un gasto adicional en la personas y más aún en el golpe tan drástico que se dio a la economía ello contemplaría sino una complicación a la ejecución de las clases de los estudiantes así como de los docentes que necesitaran de dichas mejoras además que los docentes necesitarían también que se les abastezca de mejores herramientas para poder llevar a cabo con sus actividades.

La **pregunta N° 02 ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?**, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) Con respecto al tema de los diez (10) entrevistados solo se tienen cinco (05) respuestas negativas; (ii) En ese sentido se tiene lo precisado por **Chilet, C. (2021)** quien precisa que la capacitación no favorece a las condiciones laborales en el sector educativo ya que este debe de contar con los instrumentos necesarios para poder llevar a cabo sus labores y se puedan efectivamente concretar dicha capacitación que el empleador disponga según las condiciones establecidas para con el trabajador; (iii) **Virhuez, I. (2021)** alega de forma negativa ya que refiere que ello depende del sector al que os refiramos en concreto ya que no todas las labores se desempeñarían siempre por trabajo remoto hay algunas funciones que van a requerir de trabajo semi presencial, (iv) Además, se tiene a **Tacilla, M. (2021)** quien señala que ello no favorecerá a las

condiciones laborales sino a los propios trabajadores. (v) Por otro lado, de los cinco (05) participantes que consideran que la capacitación de los trabajadores si favorecen las condiciones laborales, se tiene lo referido por **Aranda, M. (2021)** quien añade a lo respondido que Si favorece a las condiciones laborales si es que los trabajadores tienen un mínimo de conocimientos acerca de las tecnologías y herramientas para realizar su trabajo mediante el teletrabajo, (vi) Y por último **Tacilla, M. (2021)** quien precisa al respecto que además de beneficiar al trabajador también beneficia a la empresa por el mejor desempeño de sus labores

Para entender mejor lo anteriormente señalado se tiene que cinco participantes se encuentran a favor de la regulación del factor salud en la Ley contraponiéndose a los otros cinco participantes que refieren que no es necesaria la regulación del factor salud en la Ley 30036

La **pregunta N° 03** ¿Considera necesario que la Ley 30036 regule el Factor Salud en su cuerpo normativo?, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) en referencia al siguiente cuestionamiento es que de los diez participantes(10) se tiene que ocho (08) de ellos (**Chilet, c. (2021), Tacilla, M. (2021) Jave, G. (2021), Iman, H. (2021), Aguilar, J. (2021), Chambi, G. (2021), Yañez, J. (2021) y Yañez, C. (2021)**) manifiestan que la regulación del factor salud si es necesaria en la Ley 30036,(ii) sin embargo **Yañez, C. (2021)** refiere adicionalmente que el empleador debe de salvaguardar por el cuidado de sus trabajadores ya que son sus subordinados. (iii) solo dos de los diez entrevistados (**Virhuez, I. (2021), Aranda, M. (2021)**) manifiestan que no ven la necesidad de regular la ley ya que esta debe de tratar estrictamente el trabajo remoto y el cual es una materia laboral y no de salud.

De lo precisado anteriormente se encuentra relevante que ocho de los entrevistados solamente refieran que el factor salud es fundamental para el trabajo remoto y por ello es que se deba de regular en la Lye.30036 ya que se presumía que todos entendería ello y se imaginaba que la totalidad de participantes sería que respondería de dicha manera lo cual se encuentra alejado a la realidad ya que dos de ellos precisan de forma negativa su respuesta por la

materia de la ley

La **pregunta N° 04** ¿Según Ud. la regulación del factor Salud en la Ley 30036 lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?, fue respondida por los entrevistados de la siguiente manera: (i) Con respecto al tema de los diez (10) entrevistados, **Aranda, M. (2021)**, **Tacilla, M. (2021)**, **Iman, H. (2021)**, **Yañez, J. (2021)**, **Virhuez, I. (2021)** señalan que la regulación del factor salud no lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto. (ii) Por otro lado, los cinco (05) entrevistados faltantes en la anterior lista señalan que, si debiera de regularse el factor salud ya que mejoraría la eficacia de la práctica del trabajo remoto, sin embargo, **Jave, G. (2021)** precisa al respecto que además de regular el factor salud se debiera de poder garantizar la capacitación de los trabajadores ello si es lo que lograría en gran cuenta una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto. **Yañez, C. (2021)** así también manifiesta que al regular la salud dentro de la Ley 30336 garantizara una seguridad al trabajador y en respuesta a dicha seguridad es que este desarrollara su labor de forma eficaz, como una relación de causa consecuencia entonces is tendría justificación la regulación del factor salud en la Ley.

En la última pregunta es que si encontramos una división exacta de posiciones ya que cinco de los participantes manifiestan que si deben de regularse en la Ley 3036 lo pertinente con respecto al factor salud mientras que los restantes manifiestan que no debiera de regularse ya que ello no le compete a una ley laboral

Con respecto a la descripción de las guías de análisis de fuente documental en búsqueda de nuestro objetivo general, el cual fue analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020. **(i)** tenemos a Zanella, R., & Guimares, B. (2021). Quienes refieren en su obra *Teacher's work with video classes in D.E.: Difficulties and challenges for teacher education and teaching profession*, que: la falta de regulación del teletrabajo no es la única razón por la cual se generen los paradigmas encontrados en la REALIDAD, sino que además de ello la capacitación de los que utilizan dicha herramienta como medio de trabajo también es indispensable y contribuye a que

en lugar de que dicha modalidad genere obstaculizaciones sea la puerta al futuro del trabajo.

Asimismo, se tiene lo contenido en el **Artículo científico** realizado por Filardi, F., Mercedes, R., & Fundao, M. (2020), cuyo título es Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences, quien refiere lo siguiente: El autor tabula dos sectores empresariales en los que uno de estos si se encuentra regulada su práctica en el teletrabajo y la otra no, y es por lo cual que este, evidencia que el que ejercita la práctica del teletrabajo lo realizad e forma más organizada además de efectiva, a comparación de aquella la cual no posee su regulación en el ordenamiento.

Aunado a lo anterior es que, se tiene lo contenido en el **Artículo científico** realizado por Valencia, A. (2018)., cuyo título es Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. quien refiere lo siguiente: Que el hecho de obtener una regulación mínima no solo ocasiona que este en deficiencia el desarrollo del TELETRABAJO, sino que no se regula la actuación de los tele trabajadores, razón por la misma que si no es por propio interés del empleador la mayoría de sus tele trabajadores no se encuentran aptas para poder ejercer dicha modalidad de trabajo es que ello surge como un factor determinante

Asimismo, se tiene lo contenido en el siguiente **Artículo científico** realizado por Bargados, A. (2021)., cuyo título es Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas., quien refiere lo siguiente: como es de observarse las empresas que responden y hacen empleo al teletrabajo lo realizan siempre que esto es considerado algo nuevo y el teletrabajo por ende ayudara a que sus necesidades sean satisfechas puesto que sería totalmente ilógico que una entidad vaya a aventurarse a realizar trabajo remoto o teletrabajo si es que no se adecua a las necesidad es de la empresa.

En efecto, y teniendo en cuenta nuestro **supuesto general** donde se refería que los obstáculos que se originaban de la falta de regulación del trabajo remoto eran escasas en las condiciones laborales en el distrito de Lima, 2020 y es que gracias a Zanella, R., & Guimares, B. (2021) se concluye que la falta de conocimiento en dicha herramienta no es otra cosa, sino solo una limitación la cual acarrea a su vez

diversos problemas accesorios que en resumidas cuentas perjudicaran a los docentes que al no poder entender las peculiaridades de dicho trabajo a emplear les generara frustración y estrés. También de lo anteriormente citado de Filardi, F., Mercedes, R., & Fundao, M. (2020) se puede apreciar en dicha doctrina que el autor refiere que efectivamente las entidades públicas son las que demuestran una iniciativa a mejorar aquellas desventajas que generan el poder emplear el teletrabajo, sin embargo, es consciente y reflexiona ello no es deficiente a efectos de poder erradicar las limitaciones que se tengan en el ejercicio de dicha modalidad de trabajo. De Valencia, A. (2018). se concluye que la legislación no es el único problema o factor que disminuye el impacto del teletrabajo siendo que el factor humano y de los cuales desempeñaran dicha labor también es determinante para que una empresa pueda desarrollar sus labores mediante dicha modalidad de trabajo siendo que si es que no lo elabora un trabajador capacitado ello solo será un obstáculo más que una ventaja. Y de Bargados, A. (2021). se puede apreciar que El golpe que ha ocasionado la pandemia a causa del covid-19, ha sido muy concreto y evidente ante los distintos sectores sea desde el sector comercio, educación, turismo, economía, agricultura, entre otros, sin embargo resalta que la situación en las que estas se encontraban antes de la pandemia no eran para nada de enorgullecerse por lo que para las empresas ha sido ello tanto un factor de suerte como de declive razón por la cual debieron de estar más activas que antes

En cuanto al **objetivo específico 1**, se busca Identificar de qué manera el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020 al respecto a mi primer objetivo específico se tiene a Valero, I., & Riaño, M. (2020). en su **investigación** Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia donde precisa lo siguiente: Como es de observarse las empresas no tienen muy bien definido respecto si es que al tratarse de una nueva modalidad cabe la posibilidad de que estos adecuen su ejercicio a fusionarlo e intercalar respecto de actividades presenciales, puesto que hay efectivamente funciones y labores que no podrán desarrollarse de manera remota, y es razón por la cual la condición laboral debe de estar determinada al trabajo a domicilio

