



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Teletrabajo en las organizaciones: situación laboral en el Perú
ante el nuevo contexto de covid-19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cuya Candela, Rocío Gabriela (ORCID: 0000-0003-4534-9620)

Falcón Alvarez, Sharon Barbra (ORCID: 0000-0001-5164-6360)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis adorados padres, por su inmenso amor y haberme educado e inculcado a perseguir mis sueños, por ser mi fortaleza. A mis hijas por su paciencia, quienes me inspiran a lograr mis metas y superarme día a día.

Cuya Candela, Rocío Gabriela

A mis amados padres y amada hermana por ser mi soporte en todo momento para alcanzar mis metas, por su apoyo incondicional y siempre ser mi gran motivación para concluir con éxito este proyecto de tesis.

Falcón Álvarez, Sharon Barbra

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la incomparable oportunidad de permitirnos ser parte de ella y de esta forma obtener con éxito la titulación profesional.

Al Doctor Abraham García Yovera, por su dedicación, constante motivación y por transmitirnos sus conocimientos para lograr concluir con éxito nuestro proyecto de tesis.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

4.1.1 Situación Laboral del Teletrabajo	15
4.1.2 Cumplimiento de los Indicadores del Teletrabajo	15
4.2.1 Modalidades empleadas en el Teletrabajo	17
4.2.2 Jornada Laboral	17
4.3.2 Derechos del Teletrabajador	19
4.3.3 Obligaciones del Teletrabajador y Población Vulnerable	19

Índice de figuras

4.1.3 Población con acceso a internet en el 2020.	16
4.3.1 Comparativa de las empresas y trabajadores aptos para cumplir con la normativa del teletrabajo.	18
4.4.1 Incremento del uso de plataformas digitales para el desarrollo de actividades a distancia.	20
4.4.2 Población con Acceso a internet..	21

Resumen

En la actualidad, las condiciones sanitarias a causa del covid-19 han forzado a diversos sectores a adoptar la modalidad del teletrabajo, lo que supone una desventaja debido a que muchas empresas peruanas podrían no encontrarse preparadas para desarrollar adecuadamente sus actividades laborales bajo esta modalidad. La investigación tuvo como objetivo analizar la situación laboral del teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante al contexto de covid-19, para identificar algunas debilidades y fortalezas de la implementación de esta modalidad de trabajo. La metodología de enfoque cualitativo, mediante una revisión sistemática de diversos trabajos de investigación ordenados en cuarenta (40) fichas de investigación que relacionan a la variable de estudio. Los resultados demostraron que la situación laboral de los peruanos es ventajosa respecto a la accesibilidad de internet y plataformas digitales consecuentemente, pero tiene aspectos negativos como la excesiva cantidad de horas consecutivas laborales que infringe el derecho a la desconexión digital y poca capacitación para los trabajadores. Se concluye que la situación laboral del teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante al contexto de covid-19 es precaria, requiere ser implementada y monitoreada, para mejorar y asegurar las condiciones laborales de los teletrabajadores.

Palabras clave: Teletrabajo, covid-19, Perú, condiciones laborales

Abstract

Currently, sanitary conditions due to covid-19 have forced various sectors to adopt teleworking, which is a disadvantage because many Peruvian companies may not be prepared to adequately carry out their work activities under this modality. The objective of the research was to analyze the employment situation of teleworking in Peru in organizations in the context of covid-19, to identify some weaknesses and strengths of the implementation of this work modality. The qualitative approach methodology, through a systematic review of various research works arranged in forty (40) research files that relate to the study variable. The results showed that the labor situation of Peruvians is advantageous with respect to the accessibility of the internet and digital platforms consequently, but it has negative aspects such as the excessive number of consecutive working hours that infringes the right to digital disconnection and little training for workers. It is concluded that the work situation of teleworking in Peru in organizations in the context of covid-19 is precarious, it needs to be implemented and monitored, to improve and ensure the working conditions of teleworkers.

Keywords: Telecommuting, covid-19, Perú, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las condiciones sociales y sanitarias han cambiado debido a la pandemia mundial que ha generado el Covid-19, obligando a los distintos gobiernos del mundo a decretar medidas para proteger no solo la salud de su población, sino también mantener su economía, destacando dentro de ellas la suspensión de las actividades laborales de manera presencial, es decir pasando del trabajo presencial al Teletrabajo (Garzón, Torres y Zapata, 2021).

El Teletrabajo es una forma de realizar las actividades de índole laboral en un lugar distinto al de las instalaciones del centro de labores, el cual habitualmente suele ser en la casa del trabajador y que cuenta con los equipos tecnológicos y de una plataforma de comunicación para reportar sus labores en tiempo real con la supervisión de su jefe (OIT, 2019). Este se viene aplicando en varios países del mundo y posee ventajas tanto para el trabajador como para la empresa (Valencia, 2018; Ramírez, Melo y Moreno, 2016; Gómez, 2020). El Teletrabajo no solo se puede realizar desde casa, sino también con el cliente ubicado en cualquier otro sitio. Es un convenio de trabajo, donde el empleado consigue los objetivos que el empleador ha establecido utilizando las TICs (Santillán, 2020; García, 2018). Además, el Teletrabajo es una modalidad que involucra a los colaboradores de una empresa que sustituyen gran parte de sus horas laborales, para trabajar fuera de las instalaciones de su centro de trabajo, habitualmente en su casa, utilizando las tecnologías adecuadas para poder interactuar con otras personas, como los clientes o usuarios según el tipo de trabajo que realice (Peiró y Soler, 2020; Lovato y Simbaña, 2013).