Asimismo, se tiene la **tesis** precisada por García, E., & Sánchez, R. (2020)., el

cual en su obra- Prevalencia de trastornos musculo esqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19.: El estudio realizado por el doctrinario lo que pretende no es otra cosa sino el determinar si es que el trabajo remoto impuesto con el fin de evitar el contagio por la pandemia del virus en cuestión no solo afectara psicológicamente sino también ello hará que se ocasione a su salud diversas afectaciones evaluando ya sea la postura, así como el tiempo que estos dedican al estar realizando sus labores entre otros factores

Además, se tiene a Travieso, M., Zangara, A., Massini, M., López, M., & Ivanoff, M. (2020). en su **investigación #TecnoEduUNLP** en tiempos de aislamiento: oportunidades y tensiones donde precisa lo siguiente: Ante todo pronóstico a la educación debe de evolucionar y no solo en el sentido que para los alumnos servirá dicho alcance, sino que ahora en épocas de distanciamiento el docente debe de sacar el máximo provecho a efectos de poder dictar una cátedra estable y en la cual sus alumnos también puedan lograr un aprendizaje como si se estuviese en las aulas de clase

Al respecto de mi **primer supuesto específico** en un primer plano alegamos que El trabajo a domicilio modificaría las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020. Sin embargo, como es de observarse de la cita propuesta por Valero, I., & Riaño, M. (2020) que las empresas no tienen muy bien definido respecto si es que al tratarse de una nueva modalidad cabe la posibilidad de que estos adecuen su ejercicio a fusionarlo e intercalar respecto de actividades presenciales, puesto que hay efectivamente funciones y labores que no podrán desarrollarse de manera remota, y es razón por la cual la condición laboral debe de estar determinada al trabajo a domicilio. Luego de haber llevado a cabo dicha indagación por García, E., & Sánchez, R. (2020)., se logró determinar que el investigador concluye que si se genera falencias a causa de la práctica del teletrabajo a los educadores de una universidad tal es el caso que el 100% de los tele trabajadores participantes en su muestreo presentaron molestias. Al respecto gracias a Travieso, M., Zangara, A., Massini, M., López, M., & Ivanoff, M. (2020) se concluye que ante las medidas desesperadas adoptadas por la pandemia se tuvieron que optar también por soluciones a dicha problemática, siendo que el perjuicio era notorio siendo que esto afectaba a la educación no solo de los

universitarios y la economía de los docentes sino también para estudiantes de distintas secciones razón por la cual cualquier iniciativa que llevara a efectos de dar una posible solución a estos problemas son y serán siempre bienvenidos

Por lo que teniendo en cuenta que mi **objetivo específico 2**, busca Describir las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020 al respecto se tiene a Gonzales, E., López, J., Gonzalez, S., García, G., & Álvarez, T. (2019) en su investigación Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD donde precisa lo siguiente: El autor señala que dentro de los grupos que emplean hoy en nuestras épocas a causa de la pandemia o incluso sin ella ya que en algunos países no fue necesaria la imposición de medidas para emplearle, se incluye dentro de estos sectores a la educación razón por la cual reviste de cierta importancia al teletrabajo

Así también. se tiene a Belmonte, R., Grosso, D., Muñiz, F., & Fernández, N. (2021) en su investigación Educação física escolar em tempos de distanciamento social: panorama, desafios de enfrentamentos curriculares donde precisa lo siguiente: Lo que trata de explicar en la cita precedente solo se refiere a las medidas impuestas a efectos de poder salvaguardar la salud, puesto que si bien es cierto el hecho de que esta no pueda salvaguardarse de forma idónea ello es solo debido a una mala gestión política razón por la cual debería de ser la prioridad en el gobierno.

Además, se tiene a Vicente, T., Torres, I., Torres, A., Ramírez, V., & Capdevila, L. (2018) en su investigación El teletrabajo en salud laboral. donde precisa lo siguiente: Si bien es cierto el hecho de haberse realizado en un determinado momento un trabajo de forma presencial le atribuía un riesgo en el trabajo, y el hecho de realizarlo de forma remota no contribuye a una erradicación de dicho riesgo por el contrario es un derecho del trabajador y por lo cual no debe ser extrínseco a este

Al respecto a **mi segundo supuesto específico** del cual se concluye de Gonzales, E., López, J., Gonzalez, S., García, G., & Álvarez, T. (2019) que El autor señala que dentro de los grupos que emplean hoy en nuestras épocas a causa de la pandemia o incluso sin ella ya que en algunos países no fue necesaria la

imposición de medidas para emplearle, se incluye dentro de estos sectores a la educación razón por la cual reviste de cierta importancia al teletrabajo. asimismo, al respecto de Belmonte, R., Grosso, D., Muñiz, F., & Fernández, N. (2021) se concluye enfatizando que el sector salud no es algo que deba de correrse riesgos porque el error más grave en cuanto a la pandemia acontecida deviene en la muerte por la cual se debe de adoptar medidas correctas y que garanticen el poder evitar la infección de la PANDEMIA, así como la posibilidad de no generar daños colaterales en el desarrollo de dichas medidas. Además, se concluye de Vicente, T., Torres, I., Torres, A., Ramírez, V., & Capdevila, L. (2018) que En el sector salud si bien es cierto es una prioridad el velar valga la redundancia por dicho derecho, es decir la salud sin embargo el ejercicio del trabajo de forma remota no excluye el hecho de poder tutelar y garantizar su protección razón por la cual deben de adecuarse las reglas de salud y seguridad a la normativa del trabajo remoto

V. CONCLUSIONES

Es entonces, relevante precisar que llegamos a las siguientes conclusiones:

Primero. Al respecto de las indagaciones llevadas a cabo, es de evidenciarse que los investigadores concluyen que los obstáculos que se originan de la falta de la regulación del trabajo remoto son escasas en las condiciones laborales, habiendo llegado a dicha conclusión, ipso facto ya que si bien es cierto los especialistas y aun así en parte, los entrevistados sin ser especialistas pero al hacer empleo del trabajo remoto como modalidad de cumplimiento de sus actividades laborales es que precisan como principal obstáculo que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales, la falta de capacitación que se le brinda a los trabajadores puesto que la regulación del trabajo remoto no solo debe de señalar la definición del mismo sino además de ello regular de qué manera llevar a cabo su cumplimiento sin faltar a las órdenes del empleador ni las cláusulas del contrato ni mucho menos al ordenamiento jurídico.

Segundo. En ese mismo orden de ideas al respecto de los estudios realizados a modo de conclusión señalamos que el trabajo a domicilio modificó las condiciones laborales en el sector educativo, y es que no solo basto que las clases cambiaran de forma presencial a virtual sino que ello como consecuencia resulto que los maestros docentes y catedráticos tuvieron que adecuar sus actividades laborales al empleo de una técnica de la información y comunicaciones, sin embargo que ello debe de ser cargo y obligación del empleador la situación de abastecer a los trabajadores de estas herramientas, sin embargo ello no concluye de esta manera, ya que se debe de tener en cuenta lo anteriormente precisado es decir que los trabajadores que requieran de ello y así no lo deseen, necesitan de una capacitación para un óptimo empleo de estas herramientas en sus labores.

Tercero. Además en necesario precisar que concluimos que el teletrabajo desde la Ley 30036 genera variaciones al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo, toda vez que la salud es un factor que debe de darse un gran empeño en la erradicación de alguna molestia o incomodidad derivada de la realización del teletrabajo y aunado a esto los estudios realizados, nos indican que la seguridad se está siendo subestimada por parte de los empleadores lo cual genera una desventaja al momento de llevar a cabo las labores.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Entonces se intuye a modo de recomendación que los empleadores deben de motivar el incremento de conocimiento y capacidad de sus trabajadores en el trabajo remoto y en cuanto a las herramientas para poder llevar a cabo sus labores según la modalidad del trabajo remoto, así no haya una regulación que precise respecto de las condiciones laborales y como mejorar dicha obstaculización, lo que la ley no prohíbe está permitido, por ende no solo se debe de beneficiar a la empresa sino a los trabajadores ya que son estos los que permiten que la empresa la cual estos dirigen se mantenga aun dentro del mercado.

SEGUNDO: Se recomienda, a los trabajadores del sector educativo que a falta de una capacitación otorgada por parte del empleador quien dirige la entidad a la que estos pertenezcan, autocapacitarse ante la actual era de la globalización y del internet y así poder pedir ayuda a través de familiares que sean aun jóvenes como los propios hijos, sobrinos, nietos y otros que permitan el entendimiento de estas herramientas y puedan trasladarlo en su actividad laboral, que si bien es cierto pueda llegar a ser una ardua tarea pero si es que se logra pueda llegar a reducir las horas de su trabajo frente a un computador.

TERCERO: Por último, se sugiere, a los legisladores, incorporar dentro de la Ley 30036, la regulación del factor salud tanto como la gestión de seguridad en cuanto al teletrabajo toda vez que ello dará seguridad al trabajador a la hora de realizar su trabajo bajo la modalidad del trabajo remoto lo que se efectivizará frente a la realización de su trabajo de forma óptima en el empleo de las herramientas de informática y comunicación.

REFERENCIAS

1. Bargados, A. (2021). *Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas*. Recuperado de Dialnet:
2. Belmonte, R., Grosso, D., Muñiz, F., & Fernández, N. (2021). *Educação física escolar em tempos de distanciamento social: panorama, desafios y enfrentamientos curriculares*. Recuperado de Scielo: <https://www.scielo.br/j/mov/a/6y48CqX6XhtKmg6vQ5MYDqz/?lang=pt>
3. Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., & Riaño, M. (2014). *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007&lng=p&nrm=iso
4. Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. Recuperado de Scielo.: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001&lang=es
5. Cultzoni, C., & Cámara, C. (2012). *Valoración de la calidad de la enseñanza basada en tecnologías. Utilización de un laboratorio remoto para un trabajo práctico de física en carreras de ingeniería*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095313>
6. Esquerda, M. (09 de abril de 2020). *Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo*. Obtenido de Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103727973&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9cb9625246f6623e026363bb1e6c35d8&sot=b&sdt=b&sl=73&s=TITLE-ABS-KEY%28Ventajas%2c+Inconvenientes+y+aspectos+%c3%a9ticos+del+teletrabajo%29&relpos=0&cit>
7. Filardi, F., Mercedes, R., & Fundao, M. (2020). *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences*. Recuperado de Scielo: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=en>
8. García, E., & Sánchez, R. (2020). *Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Recuperado de Scielo:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832020000300301&script=sci_arttext&tlng=en

9. García, G. (2021). *Nuevos retos adaptativos de la Farmacia: inteligencia artificial, teletrabajo y medio ambiente*. Recuperado de Scielo:
10. Gasparini, L., & Bonavida, C. (2020). *Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto*. Obtenido de Scopus:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7739966>
11. Gonzales, E., López, J., Gonzalez, S., García, G., & Álvarez, T. (2019). *Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD*. Recuperado de Scielo:
<https://www.scielosp.org/article/resp/2019.v93/e201908062/>
12. Gutiérrez, P. (2020). *El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría*. Obtenido de Scopus:
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85089805390&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=813df6e7498fdd965e513e57c96a6023&sot=b&sdt=b&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28teletrabajo%29&relpos=10&citeCnt=0&searchTerm=>
13. Henao, I. (2010). *El concepto de pandemia: debate e Implicaciones a propósito de la Pandemia de Influenza de 2009*. Recuperado de Scielo:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v9n19/v9n19a05.pdf>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7695212>
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-714X2020000200094&lang=es
14. Miglioretti, M., Gagnam, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). *No todo el teletrabajo es valioso*. Obtenido de Scopus:
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103496352&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=813df6e7498fdd965e513e57c96a6023&sot=b&sdt=b&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28teletrabajo%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=>
15. Monroy, A., Estrada, A., Enríquez, F., Bravo, G., Armendáriz, R., & Padilla, J. (2015). *Sistema de monitoreo remoto con detección de movimiento basado en visión por computadora*. Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7140462>

16. Peraza, X. (2020). *Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador*. Recuperado de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507
17. Ramos, V., Ramos, C., & Tejera, E. (2020). *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Obtenido de Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102854909&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c1bdfd201c8fffc847a3d73fc98bd849&sot=b&sdt=b&sl=36&s=ALL%28teletrabajo+en+tiempos+de+covid%29&relpos=15&citeCnt=0&searchTerm=>
18. Rodríguez, A. (2017). *Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino*. Recuperado de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-159X2017000200047&lang=es
19. Sierra, E. (2014). *Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5126040>
20. Solis, D., & Pascual, R. (2020). ¿'Mascarillas virtuales' para el acceso remoto y el teletrabajo? Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7848960>
21. Tapasco, O., & Giraldo, J. (2018). *Teletrabajo: Aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los ejecutivos*. Obtenido de Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85057473292&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c06cfe09d6d9f990ad56ebec13221da4&sot=b&sdt=b&sl=20&s=AUTHOR-NAME%28Tapasco%29&relpos=16&citeCnt=0&searchTerm=>
22. Tapasco, O., & Giraldo, J. (2019). *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*. Recuperado de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100149&lang=es
23. Tomasina, F. (2010). *Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual*. Recuperado de Scielo: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2012.v14suppl1/56-67/>

24. Torres, P. (2021). *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Obtenido de Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103058440&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=813df6e7498fdd965e513e57c96a6023&sot=b&sdt=b&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28teletrabajo%29&relpos=3&citeCnt=0&searchTerm=>
25. Travieso, M., Zangara, A., Massini, M., López, M., & Ivanoff, M. (2020). *#TecnoEduUNLP en tiempos de aislamiento: oportunidades y tensiones*. Recuperado de Scielo: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200119&script=sci_arttext
26. Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Recuperado de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203
27. Valero, I., & Riaño, M. (2020). *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Recuperado de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003&lang=es
28. Venegas, C., & Leyva, A. (2020). *La Fatiga y la Carga Mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social*. Obtenido de Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092684949&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81584314a93ea027f45c7592cda4dc98&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28trabajo+remoto%29&relpos=1&citeCnt=2&searchTerm=>
29. Vicente, T., Torres, I., Torres, A., Ramírez, V., & Capdevila, L. (2018). *El teletrabajo en salud laboral*. Recuperado de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000200287&lang=es
30. Zanella, R., & Guimares, B. (2021). *Teacher's work with video classes in D.E.: Difficulties and challenges for teacher education and teaching profession*. Recuperado de Scielo: <https://www.scielo.br/j/edur/a/KxHNB8BpTrJZLbfnbVVTkkJ/?lang=en>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO

La falta de regulación del Trabajo Remoto frente las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima, 2020

PROBLEMAS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Problema General	¿Qué obstáculos origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales Lima, 2020?
Problema Específico 1	¿De qué manera el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020?
Problema Específico 2	¿Qué variaciones genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020?

Categoría 01: Trabajo Remoto		
Subcategoría 1	Subcategoría 2	Definición Conceptual
Trabajo a Domicilio	Teletrabajo desde la Ley N. 30036	El trabajo remoto o también conocido como el trabajo a domicilio el cual es la generalidad del teletrabajo, se desprende de esta especial prestación de servicio la cual se realiza desde el mismo domicilio del teletrabajador y se supedita a la subordinación de este último con el empleador (Vicente, Torres, Torres, Ramírez, & Capdevila, 2018)

OBJETIVOS

Categoría 02: Condiciones laborales

Objetivo General	Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020
Objetivo Específico 1	Identificar de qué manera el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020
Objetivo Específico 2	Describir las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Subcategoría 1	Subcategoría 2	Definición Conceptual
Condiciones laborales desde el sector educativo	Factor salud y la gestión de seguridad en el teletrabajo	Las condiciones laborales son aquellos acuerdos y requerimientos por parte del empleador que se atribuyen y se ciñen al cumplimiento de un determinado contrato de trabajo al cual el determinado operario deberá de seguir al pie de la letra. (Buitrago, 2020)

SUPUESTOS JURÍDICOS

METODOLOGÍA

Supuesto General	Los obstáculos que se originen de la falta de regulación del trabajo remoto serian escasas en las condiciones laborales en el distrito de Lima, 2020.
Supuesto Específico 1	El trabajo a domicilio modificaría las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020.
Supuesto Específico 2	El teletrabajo desde la Ley 30036 generaría variaciones al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

DISEÑO DE INVESTIGACION	Enfoque	Cualitativo
	Diseño	Teoría Fundamentalada
	Tipo de Inv.	Básica
	Nivel de Inv.	Descriptivo
	Estudio	No Experimental
PLAN DE ANÁLISIS Y TRAYECTORIA METODOLÓGICA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
	TECNICA	Entrevista
	INSTRUMENTO PARTICIPANTES	Guía de Entrevista
		Abogados, Docentes y Enfermeros
ANÁLISIS CUALITATIVO DE DATOS	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético	

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

Datos del entrevistado:	
Nombre y apellidos	
Cargo o Profesión	
Centro de Labores	

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?



Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Pregunta:

2. ¿Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?



Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

Pregunta:



4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

GRACIAS...

<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres : Muñoz Ccuro, Felipa Elvira
 I.2. Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación : Guía de Entrevista
 I.4. Autor de instrumento : VARAS RUIZ, Erika Fabiola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima,01 de Julio del 2021.

FIRMA DEL EXPERTO FORMANTE

DNI N°:09353880 Telf.:989592600

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres : Urteaga Regal, Carlos Alberto
 I.2. Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación : Guía de Entrevista
 I.4. Autor de instrumento : VARAS RUIZ, Erika Fabiola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 01 de Julio del 2021.



FIRMA DEL EXPERTO FORMANTE
 DNI N°:09803484 Telf.:997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

V.1. Apellidos y Nombres : Aceto, Luca
 V.2. Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad César Vallejo
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación : Guía de Entrevista
 V.4. Autor de instrumento : VARAS RUIZ, Erika Fabiola

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 01 de Julio del 2021.

Luca Aceto

FIRMA DEL EXPERTO FORMANTE
 DNI N°:48974953 Telf.:910190409

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO
BASE DE DATOS: SCIELO
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2021

OBJETIVO GENERAL:

ANALIZAR LOS OBSTÁCULOS QUE ORIGINA LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LAS CONDICIONES LABORALES EN LIMA, 2020

ZANELLA, R., & GUIMARES, B. (2021). TEACHER'S WORK WITH VIDEO CLASSES IN D.E.: DIFFICULTIES AND CHALLENGES FOR TEACHER EDUCATION AND TEACHING PROFESSION. RECUPERADO DE SCIELO:
[HTTPS://WWW.SCIELO.BR/J/EDUR/A/KxHNB8BpTrJZLBFNBVVTkkj/?LANG=EN](https://www.scielo.br/j/edur/a/KxHNB8BpTrJZLBFNBVVTkkj/?lang=en)

FUENTE DOCUMENTAL

EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN DOCENTE, LA RESOLUCIÓN No. 2, DEL 17/07/2015 (BRASIL, 2015) ESTABLECE QUE EL EGRESADO DEBE CONTAR CON UN REPERTORIO DE INFORMACIÓN Y HABILIDADES QUE LE PERMITAN DOCENTE, RELACIONAR EL LENGUAJE DE LOS MEDIOS CON LA EDUCACIÓN, EN LOS PROCESOS DIDÁCTICOS-PEDAGÓGICO, DEMOSTRANDO DOMINIO Y USO COMPETENTE DE LOS TIDC PARA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, DESARROLLO DEL APRENDIZAJE, MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y EXPANSIÓN DE LA FORMACIÓN CULTURAL.