A nivel internacional, la situación actual relacionada con el COVID-19 ha ocasionado un incremento radical en los puestos de trabajo que han tenido que ser cambiados a la modalidad de teletrabajo (Valero-Pacheco y Riaño-Casallas, 2020), siendo importante destacar que, dicha modalidad laboral no se encuentra totalmente regulada y formalizada de manera general, debido a que, han sido muchos los esfuerzos por parte de los países, no obstante, no existe una estandarización universal básica (Santillán, 2020). Considerando lo anteriormente explicado, resulta básico comprender la necesidad que existe por entender la situación actual relacionada con el teletrabajo y los distintos factores que influyen en el desarrollo de este tipo de actividades, principales elementos que inciden en

el cumplimiento de objetivos y la manera en que los empleados perciben su desenvolvimiento (Núñez, 2020).

De esta forma, Martínez-Cárdenas, Cote-Rangel, Dueñas y Camacho-Ramírez (2017) en su estudio manifiestan que el Teletrabajo es una práctica laboral que tiene cada vez mayor penetración dentro de las organizaciones debido a los beneficios que aporta a las organizaciones y a los empleados. Por otro lado, Valencia (2018) y Muñoz, Amórtegui y Esguerra, (2018) indican que la principal característica del Teletrabajo es el uso de la tecnología de las comunicaciones.

En el Perú, fue decretado el estado de emergencia a consecuencia del brote del Covid-19 en marzo del 2020 (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM), que comprendía el aislamiento social obligatorio, los trabajadores, así como las organizaciones ante esta nueva realidad se vieron inmersos en varias dudas e interrogantes para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Circundaba la incertidumbre de todos los trabajadores del sector privado y público, así como de las organizaciones para lograr mantener la relación laboral, siendo un gran reto; es decir se efectivice la prestación del servicio del trabajador sin trasladarse al centro de trabajo como normalmente lo hacía y de parte de las organizaciones cumplir con el pago de la remuneración pactada, entre otros: teniendo en cuenta que no contaría con los ingresos que percibía antes del aislamiento; todo ello implicaba poner en marcha el aparato administrativo de las empresas y al servicio de estas la utilización del Teletrabajo como tal. El Congreso de la República del Perú aprobó en el año 2013 la Ley N° 30036, y su reglamento en el año 2015 mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Asimismo, el gobierno brindó disposiciones complementarias a la normativa con el fin de brindar mayores alcances para las modalidades de teletrabajo y trabajo remoto durante la emergencia sanitaria. (Sekovic, 2020). En el cual se describe los tipos de Teletrabajo, sus principios, los derechos del teletrabajador, así como las preferencias sobre las personas con discapacidad y personas vulnerables, los responsables del cuidado de niños, mujeres gestantes, los adultos mayores, entre otros. En lo que a la organización de la empresa considera importante, debido a que es dentro de esta donde se estudian las interrelaciones sociales que intervienen en el trabajo a distancia (Martínez-Cárdenas et al, 2017). Existe una flexibilización de las organizaciones ya que estas pueden disponer de personal que tiene competencias sobresalientes sin estar en

su zona, lo cual permite la expansión y competitividad de ésta (Tunal, 2012; Castellanos, 2020).

En base a lo expuesto anteriormente se formuló el siguiente problema general ¿Cuál es la situación laboral del Teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante el nuevo contexto de Covid-19?, y se enunciaron los problemas específicos orientados a determinar ¿Las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19 se vienen aplicando de acuerdo a la normatividad?, ¿Los derechos y obligaciones de los teletrabajadores se están cumpliendo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19? y ¿Cuál es el nivel de las tecnologías de información y comunicaciones en las organizaciones en el Perú ante el nuevo contexto de Covid-19?.

La justificación teórica de la investigación se fundamenta en que se trata de un tema novedoso del cual no hay mucha información disponible, por lo que los resultados pueden ser tomados como antecedentes de futuras investigaciones, por último, la justificación práctica se basa en que como el propósito del estudio fue mostrar que aun cuando se cuenta con normas específicas sobre el Teletrabajo ya desde hace varios años, aún no se ha avanzado como se debería sobre la implementación del mismo.

En la investigación se planteó como objetivo general: Analizar la situación laboral del Teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante al nuevo contexto de Covid-19; y se plantearon los objetivos específicos: Evaluar las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19; Analizar el cumplimiento de los Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19; Evaluar el nivel de las Tecnologías de Información y Comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19. Considerando los objetivos, se desarrolló la siguiente hipótesis general: La situación laboral del Teletrabajo se encuentra debidamente constituida en las organizaciones del Perú, tomando en cuenta el nuevo contexto de Covid-19. De igual manera, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19 se aplican de acuerdo a la normatividad, Los derechos y obligaciones de los teletrabajadores se cumplen en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19, El nivel de las tecnologías

de información y comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19 es óptimo.

II. MARCO TEÓRICO

Ámbito Internacional: Agrudelo, Chomali y Suniaga (2020), llevaron a cabo un trabajo titulado “Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19”, el principal objetivo fue el de determinar los distintos elementos que favorecen los procesos de digitalización en Latinoamérica; la metodología utilizada fue de tipo bibliográfica. Entre los principales resultados destaca que, se requiere optimizar los procesos de masificación para la instalación de conexiones de banda ancha en lugares no disponibles, fomentar políticas más eficientes, fomentar la colaboración entre el sector público y el privado, entre otros.

Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020), realizaron una investigación titulada “*Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*” (Teletrabajo en el contexto de la crisis del Covid-19), su objetivo principal fue el de analizar desde el punto de vista teórico y práctico los distintos elementos relacionados con el Teletrabajo. Su metodología se basó en un trabajo de tipo bibliográfico, en el cual, se estudiaron distintos elementos asociados con el ambiente, la seguridad, leyes, entre otros. Entre sus principales resultados se tienen que, muchas empresas han tomado en cuenta los aspectos de la seguridad en las actividades del Teletrabajo. Concluyendo que las actividades económicas de las organizaciones han continuado.

Ámbito Nacional: Vásquez (2019) realizó una investigación llamada “El Teletrabajo en el sector público peruano, 2019”, cuyo objetivo general fue el de “Explicar la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público”. La metodología correspondiente es interpretativa, enfoque cualitativo y diseño estudio de casos. Algunas de las conclusiones destacadas son que, el estado del Teletrabajo en el sector público del Perú es de poco avance, pocas entidades públicas tienen programas pilotos de Teletrabajo, la Ley de Teletrabajo no se encuentra acompañada de disposiciones para fortalecerla, entre otras.