CONTENIDO DE FUENTE DOC.

DE LO QUE SE DESPRENDE QUE LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO NO ES LA ÚNICA RAZÓN POR LA CUAL SE GENEREN LOS PARADIGMAS ENCONTRADOS EN LA REALIDAD, SINO QUE ADEMÁS DE ELLO LA CAPACITACIÓN DE LOS QUE UTILIZAN DICHA HERRAMIENTA COMO MEDIO DE TRABAJO TAMBIÉN ES INDISPENSABLE Y CONTRIBUYE A QUE EN LUGAR DE QUE DICHA MODALIDAD GENERE OBSTACULIZACIONES SEA LA PUERTA AL FUTURO DEL TRABAJO.

ANÁLISIS DE CONTENIDO

SE CONCLUYE QUE LA FALTA DE CONOCIMIENTO EN DICHA HERRAMIENTA NO ES OTRA COSA, SINO SOLO UNA LIMITACIÓN LA CUAL ACARREA A SU VEZ DIVERSOS PROBLEMAS ACCESORIOS QUE EN RESUMIDAS CUENTAS PERJUDICARAN A LOS DOCENTES QUE AL NO PODER ENTENDER LAS PECULIARIDADES DE DICHO TRABAJO A EMPLEAR LES GENERARA FRUSTRACIÓN Y ESTRÉS.

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO
BASE DE DATOS: SCIELO
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2020

OBJETIVO GENERAL:

ANALIZAR LOS OBSTÁCULOS QUE ORIGINA LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LAS CONDICIONES LABORALES EN LIMA, 2020

FILARDI, F., MERCEDES, R., & FUNDAO, M. (2020). ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF TELEWORKING IN BRAZILIAN PUBLIC ADMINISTRATION: ANALYSIS OF SERPRO AND FEDERAL REVENUE EXPERIENCES. RECUPERADO DE SCIELO:
[HTTPS://WWW.SCIELO.BR/J/CEBAPE/A/pJSWMHNCpvz6fGwdkCFyVLC/?LANG=EN](https://www.scielo.br/j/CEBAPE/A/pJSWMHNCpvz6fGwdkCFyVLC/?lang=en)

FUENTE
DOCUMENTAL

LA ORDENANZA RFB 947/2012 ESTABLECE QUE LOS JEFES DE PROYECTO CONTROLAN LAS ACTIVIDADES DEL TELETRABAJADOR Y LAS FORMAS DE DESCONEXIÓN DE ESTA FORMA DE TRABAJO, MIENTRAS QUE EN SERPRO NO EXISTE TAL INSTRUCCIÓN

CONTENIDO DE
FUENTE DOC.

ANTE ESTA NUEVA FUENTE SE TIENE QUE EL AUTOR TABULA DOS SECTORES EMPRESARIALES EN LOS QUE UNO DE ESTOS SI SE ENCUENTRA REGULADA SU PRÁCTICA EN EL TELETRABAJO Y LA OTRA NO, Y ES POR LO CUAL QUE ESTE, EVIDENCIA QUE EL QUE EJERCITA LA PRÁCTICA DEL TELETRABAJO LO REALIZA DE FORMA MÁS ORGANIZADA ADEMÁS DE EFECTIVA, A COMPARACIÓN DE AQUELLA LA CUAL NO POSEE SU REGULACIÓN EN EL ORDENAMIENTO.

ANÁLISIS DE
CONTENIDO

APRECIÁNDOSE EN DICHA DOCTRINA QUE EL AUTOR REFIERE QUE EFECTIVAMENTE LAS ENTIDADES PÚBLICAS SON LAS QUE DEMUESTRAN UNA INICIATIVA A MEJORAR AQUELLAS DESVENTAJAS QUE GENERAN EL PODER EMPLEAR EL TELETRABAJO, SIN EMBARGO ES CONSCIENTE Y REFLEXIONA ELLO NO ES DEFICIENTE A EFECTOS DE PODER ERRADICAR LAS LIMITACIONES QUE SE TENGAN EN EL EJERCICIO DE DICHA MODALIDAD DE TRABAJO

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO

BASE DE DATOS: SCIELO

FECHA DE EXPEDICIÓN: 2018

OBJETIVO GENERAL:

ANALIZAR LOS OBSTÁCULOS QUE ORIGINA LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LAS CONDICIONES LABORALES EN LIMA, 2020

VALENCIA, A. (2018). ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ: ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS.
RECUPERADO DE SCIELO:
[HTTP://WWW.SCIELO.ORG/MX/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI_ARTTEXT&PID=SI870-21472018000100203](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SI870-21472018000100203)

FUENTE DOCUMENTAL

ESTA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO PARA PROMOVER EL TELETRABAJO REQUIERE DE LA CAPACITACIÓN OBLIGATORIA DE SUS COLABORADORES EN EL USO DE LAS TIC. POR ELLO, TAMBIÉN EN EL REGLAMENTO DE LA LEY 30036 SE HA CONSIDERADO NECESARIO REGULAR LA CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

CONTENIDO DE FUENTE DOC.

LO QUE EN OTRAS PALABRAS ALUDE A LO ANTES PRECISADO SIENDO QUE EL HECHO DE OBTENER UNA REGULACIÓN MÍNIMA NO SOLO OCASIONA QUE ESTE EN DEFICIENCIA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO, SINO QUE NO SE REGULA LA ACTUACIÓN DE LOS TELETRABAJADORES, RAZÓN POR LA MISMA QUE SI NO ES POR PROPIO INTERÉS DEL EMPLEADOR LA MAYORÍA DE SUS TELETRABAJADORES NO SE ENCUENTRAN APTAS PARA PODER EJERCER DICHA MODALIDAD DE TRABAJO ES QUE ELLO SURGE COMO UN FACTOR DETERMINANTE

ANÁLISIS DE CONTENIDO

SE CONCLUYE QUE LA LEGISLACIÓN NO ES EL ÚNICO PROBLEMA O FACTOR QUE DISMINUYE EL IMPACTO DEL TELETRABAJO SIENDO QUE EL FACTOS HUMANO Y DE LOS CUALES DESEMPEÑARAN DICHA LABOR TAMBIÉN ES DETERMINANTE PARA QUE UNA EMPRESA PUEDA DESARROLLAR SUS LABORES MEDIANTE DICHA MODALIDAD DE TRABAJO SIENDO QUE SI ES QUE NO LO ELABORA UN TRABAJADOR CAPACITADO ELLO SOLO SERÁ UN OBSTÁCULO MÁS QUE UNA VENTAJA

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO
BASE DE DATOS: DIALNET
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2021

OBJETIVO GENERAL:

ANALIZAR LOS OBSTÁCULOS QUE ORIGINA LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LAS CONDICIONES LABORALES EN LIMA, 2020

BARGADOS, A. (2021). IMPACTO DEL COVID-19 EN LAS PYMES ARGENTINAS. RECUPERADO DE DIALNET: [HTTPS://DIALNET.UNIRIOJA.ES/SERVL ET/ARTICULO?CODIGO=7695212](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7695212)

FUENTE DOCUMENTAL

ES EVIDENTE QUE LOS CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES RESPONDEN A NECESIDADES REALES DE LAS EMPRESAS DERIVADAS DEL ASPO Y POSTERIOR CAÍDA DE LA DEMANDA AGREGADA FRUTO DE LA CRISIS POR LA PANDEMIA.

CONTENIDO DE FUENTE DOC.

LO QUE COMO ES DE OBSERVARSE LAS EMPRESAS QUE RESPONDEN Y HACEN EMPLEO AL TELETRABAJO LO REALIZAN SIEMPRE QUE ESTO ES CONSIDERADO ALGO NUEVO Y EL TELETRABAJO POR ENDE AYUDARA A QUE SUS NECESIDADES SEAN SATISFECHAS PUESTO QUE SERÍA TOTALMENTE ILÓGICO QUE UNA ENTIDAD VAYA A AVENTURARSE A REALIZAR TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO SI ES QUE NO SE ADECUA A LAS NECESIDAD ES DE LA EMPRESA

ANÁLISIS DE CONTENIDO

EL GOLPE QUE HA OCASIONADO LA PANDEMIA A CAUSA DEL COVID-19, HA SIDO MUY CONCRETO Y EVIDENTE ANTE LOS DISTINTOS SECTORES SEA DESDE EL SECTOR COMERCIO, EDUCACIÓN, TURISMO, ECONOMÍA, AGRICULTURA, ENTRE OTROS, SINE EMBARGO RESALTA QUE LA SITUACIÓN EN LAS QUE ESTAS SE ENCONTRABAN ANTES DE LA PANDEMIA NO ERAN PARA NADA DE ENORGULLECKERSE POR LO QUE PARA LAS EMPRESAS HA SIDO ELLO TANTO UN FACTOR DE SUERTE COMO DE DECLIVE RAZÓN POR LA CUAL DEBIERON DE ESTAR MÁS ACTIVAS QUE ANTES

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO

BASE DE DATOS: SCIELO

FECHA DE EXPEDICIÓN: 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

IDENTIFICAR DE QUÉ MANERA EL TRABAJO A DOMICILIO MODIFICA LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR EDUCATIVO, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

VALERO, I., & RIAÑO, M. (2020).
TELETRABAJO: GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN COLOMBIA. RECUPERADO DE
SCIELO:

[HTTPS://SCIELO.ISCIII.ES/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI_ARTTEXT&PID=SI578-25492020000100003&LANG=ES](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SI578-25492020000100003&lang=es)

FUENTE
DOCUMENTAL

COMO SE OBSERVA, GENERALMENTE
LAS EMPRESAS COMBINAN MEDIOS
ELECTRÓNICOS Y ACTIVIDADES
PRESENCIALES, EN DONDE
PREDOMINAN LAS SEGUNDAS. ESTO SE
DEBE A QUE LAS EMPRESAS OBJETO DE
ESTUDIO TIENEN TELE TRABAJADORES
SUPLEMENTARIOS, ES DECIR QUE
ASISTEN A LA EMPRESA DOS O TRES
DÍAS A LA SEMANA Y EL RESTO DE LOS
DÍAS LABORAN DESDE SU RESIDENCIA.

CONTENIDO DE
FUENTE DOC.

COMO ES DE OBSERVARSE LAS
EMPRESAS NO TIENEN MUY BIEN
DEFINIDO RESPECTO SI ES QUE AL
TRATARSE DE UNA NUEVA MODALIDAD
CABE LA POSIBILIDAD DE QUE ESTOS
ADECUEN SU EJERCICIO A FUSIONARLO
E INTERCALAR RESPECTO DE
ACTIVIDADES PRESENCIALES, PUESTO
QUE HAY EFECTIVAMENTE FUNCIONES
Y LABORES QUE NO PODRÁN
DESARROLLARSE DE MANERA REMOTA,
Y ES RAZÓN POR LA CUAL LA
CONDICIÓN LABORAL DEBE DE ESTAR
DETERMINADA AL TRABAJO A
DOMICILIO

ANÁLISIS DE
CONTENIDO

EL AUTOR PRECISA AL RESPECTO QUE
LA CONDICIÓN LABORAL RESPECTO DE
LA PROPUESTA DE UN TRABAJO
REMOTO REQUIERE DE MUCHO MÁS
ESTUDIO POR LO QUE NO ES
RAZONABLE DECIR QUE MEDIANTE UN
SIMPLE ESTUDIO SE VERÁN RESUELTOS
NI LA MITAD DE LOS QUE ESTOS SE
PRESENTAN MEDIANTE SU
DESARROLLO LO CUAL ES ERRÓNEO
ALEGAR QUE ES UNA TAREA IMPOSIBLE
PUESTO QUE ESTA YA ES UNA
REALIDAD, LA CUAL MUCHAS EMPRESAS
A PESAR DE SUS INCERTIDUMBRES
VIENEN EJERCENDO

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

IDENTIFICAR DE QUÉ MANERA EL TRABAJO A DOMICILIO MODIFICA LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR EDUCATIVO, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

GARCÍA, E., & SÁNCHEZ, R. (2020).
PREVALENCIA DE TRASTORNOS
MUSCULO ESQUELÉTICOS EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE
REALIZAN TELETRABAJO EN TIEMPOS
DE COVID-19. RECUPERADO DE
SCIELO:
[HTTP://WWW.SCIELO.ORG.PE/SCIELO.
PHP?PID=S1025-
55832020000300301&SCRIPT=SCI_AR
TTEXT&TLNG=EN](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832020000300301&script=sci_arttext&tlng=en)

FUENTE
DOCUMENTAL

EL PRESENTE ESTUDIO BUSCA LA
DETECCIÓN DE SÍNTOMAS MUSCULO
ESQUELÉTICOS EN LOS DOCENTES
UNIVERSITARIOS QUE VIENEN
REALIZANDO TELETRABAJO DURANTE
EL CONFINAMIENTO SOCIAL
OCASIONADAS POR LA PANDEMIA POR
COVID-19

CONTENIDO DE
FUENTE DOC.

EL ESTUDIO REALIZADO POR EL
DOCTRINARIO LO QUE PRETENDE NO
ES OTRA COSA SINO EL DETERMINAR SI
ES QUE EL TRABAJO REMOTO IMPUESTO
CON EL FIN DE EVITAR EL CONTAGIO
POR LA PANDEMIA DEL VIRUS EN
CUESTIÓN NO SOLO AFECTARA
PSICOLÓGICAMENTE SINO TAMBIÉN
ELLO HARÁ QUE SE OCASIONE A SU
SALUD DIVERSAS AFECTACIONES
EVALUANDO YA SEA LA POSTURA, ASÍ
COMO EL TIEMPO QUE ESTOS DEDICAN
AL ESTAR REALIZANDO SUS LABORES
ENTRE OTROS FACTORES

ANÁLISIS DE
CONTENIDO

LUEGO DE HABER LLEVADO A CABO
DICHA INDAGACIÓN LOGRO
DETERMINAR EL INVESTIGADOR QUE SI
SE GENERA FALENCIAS A CAUSA DE LA
PRÁCTICA DEL TELETRABAJO A LOS
EDUCADORES DE UNA UNIVERSIDAD
TAL ES EL CASO QUE EL 100% DE LOS
TELE TRABAJADORES PARTICIPANTES
EN SU MUESTREO PRESENTARON
MOLESTIAS.

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO
BASE DE DATOS: SCIELO
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

IDENTIFICAR DE QUÉ MANERA EL TRABAJO A DOMICILIO MODIFICA LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR EDUCATIVO, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

TRAVIESO, M., ZANGARA, A., MASSINI, M., LÓPEZ, M., & IVANOFF, M. (2020). #TECNOEDUUNLP EN TIEMPOS DE AISLAMIENTO: OPORTUNIDADES Y TENSIONES. RECUPERADO DE SCIELO: [HTTP://WWW.SCIELO.EDU.UY/SCIELO.PHP?PID=S2301-01262020000200119&SCRIPT=SCI_ARTTEXT](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200119&script=sci_arttext)

FUENTE DOCUMENTAL

ES POSIBLE COMPRENDER QUE LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EDUCATIVA ESTARÁ EN ESTRECHA VINCULACIÓN CON EL CONCEPTO Y POSICIÓN QUE SE ASUMA FRENTE A LA TECNOLOGÍA EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES: COMO CONOCIMIENTOS, ESTRATEGIAS, DESARROLLOS Y ARTEFACTOS

CONTENIDO DE FUENTE DOC.

ANTE TODO PRONÓSTICO AL EDUCACIÓN DEBE DE EVOLUCIONAR Y NO SOLO EN EL SENTIDO QUE PARA LOS ALUMNOS SERVIRÁ DICHO ALCANCE, SINO QUE AHORA EN ÉPOCAS DE DISTANCIAMIENTO EL DOCENTE DEBE DE SACAR EL MÁXIMO PROVECHO A EFECTOS DE PODER DICTAR UNA CATEDRA ESTABLE Y EN LA CUAL SUS ALUMNOS TAMBIÉN PUEDAN LOGRAR UN APRENDIZAJE COMO SI SE ESTUVIESE EN LAS AULAS DE CLASE

ANÁLISIS DE CONTENIDO

CONCLUYÉNDOSE AL RESPECTO QUE ANTE LAS MEDIDAS DESESPERADAS ADOPTADAS POR LA PANDEMIA SE TUVIERON QUE OPTAR TAMBIÉN POR SOLUCIONES A DICHA PROBLEMÁTICA, SIENDO QUE EL PERJUICIO ERA NOTORIO SIENDO QUE ESTO AFECTABA A LA EDUCACIÓN NO SOLO DE LOS UNIVERSITARIOS Y LA ECONOMÍA DE LOS DOCENTES SINO TAMBIÉN PARA ESTUDIANTES DE DISTINTAS SECCIONES RAZÓN POR LA CUAL CUALQUIER INICIATIVA QUE LLEVARA A EFECTOS DE DAR UNA POSIBLE SOLUCIÓN A ESTOS PROBLEMAS SON Y SERÁN SIEMPRE BIENVENIDOS

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO

BASE DE DATOS: SCIELO

FECHA DE EXPEDICIÓN: 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 02:

DESCRIBIR LAS VARIACIONES QUE GENERA EL TELETRABAJO DESDE LA LEY 30036 QUE AFECTEN AL FACTOR SALUD Y A LA GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

GONZALES, E., LÓPEZ, J., GONZALEZ, S., GARCÍA, G., & ÁLVAREZ, T. (2019). PRINCIPALES CONSECUENCIAS PARA LA SALUD DERIVADAS DEL USO CONTINUADO DE NUEVOS DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS CON PVD. RECUPERADO DE SCIELO: [HTTPS://WWW.SCIELOSP.ORG/ARTICULO/RESP/2019.V93/E201908062/](https://www.scielosp.org/articulo/resp/2019.v93/e201908062/)

FUENTE DOCUMENTAL

LOS SECTORES EN LOS QUE EL PORCENTAJE DE USO DE LAS TIC TIENE UN MAYOR PESO SON, A DÍA DE HOY, LOS SERVICIOS FINANCIEROS (MÁS DE UN 90%), SEGUIDOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA EDUCACIÓN Y LA SANIDAD

CONTENIDO DE FUENTE DOC.

EL AUTOR SEÑALA QUE DENTRO DE LOS GRUPOS QUE EMPLEAN HOY EN NUESTRAS ÉPOCAS A CAUSA DE LA PANDEMIA O INCLUSO SIN ELLA YA QUE EN ALGUNOS PAÍSES NO FUE NECESARIA LA IMPOSICIÓN DE MEDIDAS PARA EMPLEARLE, SE INCLUYE DENTRO DE ESTOS SECTORES A LOA EDUCACIÓN RAZÓN POR LA CUAL REVISTE DE CIERTA IMPORTANCIA AL TELETRABAJO

ANÁLISIS DE CONTENIDO

ASÍ CONCLUYE EN CONCORDANCIA A LOS AUTORES RESTANTES PUESTO QUE SI BIEN AL SECTOR EDUCACIÓN LE CONTRIBUYE EL HECHO DE EMPLEAR LAS MODALIDADES DEL TELETRABAJO O TRABAJO REMOTO ES DE NECESARIA INTERVENCIÓN EN LA MATERIA DE ESPECIALISTAS QUE ELABOREN ESTUDIOS CONCRETOS Y QUE ERRADIQUEN CUALQUIER TIPO DE INCERTIDUMBRE RESPECTO A SU APLICACIÓN.