Catunta (2018), en su investigación aplica las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), para el Teletrabajo en el Perú. Así propone un aporte para la sociedad, particularmente para quienes no pueden desplazarse físicamente a un centro de trabajo. El Teletrabajo se vincula con la política pública de Gobierno Electrónico, transversal a todas las políticas estatales y constituye una herramienta que promueve la protección de los derechos humanos y el desarrollo del país

generando empleo, optimizando la efectividad de la productividad y mejorando la calidad de vida de los trabajadores. Se concluye que el Teletrabajo se caracteriza por su carácter subordinado.

Ámbito Local: Sawada, Ato y Manchego (2017), realizaron un trabajo titulado “Ventajas y desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016”, su principal objetivo fue el de “Reconocer cuáles son las ventajas y desventajas del Teletrabajo en la ciudad de Lima Perú – 2016”, la metodología utilizada fue de tipo explicativo, descriptivo y cualitativo. Entre los principales resultados se tiene que, las empresas aún no cuentan con una mentalidad completamente adaptada a los procesos de Teletrabajo. Los autores concluyeron que, se requieren fortalecer aspectos relacionados con el conocimiento de las herramientas tecnológicas, para así, obtener el mejor resultado de esta modalidad laboral.

Según Cavero (2020), en su trabajo de investigación “Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020”. El presente trabajo de investigación tuvo como propósito examinar si se puede implementar el Teletrabajo durante esta pandemia en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020. El método utilizado es el enfoque cualitativo, con el tipo de investigación aplicada, y el diseño fenomenológico. Los resultados obtenidos muestran las modalidades implementadas, se puede contratar teletrabajadores en un plan piloto que va dirigido al personal que mantiene contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Finalmente, mediante la guía de análisis documental se analizó las normas que se va a aplicar a los teletrabajadores que serán contratados en época de pandemia Covid-19.

A continuación, se describirá las teorías de nuestra variable, el Teletrabajo.

Teletrabajo: En primer lugar, es necesario considerar la definición del Teletrabajo plasmada en la regulación peruana, específicamente en la Ley N° 30036 del 2013, la cual indica que: ...define al Teletrabajo como una forma de realizar sus actividades cuya característica es, la no asistencia física del empleado en la organización o empresa, para el cual se utilizan los medios informáticos y telecomunicaciones, los cuales también van a servir para ejercer la supervisión y control respectivo (artículo 2). Es posible definir al Teletrabajo tomando en cuenta

lo mencionado por Agudelo, Chomali y Suniaga (2020), quienes señalan que “Bajo esta modalidad los empleados utilizan plataformas virtuales para efectuar reuniones, informar, coordinar y seguir el avance de tareas con sus compañeros y jefes” (p.20). Sin embargo, es importante destacar que, las definiciones del Teletrabajo son muchas, sin encontrar un consenso integral hoy en día (Muro et al, 2016). Según Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020), el Teletrabajo puede ser definido como aquel trabajo que se realiza de forma remota o a distancia, en línea mediante el uso de una computadora y elementos tecnológicos. Además, teniendo en cuenta lo expresado por la Organización internacional del trabajo (2017), el Teletrabajo se define como el uso de las TIC’s –teléfonos inteligentes, computadoras, entre otros- para realizar el trabajo fuera del ambiente de trabajo cotidiano. (Clerc, 2020).

Principios: Existen principios del trabajador que deben ser aplicables en la modalidad del Teletrabajo. Los principios del Teletrabajo son la voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato, conciliación entre vida personal, familiar y laboral

Principio de voluntariedad: El principio establece que el empleador puede presentar la modalidad de Teletrabajo, a fin de ofrecer cambios en la forma de trabajo al trabajador y que el trabajador puede aceptar o rechazar la solicitud. En cualquier caso, este cambio de modalidad debe ser voluntario sin violar sus derechos u obligaciones (Buitrago, 2020).

Principio de reversibilidad: La reversibilidad es un derecho del empleado de acceder a la posibilidad de regresar al trabajo presencial en las instalaciones del empleador (Pastor, 2021).

Principio de igualdad de trato: Establece que el empleador debe realizar esfuerzos para mantener la igualdad de trato en las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y los trabajadores presenciales (Catunta, 2018).

Principio de conciliación familiar: Asegura la armonía trabajo-familia, tiene como principal objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y garantizar una distribución adecuada de las responsabilidades domésticas y familiares (Clerc, 2020).

Modalidades: Teniendo en cuenta lo mencionado por Torres, Alegría y Camacho (2019), se encuentra la modalidad conocida como completa, el empleado brinda sus servicios fuera del sitio de trabajo oficial y asiste a éste de manera ocasional, cuando sea necesario la coordinación de distintos elementos; forma mixta, conformado por la asistencia alternada entre el sitio oficial de trabajo y fuera

de éste (Pacheco, 2018). En relación con la modalidad *completa*, es importante destacar que, esta puede ser llevada a cabo por aquellos empleados cuyas responsabilidades no requieran de mano de obra técnica, es decir, se encuentra destinada principalmente a empleados de tipo administrativo, atención al público de manera remota, gerencia, revisión de información, entre otros (Torres, Alegría y Camacho, 2019). Mientras que, la modalidad *mixta*, se asocia con aquellos empleados que no pueden desligarse de manera prolongada de su sitio oficial de trabajo. (Pacheco, 2018; Guzmán, 2017). El artículo 2 del DS 017-2015-TR establece las formas de Teletrabajo: a) Forma completa: El teletrabajador labora fuera del centro de trabajo b) Forma mixta: El teletrabajador labora de manera alternada dentro y fuera del centro de trabajo.