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO

BASE DE DATOS: SCIELO

FECHA DE EXPEDICIÓN: 2021

OBJETIVO ESPECÍFICO 02:

DESCRIBIR LAS VARIACIONES QUE GENERA EL TELETRABAJO DESDE LA LEY 30036 QUE AFECTEN AL FACTOR SALUD Y A LA GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

BELMONTE, R., GROSSO, D., MUÑIZ, F., & FERNÁNDEZ, N. (2021).
EDUCAÇÃO FÍSICA ESCOLAR EM TEMPOS DE DISTANCIAMENTO SOCIAL: PANORAMA, DESAFÍOS E ENFRENTAMIENTOS CURRICULARES.

RECUPERADO DE SCIELO:

[HTTPS://WWW.SCIELO.BR/J/MOV/A/6Y48CQX6XHTKMG6VQ5MYDQZ/?LANG=PT](https://www.scielo.br/j/mov/a/6Y48CQX6XHTKMG6VQ5MYDQZ/?lang=pt)

FUENTE
DOCUMENTAL

EN EL BRASIL, NO SOLO HAY UNA CRISIS DE SALUD, SINO TAMBIÉN UNA CRISIS POLÍTICA, QUE AGRAVA LA SITUACIÓN EPIDEMIOLÓGICA POR ERRORES EN EL TRATAMIENTO BRINDADO A ESTA PANDEMIA POR PARTE DEL GOBIERNO FEDERAL

CONTENIDO DE
FUENTE DOC.

LO QUE TRATA DE EXPLICAR EN LA CITA PRECEDENTE SOLO SE REFIERE A LAS MEDIDAS IMPUESTAS A EFECTOS DE PODER SALVAGUARDAR LA SALUD, PUESTO QUE SI BIEN ES CIERTO EL HECHO DE QUE ESTA NO PUEDA SALVAGUARDARSE DE FORMA IDÓNEA ELLO ES SOLO DEBIDO A UNA MALA GESTIÓN POLÍTICA RAZÓN POR LA CUAL DEBERÍA DE SER LA PRIORIDAD EN EL GOBIERNO

ANÁLISIS DE
CONTENIDO

SE CONCLUYE ENFATIZANDO QUE EL SECTOR SALUD NO ES ALGO QUE DEBA DE CORRERSE RIESGOS PORQUE EL ERROR MÁS GRAVE EN CUANTO A LA PANDEMIA ACONTECIDA DEVIENE EN LA MUERTE POR LA CUAL SE DEBE DE ADOPTAR MEDIDAS CORRECTAS Y QUE GARANTICEN EL PODER EVITAR LA INFECCIÓN DE LA PANDEMIA ASÍ COMO LA POSIBILIDAD DE NO GENERAR DAÑOS COLATERALES EN EL DESARROLLO DE DICHAS MEDIDAS

CONCLUSIÓN

GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO:

LA FALTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES, EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

NOMBRE DEL AUTOR: VARAS RUIZ / DAVILA PACHECO
BASE DE DATOS: SCIELO
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2021

OBJETIVO ESPECÍFICO 02:

DESCRIBIR LAS VARIACIONES QUE GENERA EL TELETRABAJO DESDE LA LEY 30036 QUE AFECTEN AL FACTOR SALUD Y A LA GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL DISTRITO DE LIMA, 2020

VICENTE, T., TORRES, I., TORRES, A., RAMÍREZ, V., & CAPDEVILA, L. (2018). EL TELETRABAJO EN SALUD LABORAL. RECUPERADO DE SCIELO: [HTTP://WWW.SCIELO.ORG.CO/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI_ARTTEXT&PID=S2145-77192018000200287&LANG=ES](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000200287&lang=es)

FUENTE DOCUMENTAL

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SALUD LABORAL, NO EXISTE UNA REGULACIÓN CONCRETA NI UN PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD QUE CONTEMPLE LOS RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS DEL TELETRABAJO

CONTENIDO DE FUENTE DOC.

SI BIEN ES CIERTO EL HECHO DE HABERSE REALIZADO EN UN DETERMINADO MOMENTO UN TRABAJO DE FORMA PRESENCIAL LE ATRIBUÍA UN RIESGO EN EL TRABAJO, Y EL HECHO DE REALIZARLO DE FORMA REMOTA NO CONTRIBUYE A UNA ERRADICACIÓN DE DICHO RIESGO POR EL CONTRARIO ES UN DERECHO DEL TRABAJADOR Y POR LO CUAL NO DEBE SER EXTRÍNSECO A ESTE

ANÁLISIS DE CONTENIDO

EN EL SECTOR SALUD SI BIEN ES CIERTO ES UNA PRIORIDAD EL VELAR VALGA LA REDUNDANCIA POR DICHO DERECHO, ES DECIR LA SALUD SIN EMBARGO EL EJERCICIO DEL TRABAJO DE FORMA REMOTA NO EXCLUYE EL HECHO DE PODER TUTELAR Y GARANTIZAR SU PROTECCIÓN RAZÓN POR LA CUAL DEBEN DE ADECUARSE LAS REGLAS DE SALUD Y SEGURIDAD A LA NORMATIVA DEL TRABAJO REMOTO

CONCLUSIÓN

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y Apellidos	Clorinda Clara Rosa Chilet Cuentas
Cargo o Profesión	Secretaria Judicial
Centro de Labores	Décimo Tercer Juzgado Unipersonal Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Tengo entendido que el trabajo remoto, si se encuentra regulado en la legislación peruana; sin embargo, la ley siempre debe de interpretarse desde una perspectiva favorable para el trabajador .

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

El trabajo remoto comprende que conozcamos del uso de herramientas tecnológicas lo que ayudaría en gran consideración el trabajo y las actividades de cada uno, pero si es que se carece de esos conocimientos en lugar de ser una ayuda es más bien una limitación.

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Ciertamente muchas empresas y en su representación los empleadores es que han visto que el trabajo remoto es una causal para no cumplir con el garantizar de la seguridad de sus trabajadores, lo cual considero que es un groso error ya que así no se libra el trabajador de cualquier riesgo ni estando en su propio hogar como en otro lugar

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Como mencione, el riesgo se encuentra aún latente encontrándonos tanto en nuestro domicilio como en cualquier otro lugar por lo que el empleador debe de asumir cierta responsabilidad respecto a los accidentes posibles que pueda padecer su trabajador y no dejarlo totalmente indefenso y a su deriva, se entiende que el trabajador se un subordinado, entonces su superior debe de velar por que nada le suceda en el desarrollo de sus labores

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

Dentro del convenio que establezca tanto el trabajador con su empleador debe de manifestar ciertas condiciones que le hagan posible realizar sus actividades salvaguardando siempre su bienestar y la protección de sus derechos

ya que la civilización se ha visto en constante evolución, es decir ya no estamos en las épocas de esclavitud

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Hubo una época en el transcurso de la pandemia que se paralizaron las clases y quizá ello se deba al hecho que aún se hallaban en el auge del trabajo remoto y su adaptación es lo que creo que hizo demorar las clases por lo que si considero que afecto de cierta manera

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

En resumidas cuentas, hay que tener conocimientos de un mínimo de herramientas tecnológicas inclusive en mis propias labores también requiero del empleo de un computador en mi propio hogar y buena señal de internet por lo que creo que en los colegios y universidades además de la capacitación requieren de un buen instrumento para poder realizar sus clases y actividades

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

Entiendo que esta ley debe de regular el trabajo remoto y teletrabajo, pero considero que necesita de algunas especificaciones y mejoras para que el

trabajador pueda sentirse seguro de hacer sus actividades y también proteger su salud ante la actual pandemia

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

Considero que si habría una mejora de sus actividades mediante el trabajo remoto que la ley del teletrabajo sea mejorada en cuanto al factor salud

GRACIAS...

	 <p>PODER JUDICIAL DEL PERÚ</p>  <p>CLORINDA CLARA ROSA CHILET CUENTAS SECRETARIA JUDICIAL DÉCIMO TERCER JUZGADO PENAL UNIPERSONAL PERMANENTE CORTE EL PASADO DE JUSTICIA DE LA V. N. O. P. S.</p>
<p><u>Firma del Entrevistador</u></p>	<p><u>Firma del Entrevistado</u></p>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Mónica Aranda Alburquerque
Cargo o Profesión	Secretaria Judicial
Centro de Labores	Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de lima Norte

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Si deberá de favorecer al trabajo remoto, pero más al trabajador que desempeñe esa labor

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

En algunos casos creo que sí, pero hay algunas actividades que necesitan de ser llevadas a cabo de manera presencial y creo que no todo debe ser mediante trabajo remoto

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Si las labores son llevadas a cabo desde la comodidad del hogar de un trabajador las posibilidades de sufrir un accidente se reducen entonces considero que no se han afectado

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Como mencione si es que las actividades son llevadas a cabo desde el hogar se entiende que las posibilidades de sufrir un accidente se disminuyen no se eliminan los empleadores deben de asumir los accidentes derivados del ejercicio del trabajo remoto

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

El contrato es ley entre las partes y si lo que la ley no regula lo puede regular el contrato suscrito entre ambos esa es la salvedad ante algunas omisiones ocurrida en dicha norma

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Los docentes no son ajenos a las realidades que ocurren en el mundo laboral de alguna manera u otra les debió de haber afectado también la llegada del teletrabajo a sus labores

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

La capacitación en el teletrabajo favorece siempre que los trabajadores mantengan un mínimo de conocimientos acerca de las tecnologías y herramientas para realizar su trabajo mediante el teletrabajo.