Jornada laboral: A continuación, se cita el artículo 3 del Decreto Supremo N° 017-2015-TR. *Jornada ordinaria*: Artículo 3.- Jornada de trabajo o de servicio. La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al Teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia. Compuesta por hasta 8 horas al día o 48 horas a la semana. Para los días acumulados o atípicos, el promedio de horas trabajadas en cada período no debe exceder el máximo anterior, que es depende de los intereses personales y de la condición de subordinado, es decir, el tiempo que el trabajador realiza actividades y el tiempo bajo el control del empleador (Moretti, 2015). Esto puede establecerse por ley, por acuerdo o por decisión unilateral de un empleador (Alarcón, 2017). Los días hábiles laborales para menores de edad están establecidos por la ley. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo se considera una infracción de tercer grado, de acuerdo con el Decreto No. 910, la Ley General de Inspección y Protección de los Trabajadores y las normas establecidas por esta ley (Murga, 2017).

Derechos del teletrabajador: Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones en el sistema laboral de las actividades privadas. Tienen derecho a descanso semanal, vacaciones, bonificaciones, CTS, jornada laboral semanal, horas extraordinarias, sistemas de salud y pensiones, etc. Además, los trabajadores remotos tienen derecho a recibir formación sobre los métodos de uso y los estándares de edad laboral para mejorar su empleabilidad (Punchin & Aragón, 2016). Así también, tienen derecho a la *Desconexión digital*: Acto de separarse de la electrónica. En un entorno laboral, esto significa que no responderá a ninguna

forma de comunicación durante el horario no comercial, que permite a los trabajadores disfrutar de la privacidad de su vida, de las personas cercanas y de sus familias (Navarrete, 2017). El nivel de estrés de teletrabajadores peruanos está aumentando en un 70%. En la mayoría de los casos, este número se debe a solicitudes de ejecutivos que no pueden negar las solicitudes "urgentes" de sesiones prolongadas de Teletrabajo y que la gente común considera responsable (Visconti, 2017). El trabajo remoto es "24 horas al día, 7 días a la semana". Es por eso que los derechos de corte digital se están convirtiendo en uno de los estatutos y obligaciones urgentes de empleadores y empleados (Zamora, 2019).

El artículo 6 describe algunos aspectos principales de los teletrabajadores (Catunta, 2018). Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores de servicios regulares. Los derechos garantizados son: a) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de los documentos y comunicaciones personales de los empleados remotos, teniendo en cuenta las características de los empleados remotos. b) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia en teletrabajadoras. c) Salud y seguridad ocupacional que tenga en cuenta las características específicas del trabajo desde casa. d) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. e) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se brinda antes de comenzar a trabajar desde casa y cuando los empleadores realizan cambios importantes las telecomunicaciones y otras instalaciones similares que brindan los empleados remotos. En ningún caso la contratación o cambio de modalidad de prestación del servicio por parte de trabajadores o servidores civiles afectará la modalidad de Teletrabajo.

Obligaciones del teletrabajador: Según el artículo 7 del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, el teletrabajador tiene las mismas obligaciones que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad habitual. Adicionalmente, se encuentra obligado a lo siguiente: a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo. b) Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar

disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario. c) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios. d) Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador.

Población vulnerable: En el artículo 8 del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, se hace referencia a las poblaciones vulnerables en las cuáles se debe aplicar el trabajo remoto. Según la viabilidad que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que logren prestar servicios bajo la modalidad de Teletrabajo, de conformidad con las reglas vigentes. El empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de Teletrabajo para asegurar el cumplimiento en conformidad con la Ley N° 29973. Las nuevas regulaciones gubernamentales mencionan que las personas de todas las edades, incluidas las mayores de 60 años, pueden laborar y exhorta a que las empresas prioricen la realización de actividades de Teletrabajo. El Ministerio de Trabajo menciona que, si una persona es mayor de 60 años, de ser posible; deberá de mantener el teletrabajo considerándola como un grupo de riesgo, para su reincorporación el trabajador deberá presentar un informe médico que justifique su alta epidemiológica, el mismo que será evaluado por un médico ocupacional con el fin de garantizar su seguridad. Asimismo, personas que laboran usualmente bajo esta modalidad y son contagiadas por COVID-19, deben continuar laborando y no deben ser despedidas arbitrariamente, pudiendo solicitar una dispensa por descanso médico (Heras, 2020). Sobre la base del principio de responsabilidad estipulado en la Ley 27983, de seguridad y salud en el trabajo, los empleadores son responsables de todas las implicaciones económicas, legales y de otro tipo que se deriven de los accidentes y enfermedades que sufran los empleados. (Catunta, 2018). En caso de confirmarse que el teletrabajador esté infectado con Covid-19, el empleador evalúa si ha realizado tareas de prevención, formación y gestión como la señalización de zonas y dotación de equipos de protección. Debido a la naturaleza del problema, todas las responsabilidades son aplicables a la inspección incluso si no hay una observación, con la finalidad de prevenir y disminuir el riesgo de COVID-19. (Garcia, 2018).

La Ley N°31051 amplía las medidas de protección laboral para *mujeres embarazadas* durante el estado de emergencia. Esta ley especifica que debido a la situación en la que el empleador declaró condiciones especiales de exposición e infección al COVID -19, es necesario identificar a las mujeres embarazadas y lactantes que pudieran estar comprometidas por su integridad y la integridad del niño y ser reasignadas a un grupo de trabajadores para el servicio por operación remota o Teletrabajo. De acuerdo con la Ley 29973, las *personas con discapacidad* pueden incluirse en el Teletrabajo ya que esta modalidad brinda mayor flexibilidad en la contratación de personas con discapacidad, (reduciendo significativamente los costos de transporte para éstos trabajadores). La inclusión tiene como objetivo ser omnipresente en el lugar de trabajo.

Las tecnologías de información y comunicación TIC's: Las TIC's son todas aquellas herramientas tecnológicas que permiten cumplir los objetivos trazados en el Teletrabajo, sin importar su modalidad (completa o mixta) (García, 2018; Soriano, 2020; Pinzón, Martínez y Ávila, 2017). Entre las principales herramientas de TIC's se encuentran las siguientes: *internet*, según la Real Academia Española (2019) puede ser definida como: un sistema universal de comunicaciones y para lo cual es necesario el enlace directo por medio de un ordenador usando para su realización una formalidad particular de comunicación, la misma que es usada en el día a día por millones de personas para informarse y comunicarse (p. 29). Hoy en día, una de las herramientas con mayor utilidad y portabilidad son los teléfonos celulares, definidos por Excelsior (2020) como: artefacto electrónico e inalámbrico y mediante él se puede comunicar con las personas por medio de la realización de llamadas de voz, el recibimiento y expedición de misivas de texto, también se puede tener acceso a Internet y los diferentes tipos de servicio con los que las personas pueden contar (p. 10). Finalmente, otra de las herramientas esenciales en los procesos de Teletrabajo son las *videoconferencias*, e-ABC (2019), destaca que: La videoconferencia es la interacción virtual entre muchas personas que se localizan en distintos sitios, pero en tiempo real de video, sonido y escrito por medio del uso de la red y mediante ella se puede tratar temas de negocios, estudios u otros temas (p. 23).

III. METODOLOGÍA

A continuación, se presentan los distintos aspectos relacionados con los elementos metodológicos pertenecientes a la investigación realizada.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, buscando la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad (Lozada, 2014). Asimismo, el enfoque fue cualitativo porque se realizó la recolección de información sin la intervención de una medición numérica.

Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo se encuentra relacionado con un diseño descriptivo no experimental de tipo simple (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014). Esto debido a la naturaleza de la investigación, la cual, buscó especificar las distintas características de la situación de interés, de manera que, puedan entenderse las diferentes dimensiones del problema (Gallardo, 2017), sin manipular ninguna variable puesto que el objetivo de la investigación es observar y analizar las manifestaciones sin modificar, cambiar ni alterar dicha información procediendo a analizarlos, como se determinó en el desarrollo de esta investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Teletrabajo

A continuación, se presenta la tabla correspondiente con la variable y su respectiva operacionalización (Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, no se determinó población ni muestra, debido a que, se trabajó con toda la información disponible relacionada con la única variable de interés, esto indica que, se evaluó el comportamiento de dicha variable considerando las dimensiones señaladas (Gallardo, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Considerando la naturaleza de la investigación, la técnica utilizada para la recolección de datos e información de interés se relacionó con el análisis documental (Cohen y Gómez, 2019), mediante la compilación de información de distintas fuentes, entre las que se encontraron las siguientes: reportes, trabajos de grado, artículos especializados, libros de interés, entre otros con la finalidad de determinar cuál es la situación del Teletrabajo en las organizaciones del Perú, específicamente ante el contexto del COVID-19.

Por otra parte, el instrumento utilizado para la recolección de información fue la ficha de investigación, las cuales, fueron completadas adecuadamente con los datos relacionados con las distintas fuentes de información.

3.5. Procedimientos

Se realizó una revisión documental de distintas fuentes de tipo auditadas, de forma que, la información recolectada sea lo más certera y confiable posible. Se consultó en las siguientes bases de datos: Scielo, Dialnet, Redalyc, Scencedirect, Web of Science y Scholar Google, mediante el uso de palabras clave como: "TELETRABAJO" AND "PERÚ" AND "COVID-19". En primera instancia, se revisaron los documentos pertinentes, manteniendo un orden cronológico, posteriormente, se seleccionaron los más adecuados, relacionados con el presente trabajo de investigación y fueron descritos brevemente en fichas de investigación (Ver Anexos). De esta manera, se pudo realizar un proceso de análisis detallado, teniendo en cuenta los distintos indicadores determinados, para así, establecer las conclusiones y recomendaciones más óptimas según cada caso (Molina y Mousalli-Kayat, 2016).

3.6. Método de análisis de datos

La información fue organizada, tabulada y representada en tablas, gráficos de barras y gráficos de sectores. Posteriormente la información obtenida fue confrontada, para así, establecer los distintos elementos relacionados con el cumplimiento de los objetivos trazados en el presente trabajo (Cárdenas, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En relación con los aspectos o criterios éticos de la presente investigación, es necesario destacar que, durante el desarrollo de la misma se mantuvieron todos los elementos necesarios para garantizar la viabilidad del proceso, de forma que, los principios éticos asociados con los procesos investigativos se respetaron en todo momento (Sampieri et al, 2014).

De esta manera, mediante el desarrollo de los objetivos planteados, se cumplió con los distintos elementos comprendidos por el principio ético de la autonomía.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo general

Analizar la situación laboral del Teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante al nuevo contexto de Covid-19.

Conforme a los hallazgos de la dimensión principios (Ficha 1), desde inicios del año 2020 la pandemia a causa del COVID-19 ha forzado a diversos sectores a adoptar modalidades laborales que respeten las nuevas disposiciones brindadas por el gobierno peruano (Tabla 2).

4.1.1. Tabla 1

Situación Laboral del Teletrabajo

	Teletrabajo en el periodo Enero 2017	Teletrabajo en el periodo Enero 2020	Teletrabajo en el periodo Julio 2020
Nº de trabajadores	648	2200	220,000
Reglamentación	X	X	DS 044-2020 DU 026-2020

(*) Incremento de los trabajadores que migraron a esta modalidad debido a la emergencia sanitaria producida durante el año 2020. Asimismo, se compara la normativa que únicamente fue promulgada a partir del año 2020 beneficiando a un total de 220 000 trabajadores. Fuente: Elaboración propia.