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?



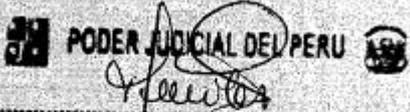
La salud es un derecho y un bien jurídico que se tutela a nivel constitucional por lo que no veo la necesidad de regularlo en una ley que deba de tratar un ambito laboral.

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

Toda mejora a la Ley es en cuanto a su ámbito es decir si mejoras una ley laboral es el trabajo quien mejorara, por lo que considero que no.

GRACIAS...

	 <p>PODER JUDICIAL DEL PERU</p> <p>MONICA ARANDA ALBURQUEQUE SECRETARIA JUDICIAL MODULO CORPORATIVO LABORAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE</p>
<p><u>Firma del Entrevistador</u></p>	<p><u>Firma del Entrevistado</u></p>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	María Adita Tacilla Julca
Cargo o Profesión	Asistente Jurisdiccional de Juzgado
Centro de Labores	Décimo Cuarto Juzgado Penal Unipersonal Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

3. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de Lima, 2020?

_____ La ley debe de ser beneficiosa para el trabajador así haga sus labores
_____ mediante el trabajo remoto

Pregunta:

4. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

_____ En realidad, si ya que estamos desde la comodidad de nuestro hogar y no
_____ hay tantos agobios como el tráfico y las tardanzas al centro de trabajo



Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

4. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Al haber una variación en cuanto al trabajo ya que no se realiza desde el centro de labores siendo desde el hogar es más que evidente que debe de haber algún cambio en la seguridad también

Pregunta:

5. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Anteriormente un trabajador padecía de distintos riesgos en el trabajo sin embargo ahora encontrándose en el mismo hogar hay aun riesgos, pero son menores

Pregunta:

6. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

Toda mejora siempre es buena si es que favorece a la sociedad si en este caso favorece al trabajador será bueno dicho acuerdo

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

5. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Si a afectado, pero no solo al sector educativo es decir varios sectores se han visto afectado al desconocer dicho modo de trabajar

Pregunta:

6. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Las condiciones laborales suscritas en un contrato de trabajo deben de favorecer al trabajador solo así debe decirse que el trabajo llevado a cabos era eficiente y dentro de esas condiciones podría establecerse como una condición llevar una capacitación pagada por la misma empresa

Pregunta:

7. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

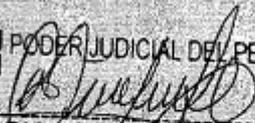
Si lo veo necesario ya que así el trabajador verá garantizado su derecho a la salud ante la pandemia

Pregunta:

8. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

No lo considero ya que la salud si bien es un derecho importante para la persona ello no creo que haga un cambio en la práctica del trabajo remoto

GRACIAS...

	 PODER JUDICIAL DEL PERÚ   MARIA ADITA TABILLA JULCA ASISTENTE JURIDICIONAL DE JUZGADO DECIMO CUARTO JUZGADO PENAL UNIPERSONAL PERMANENTE CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE 44677403
<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Gustavo Nilsson Jave Matos
Cargo o Profesión	Secretaria Judicial
Centro de Labores	Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de lima Norte

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

EL FAVORECIMIENTO ENTIENDO QUE DEBERIA DE ESTAR DESTINADA PARA EL TRABAJADORES QUE SE DESENVUELVE AHORA DESDE EL HOGAR Y ESTE DEBE DE ESTAR CON LAS MEJORES HERRAMIENTAS PARA LLEVAR A CABO SU LABOR

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

SI LO CONSIDERO COMO UNA BUENA AYUDA PARA LAS LABORES, PERO SIEMPRE QUE SE TENGA UN BUEN EQUIPO Y QUE SOPORTE EL TRABAJO QUE SE ESTE REALIZANDO, ADEMÁS DE LOS CONOCIMIENTOS SOBRE SU MANEJO TAMBIÉN ES IMPORTANTE

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

SI YA QUE LA MAYORIA DE LAS EMPRESAS HAN PERDIDO LA
IMPORTANCIA DE ELLO YA QUE ALS LABORES SON REALIZADAS DESDE LA
CASA

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

SI ES QUE EL TRABAJADOR NO LE DA LA IMPORTANCIA ES OBVIO
QUE NO CUBRA LOS ACCIDENTES QUE SE OCASIONE A PESAR DE ESTAR
REALIZANDO LAS ACTIVIDADES DESIGNADAS POR EL EMPLEADOR

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

SI CONSIDERO QUE HAY UNA DESVENTAJA APRA EL TRABAJADOR
AL MOMENTO DE REALIZAR EL TELETRABAJO Y POR ELLO EL ACUERDO
DEBE DE SUPLIR ESAS DIFICIENCIAS

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

SI SE HA VISTO UNA EVIDENTE AFECTACION A LOS TRABAJDORES DEL SECTOR, PERO ELLO DEBIDO A LA FALTA DE CONOCIMEITNO Y A QUE ELLO HAYA LLEGADO DE UN MOMENTO A OTRO

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

SI ES IMPORTANTE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES PARA QUE LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO SEA LLEVADO A CABOD E FPORMA EFICIENTE

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

SI DEBERIA DE REGULARLO PARA EL POSIBLE CASOI DE ACCIDENTES O ANTE LA POSIBLE RIESGO DE CONTRAER UNA

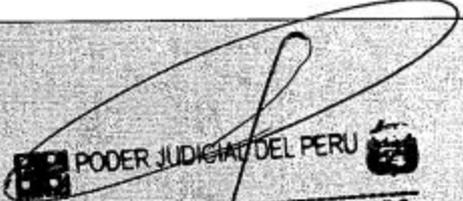
ENFERMEDAD POR EL ESTRÉS O LA MISMA PANDEMIA

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

LA EFICIENCIA EN LA PRACTICA DEL TELETRABAJO ENTIENDO QUE
SOLO SE LOGRARIA MEDIANTE LA CAPÁCITACION NO SOLO CON LA
REGULACION DEL FACTOR SALUD

GRACIAS...

	 PODER JUDICIAL DEL PERU GUSTAVO NILSSON JAVE MATOS ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO DNI: 40652030 COMO CUARTO JUZGADO PENAL UNIPERSONAL PERMANENTE CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE 40652030
<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Heyssel Verónica Iman Guevara
Cargo o Profesión	Administración Pública
Centro de Labores	Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVIR

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Si, es necesario establecer mecanismos que puedan contribuir a verificar el horario laboral en las entidades públicas y empresas privadas, asimismo, es necesario establecer normativa para regular la ergonomía en el trabajo remoto

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

Es preciso indicar que en el trabajo remoto es más fácil llevar a cabo ciertas actividades laborales, como asistencias técnicas vía reuniones virtuales, es por ello que en ciertas actividades laborales el trabajo remoto ha dado mayores resultados.

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Si, es preciso indicar que no se tiene normativa sobre accidentes laborales que puedan suscitarse en el trabajo remoto, y es que, si la persona se accidenta en su casa dentro del horario laboral, no se tiene indicación de cuál es el procedimiento a seguir

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Si, considero que la normativa actual no cubriría posibles accidentes generados a causa del trabajo remoto en el domicilio

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

Si, es necesario que el empleador y empleado vean las condiciones del trabajo remoto, por ejemplo, el tema de la ergonomía, no muchas personas que están realizando trabajo remoto cuentan con sillas ergonómicas o escritorios adecuados, asimismo, el tema de la iluminación y aspectos del ambiente son importantes para la persona que realiza sus actividades laborales desde casa

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Si, creo que afecto tanto a los profesionales del sector educativo como a los alumnos, pues las clases pueden ser muy didácticas, sin embargo, no todos tienen acceso a internet lo que hace que sea más difícil que los profesionales del sector educativo puedan llegar a su público objetivo

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Podría considerarse que la capacitación a los trabajadores pueda dar mayores resultados, y es que la capacitación podría brindar indicaciones para ser más didácticos en las clases educativas, sin embargo, las capacitaciones por sí solas no generarán o favorecen las condiciones laborales en el Sector Educativo.

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

Si, es necesario que la ley que regula el teletrabajo pueda tener en cuenta artículos que consideren el tema de la salud, puesto que los trabajadores al realizar el trabajo en sus casas, muchas veces no tiene las herramientas necesarias para poder efectuar un buen trabajo.



Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

Creo que aún falta desarrollar más normativa que permita regular la ley del

trabajo remoto

GRACIAS...

	
<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Jovita Aguilar Gálvez
Cargo o Profesión	Docente en Ciencias de la Comunicación
Centro de Labores	ONG Tejiendo Sonrisas

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Si para que el trabajador este protegido y pueda tener sus beneficios como antes era presencialmente

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

Yo creo que sí porque es más rápido, considero que hay un ahorro de tiempo considerable, porque ya no estamos atrapados en el tráfico, podemos acabar las labores e inmediatamente poder realizar actividades personales o con la familia que es importante para todo ser humano.



Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Como lo comenté al principio sí, porque algunas empresas han retirado los seguros contra accidentes, y no debería ser así.

Pregunta:

2. ¿Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Así es, no cubre

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

Claro que sí, sería bueno lograr acuerdos para que ambos tengan beneficios y se sientan cómodos y seguros en su lugar de trabajo

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Considero que sí, porque ellos tienen un reto muy grande, que es educar a través de plataformas digitales, y tenían que usar nuevos recursos para captar la educación de los alumnos

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Claro la capacitación es importante sobre todo para el manejo de plataformas digitales

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

No tengo conocimiento acerca de la ley, pero la salud es un derecho fundamental es más que necesaria su regulación en esta ley para su bienestar de los trabajadores

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

Como ya señalé no tengo conocimiento de la misma ley y si bien se necesita de una mejor regulación entonces dicha mejoría se vería también en la práctica del teletrabajo

GRACIAS...