El Teletrabajo se constituyó como una alternativa atractiva para continuar con sus actividades durante el periodo de pandemia, al cual muchos trabajadores peruanos se adaptaron voluntariamente. Debido a la coyuntura actual pocos teletrabajadores han podido retornar a las instalaciones de sus centros laborales (Ficha 2), asimismo, la legislación laboral asegura la igualdad de derechos y condiciones en el empleo entre los teletrabajadores y trabajadores presenciales (Ficha 3); este aspecto puede ser positivo, debido a que ha posibilitado que diversos sectores sociales puedan acceder a esta modalidad de empleo (Figura 1).

Por otro lado, esta modalidad de empleo ha resultado favorecedor para algunos empleados, debido a que esta opción concilia el aspecto laboral con la vida personal del teletrabajador (Ficha 4), sin embargo, esta ventaja no es completamente concreta, debido a que excesivas horas de trabajo pueden superar hasta en 2 horas una jornada laboral presencial completa (Ficha 5).

4.1.2. Tabla 2

Cumplimiento de los indicadores del Teletrabajo

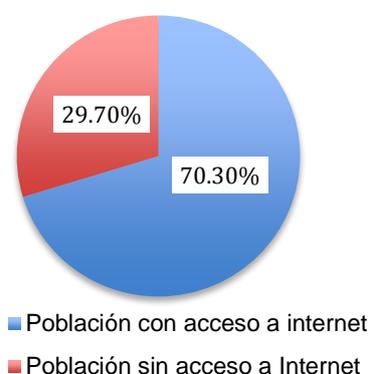
Indicadores	Se aplica	No se aplica
Voluntariedad	x	
Reversibilidad		x
Igualdad de trato	x	
Conciliación familiar		x

(*) Los indicadores como voluntariedad e igualdad de trato son aplicados en los teletrabajadores ya que cuentan con la libre elección de escoger o rechazar esta modalidad, de la misma forma ocurre con la igualdad de trato ya que no se encontró diferencias ni preferencias en los trabajadores que migraron al teletrabajo. Sin embargo, la reversibilidad no aplica ya que aún se mantiene la emergencia sanitaria que dificulta el retorno al modelo presencial, asimismo, la conciliación familiar se ve vulnerada por las excesivas horas laborales que se emplean. Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, podemos mencionar que la situación laboral del Teletrabajo aún no se encuentra debidamente constituida en las organizaciones del Perú, tomando en cuenta el nuevo contexto de Covid-19, esto se debe a que existe dificultades en la implementación de este modelo y el incumplimiento de indicadores claves que garanticen su correcta ejecución, pero algunas ventajas para su acceso son el alcance del internet en la población peruana (Figura 1).

4.1.3 Figura 1

Población con acceso a internet en el 2020 Fuente: Elaboración propia.



4.2. Objetivo específico 01

Evaluar las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19

De acuerdo a la dimensión Modalidad, se menciona que el Teletrabajo es una forma de prestación de servicios; tal como el trabajo presencial, existen 2 modalidades de empleo establecidas: modalidad mixta y completa, siendo esta última la más adoptada por las empresas (Tabla 4) (Ficha 4). Conforme a la dimensión jornada laboral, en el Perú el trabajo a tiempo parcial es poco popular entre las empresas, dado que la gran mayoría de estas prefieren contratar empleados que trabajen a tiempo completo (Ficha 7), y el sueldo de estos trabajadores es dependiente de la cantidad de horas que laboran la cual no supera las 4 a 5 horas diarias (Ficha 9), por este motivo las empresas prefieren adoptar la modalidad completa con la finalidad de obtener la mayor productividad durante la jornada laboral (Ficha 10). Asimismo, las extenuantes jornadas laborales a tiempo completo deben respetar obligatoriamente la desconexión digital del teletrabajador

(Ficha 6), facilitando modalidades donde se realice el teletrabajo con horarios de trabajo intermitentes (Ficha 8).

4.2.1 Tabla 3

Modalidades empleadas en el Teletrabajo

Modalidad	Se aplica	No se aplica
Completa	X	
Mixta	X	

(*) Los teletrabajadores pueden prestar servicios en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada sujetos a fiscalización inmediata de la jornada (Ficha 4), sin embargo, los teletrabajadores solo pueden acceder a una modalidad completa por la emergencia sanitaria. Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Tabla 4

Jornada Laboral

Modalidad	8 horas laborales	> 8 horas laborales
Jornada Ordinaria		X

(*) La modalidad que se emplea es la jornada laboral completa, esta comprende 8 horas diarias que son distribuidas a la semana, pero esta no se cumple a su totalidad porque los teletrabajadores pueden emplear hasta 10 horas con la finalidad de cumplir su productividad. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la revisión de la literatura afirmamos que las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19 se aplican de acuerdo a la normatividad, pero al no contar con una adecuada fiscalización (en cuanto a la jornada laboral) estas incurren en el exceso de horas extras provocando que el teletrabajador labore hasta 10 horas seguidas vulnerando su derecho a la desconexión digital.

4.3. Objetivo específico 02

Analizar el cumplimiento de los Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19.

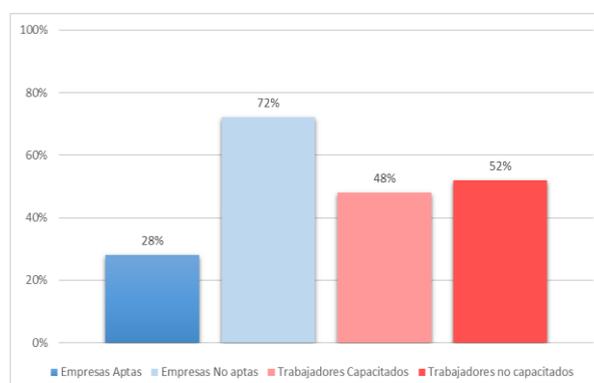
La desconexión digital en teletrabajadores peruanos es uno de los derechos más vulnerados durante la ejecución de esta modalidad de empleo (Ficha 11), donde la mayoría de empleados no pueden desconectarse por más de 12 horas, pese a que este periodo de tiempo está contemplado dentro de las normas peruanas (Ficha 12), muchos teletrabajadores llegan a laborar alrededor de 12 horas diarias (Ficha 13). Aproximadamente un 72% de empresas peruanas no se hallaban preparadas para esta modalidad de empleo, en consecuencia, un 52% de empleados que trabajan bajo esta modalidad no han recibido una capacitación para el manejo de herramientas digitales (Figura 2) (Ficha 14), a pesar de que estas son

las principales herramientas para laborar bajo esta modalidad de empleo (Ficha 15), la baja capacitación puede generar dificultades en la optimización de procesos dentro de las empresas (Ficha 16).