	<u>Jovita Aguilar Gálvez</u> <u>DNI:44767136</u>
<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos,
Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el
trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Gaby Milagros Chambi Cruz
Cargo o Profesión	Licenciado en Educación
Centro de Labores	Asociación Alumnos del Perú

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto
en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Sí la regulación es favorable a los trabajadores, entonces será beneficiosa

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

Serán más fáciles si las condiciones laborales favorecen al trabajador



Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Si se ha visto afectada, porque en la casa están más seguros

Pregunta:

2. ¿Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Sí, hay que ponerse de acuerdo con el empleador

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

Sí, pero de debe poner de acuerdo con el empleador



Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Si afecto el teletrabajo a los maestros porque fue un cambio brusco, también no estaban preparados para el trabajo virtual.

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Favorece las capacitaciones al trabajador (maestro) para que tenga un buen desempeño en su centro de trabajo

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

Si es necesario, para que el empleador capacite acerca de las principales medidas de seguridad y así el trabajador pueda estar en buen estado de salud



Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

Sí, porque al proteger la salud del trabajador este puede desempeñarse de manera positiva.

GRACIAS...

<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Juana Neves Yañez Quispe
Cargo o Profesión	Titulada en pedagogía y cultura física/ Docente de educación primaria
Centro de Labores	I.E.P. Divino Maestro de Pro

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

Si favorecerá su regulación al trabajo remoto

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

En mi caso no fue hasta que mi entidad nos brindó una computadora que pude llevar a cabo de mejor manera mis actividades ya que la anterior que tenía muy poca memoria por los archivos de mis trabajos de años anteriores ya que tengo más de 10 años como docente

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Creo que no se ha visto afectada

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

En mi trabajo son muy escasas las posibilidades de un accidente y por ese lado el empleador tampoco podría conocer a ciencia cierta cuando padezca algún accidente ya que no me supervisa nadie, entonces la seguridad no cubre los accidentes en el trabajo a domicilio

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

Si sería muy bueno que mi superior pueda dedicarse el tiempo de acordar con cada uno de sus docentes los convenios y cláusulas de sus contratos, pero considero que el tiempo también jugaría un factor determinante para poder llevar a cabo esa posibilidad

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

En un principio si me fue muy complejo adaptar mis clases al trabajo remoto, pero luego de un tiempo practicando y viendo videos en YouTube, así como las horas extra que veía conveniente utilizar mientras preparaba mi clase del día siguiente ayudo a que pueda dictar mis clases como hoy en día entonces si ha afectado

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Por mi parte yo me autocapacité por el bienestar de mis niños y no puedan tener ni una sola clase perdida claro que tuve que ponerme al día después de tantos días sin haber dictado clases, pero gracias a las coordinaciones con los padres de familia se logro

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

Desconozco esa ley, pero esa ley debería de establecer varios factores además del de la salud

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

No podría decir a ciencia cierta que si lograría una mejora a la práctica ya que muchas veces las leyes no son cumplidas por lo que podría decir que no

GRACIAS...

	
<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Virhuez
Cargo o Profesión	
Centro de Labores	

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

La ley debe de favorecer al trabajador y de ser el caso su interpretación debe de entenderse dese el lado que le favorezca al trabajador

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

Es dependiendo al sector que se esté aplicando el teletrabajo ya que no es lo mismo hablar del trabajo remoto en los profesores como en los policías o los jueces y asistentes judiciales o abogados

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

No se ha visto afectada a la gestión de seguridad

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Si cubre los gastos necesarios antes de la pandemia los gastos se cubrían y a pesar de que ha habido algunas alteraciones ello no quita que se cumpla con un derecho laboral

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

A veces los trabajadores no conocen de leyes por lo que no lo veo tan conveniente además del tiempo que ello demandaría



Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

No ha afectado el teletrabajo sino más bien ha contribuido a contrarrestar la infección del covid-19 es una ayuda más bien

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

Si, pero ello va a depender del sector del cual estemos refiriéndonos

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

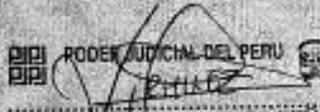
La ley debe de contribuir a señalar los derechos de su naturaleza derecho laboral en una ley laboral derecho de salud en una ley de salud

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

No se debería de combinar tales factores con el teletrabajo

GRACIAS...

	 <p>RODER JUDICIAL DEL PERU</p> <p>LIZ MAGNOLIA VIRHUEZ PENA SECRETARIA JUDICIAL MODULO CORPORATIVO LABORAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE</p>
<p><u>Firma del Entrevistador</u></p>	<p><u>Firma del Entrevistado</u></p>

ANEXO Nro. 04
Instrumento de Recolección de Datos
GUÍA DE ENTREVISTAS

(Dirigida a Abogados especialistas en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Jueces, Abogados del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, colaboradores que desempeñen sus labores mediante el trabajo remoto)

Título de la Investigación:

“Trabajo Remoto y las Condiciones Laborales en el Distrito de Lima 2020”

DATOS DEL ENTREVISTADO:	
Nombre y apellidos	Carlos Enrique Felix Yañez Yañez
Cargo o Profesión	Abogado Particular
Centro de Labores	Estudio Jurídico Particular

Objetivo General

Analizar los obstáculos que origina la falta de regulación del trabajo remoto en las condiciones laborales en Lima, 2020.

Pregunta:

1. ¿Cree usted que la regulación de las condiciones laborales favorecerá al trabajo remoto en el distrito de lima, 2020?

La regulación de las condiciones laborales no favorecerá al trabajo remoto sino al trabajador que es quien realiza dicho trabajo

Pregunta:

2. ¿Considera que las actividades laborales son llevadas a cabo con mayor facilidad a través de las **condiciones laborales** adoptadas por el **trabajo remoto**?

Se podría afirmar dicha situación ergo para ello sería necesario tenerse una mínima de experiencia en el empleo de equipos tecnológicos, así como la misma experiencia en el sector que se desee aplicar el trabajo remoto, son muchos los factores de los que dependería para decirse que el trabajo remoto facilita las actividades laborales

Objetivo Especifico 01

Identificar si el trabajo a domicilio modifica las condiciones laborales en el sector educativo, en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Crees que la gestión de seguridad en el trabajo se ha visto afectada a causa de la modalidad del trabajo a domicilio?

Desde la modalidad de trabajo en el hogar obviamente el empleador presume una disminución del riesgo en accidentes por parte del trabajador, pero no es que el riesgo desaparezca, sino que aún existe, pero es menor el rango que debe de abarcar su protección.

Pregunta:

2. Considera Ud. ¿Que la gestión de seguridad en el trabajo no cubre los posibles accidentes generados a causa del trabajo a domicilio?

Si es que nos encontramos ante un empleador que considera que la seguridad del trabajador deba desampararse en consecuencia no se cubriría los accidentes generados a causa del teletrabajo o trabajo a domicilio

Pregunta:

3. ¿Cree conveniente Ud. Mejorar en el trabajo a domicilio las condiciones laborales por medio del acuerdo entre el trabajador y empleador?

El contrato entre las partes es ley eso nos dice el principio pacta Sue servanda razón por la que las condiciones así no lo establezcan la norma deban de vincular al subordinado al empleador y establezcan las precisiones para realizar el trabajo

Objetivo Especifico 02

Delimitar las variaciones que genera el teletrabajo desde la Ley 30036 que afecten al factor salud y a la gestión de seguridad en el trabajo en el distrito de Lima, 2020

Pregunta:

1. ¿Cree usted que el ejercicio del **teletrabajo** afectó las condiciones laborales de los profesionales que laboran en el Sector Educativo?

Por lo general en el sector educativo además de personas jóvenes también había personas de más avanzada edad y que dictaban sus clases de forma eficiente cosa que si es que lo sitúan frente a un computador su eficiencia se verá afectada en ese ejemplo es que preciso que si se da una afectación en las condiciones laborales de dichos trabajadores

Pregunta:

2. ¿Considera Usted que, en el teletrabajo, la capacitación de los trabajadores favorece a las condiciones laborales en el Sector Educativo?

La capacitación del trabajador no solo beneficiaría al mismo trabajador, sino que a la misma empresa que desempeña labores ya que este generara más resultados beneficiosos y por ende la empresa avanzara mucho más rápido que en el principio de la pandemia

Pregunta:

3. ¿Considera necesario que la **Ley 30036** regule el **Factor Salud** en su cuerpo normativo?

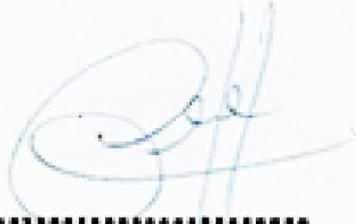
El factor salud en cuanto a la protección de sus trabajadores también debe de ser una preocupación de los empleadores para con sus trabajadores y la ley debe de regularlo para que los trabajadores se sientan seguros

Pregunta:

4. ¿Según Ud. la regulación del **factor Salud** en la **Ley 30036** lograría una mayor eficacia en la práctica del trabajo remoto?

Toda mejoría a la ley favorecería al trabajador y por ende el trabajador se sentirá más seguro de poder realizar su trabajo sin temor a poder contraer la infección del Covid-19, así como las mismas causas de accidente que puedan ocurrir dentro de su hogar y que le impidan realizar su trabajo

GRACIAS...

	 ***** Carlos E. Yañez Yañez ABOGADO C.A.L. 78596
<u>Firma del Entrevistador</u>	<u>Firma del Entrevistado</u>