Asimismo, la privacidad de muchos teletrabajadores puede verse comprometida debido al espacio que se usa durante la ejecución de esta modalidad de trabajo (Ficha 17). Para las teletrabajadoras en estado de embarazo puede ser una ventaja, sin embargo, las cifras de contratación de mujeres son de apenas un 42% (Ficha 18). El Teletrabajo puede causar daños en regiones lumbares y en extremidades superiores e inferiores (Ficha 19). La libertad sindical, es respetada en esta modalidad de empleo (Ficha 20), asimismo, la intimidad, privacidad e inviolabilidad de los documentos es respetada sin inconvenientes (Ficha 23). El uso de equipos y suministros requeridos para esta modalidad, ocasionan conflictos debido a que aún persisten problemas sobre el reconocimiento de estos elementos por parte de las empresas que aún no cuentan con la capacitación y recursos para su implementación (Ficha 24). De acuerdo a la dimensión población vulnerable, actualmente los trabajadores con posibilidad de realizar el trabajo remoto en primera instancia son aquellos considerados “grupo de riesgo” (Ficha 25), gracias a las disposiciones brindadas por el Decreto de Urgencia N°026-2020 (Ficha 26), lo cual favorece a muchas personas y particularmente a las personas contagiadas por Covid-19 las cuales están incluidas (Ficha 27).

4.3.1 Figura 2

Comparativa de las empresas y trabajadores aptos para cumplir con la normativa del teletrabajo. La grafica nos muestra que solo el 28% de empresas pueden implementar esta modalidad y un 72% de las empresas no pueden aplicarla, asimismo, los trabajadores que se encuentran capacitados representan el 48% cifra que refleja las pocas políticas de formación y mejora de las empresas con sus trabajadores. Fuente: Elaboración propia.



Sin embargo, el cumplimiento de la normativa peruana sobre el teletrabajo muestra que ésta no se encuentra correctamente aplicada debido a que la salud de los teletrabajadores está en riesgo debido a la cantidad de horas que implica realizar actividades dentro del teletrabajo (Ficha 17), por lo que se requieren de una mayor regulación o supervisión sobre el cumplimiento de este aspecto. El uso de suministros por parte de los teletrabajadores no se aplica a la actualidad debido a que, bajo el contexto de pandemia, estos suministros solo pueden ser traducidos en horas laborales (Ficha 21). La confidencialidad es un aspecto importante que sigue manteniéndose con regularidad dentro de las empresas, dado que esta es una de las condiciones vitales de cualquier teletrabajador (Ficha 22).

4.3.2 Tabla 5

Derechos del Teletrabajador

Indicadores	Si aplica	No se aplica
Desconexión digital		X
Privacidad	X	
Maternidad	X	
Seguridad y salud	X	
Libertad sindical	X	
Capacitación		X

(*) Los derechos del teletrabajador están respaldados por la ley 30036 (Ficha 3), sin embargo debido a la rápida implementación de esta modalidad se ha incurrido en excesos por parte de los empleadores programando jornadas laborales extensas que vulneran su derecho a la desconexión digital, de igual manera sucede con la capacitación donde las empresas no invierten para la capacitación de sus trabajadores manteniendo cerca del 52% de trabajadores sin recibir una preparación o capacitación previa (ficha 14).

4.3.3 Tabla 6

Obligaciones de Teletrabajador y Población Vulnerable

Indicadores	Si aplica	No se aplica
Cumplimiento de la normativa		x
Disponibilidad	X	
Confidencialidad	X	
Uso exclusivo de suministros		x
Mayores de 60 años	X	
Personas de riesgo	X	
Discapacitados	X	

(*) De acuerdo a la ley 30036 que regula el teletrabajo (Ficha 3), se logra cumplir con todos los indicadores exceptuando aquellos indicadores que se refieren al cumplimiento de la normativa y uso de suministros, esto se debe a que se vulnera derechos laborales y no hay una inversión considerable para los suministros.

Dada esta situación, Los derechos y obligaciones de los teletrabajadores aún no se cumplen en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19, debido a que esta modalidad recién está siendo adoptada por el 28 % de empresas, provocando que cerca del 52% de los trabajadores no reciban una capacitación previa, asimismo ante la ausencia de las autoridades se incurre en excesos en la jornada laboral violando el derecho de la desconexión digital de los trabajadores.

4.4. Objetivo específico 03

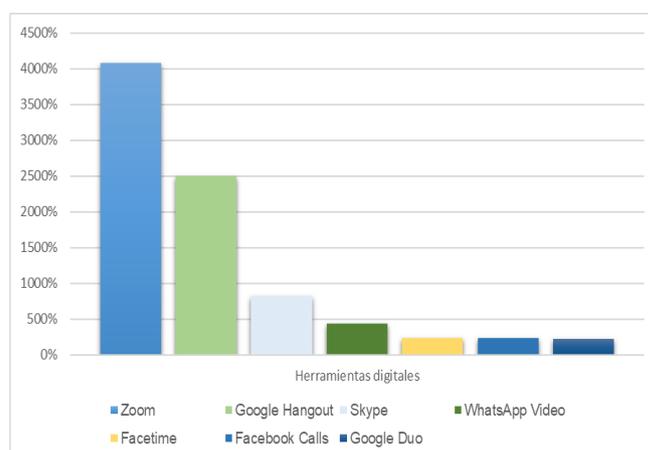
Evaluar el nivel de las Tecnologías de Información y Comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19.

El uso de tecnologías en el Teletrabajo en Perú cuenta con normatividad desde 2015 (Ficha 28), donde el teletrabajador está obligado a laborar con equipos tecnológicos (Ficha 29) que deben ser brindados por la empresa contratista; pero esta modalidad aún no se ha implementado adecuadamente por las empresas (Ficha 30 y Ficha 32), dificultando la consolidación del Teletrabajo (Ficha 33). Con la utilización de las TIC's, el flujo de información se produce de forma instantánea entre los trabajadores (Ficha 34), este soporte tecnológico permitió el reconocimiento de características y necesidades de empresas (Ficha 35). Sin embargo, estas herramientas pueden suponer una barrera para muchas empresas y teletrabajadores que no cuentan con los recursos necesarios ni con la capacitación mínima para la utilización de estas (Ficha 36), adonde el acceso a internet es vital para la ejecución de esta modalidad de trabajo (Ficha 31).

El uso de tecnologías permite explorar y ejecutar mejoras empresariales (Ficha 37). Este enfoque tecnológico, permite gestionar de forma eficiente los recursos y capacidades de la empresa con la finalidad de incrementar su competitividad (Ficha 38). Entre las herramientas digitales que más se utilizan en el Perú están Zoom, Skype, Whatsapp, Trello y Google Meet, por este motivo la adopción del Teletrabajo resulta ser accesible a la mayoría de empresas que tengan la necesidad de utilizar las TIC's (Ficha 39).

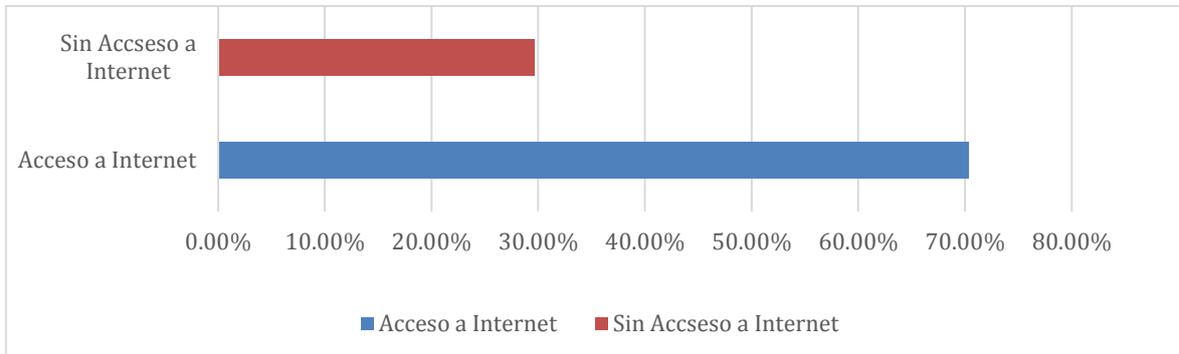
4.4.1 Figura 2

Incremento del uso de plataformas digitales para el desarrollo de actividades a distancia. Durante la emergencia sanitaria se ha observado un incremento de más del 4000% en descargas y licencias de la herramienta digital Zoom, debido a que es el aplicativo que más se utiliza para la realización de conferencias y actividades virtuales. Fuente: MTC – 2020.



4.4.2 Figura 3

Población con Acceso a internet. Hasta el 2020 se reporta que el 70% de la población cuenta con conexión a internet.



Respecto al nivel de las tecnologías de información y comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19 podemos mencionar que es óptimo, la disponibilidad y accesibilidad que ofrecen las multiplataformas y aplicaciones web, permiten que el teletrabajo se realice sin inconvenientes aportando su tecnología para el envío y recepción de información entre los teletrabajadores y la empresa, sin embargo, existe una brecha económica que dificulta el acceso al teletrabajo, solo el 70% de la población cuenta con servicio a internet por lo que al 30% restante les resulta imposible adoptar esta modalidad.

V. DISCUSIÓN

En Perú, el impacto de la epidemia de COVID-19 en los trabajadores ha sido tan grande que las empresas y organizaciones han introducido una nueva forma de trabajo: el Teletrabajo.

El Teletrabajo, en su forma completa o mixta, sigue siendo un método de prestación de servicios que evita el riesgo de contagios, es importante abordar esta nueva oportunidad que, combinada con las modalidades presenciales, ofrece una experiencia diferente de desarrollo laboral. Las cuestiones relacionadas con la organización y el control del tiempo de trabajo y el cumplimiento del derecho a la desconexión digital seguirán siendo un reto. En este sentido, podemos explorar nuevas formas de trabajar mediante la introducción de nuevas tecnologías, la formación de directivos y empleados y el seguimiento de los protocolos de seguridad y salud laboral, entre los que destaca la salud mental.

La tecnología es una herramienta muy útil para hacer frente a la pandemia, permitiendo a las empresas realizar diversas funciones como la gestión de los recursos humanos (comunicación, coordinación, formación, inducción, supervisión, gestión de datos personales, etc.), los contratos laborales, el cumplimiento de las obligaciones laborales, la negociación colectiva virtual, la atención a las inspecciones, los procesos laborales virtuales, etc. Esto debería conducir a una mayor inversión en tecnología con otros beneficios como el ahorro de costes y tiempo y el aumento de la productividad. Finalmente, los autores mencionan que el Teletrabajo no solo prioriza la productividad, también ofrece mejora en las condiciones laborales, incremento de la eficiencia, reducción de gastos adicionales y estrés ocasionado por la movilización en el transporte, pero estos beneficios solo son obtenidos si la empresa contratista cumple sus obligaciones.

Entonces, se ha logrado observar que, en el Perú, existe una preocupación respecto al uso adecuado de los recursos por parte de las empresas para la implementación de esta modalidad con la finalidad de reducir el costo de instalación que es asumido por el teletrabajador, pero aún no se define una normativa para la mayoría de casos. Lo primero que hizo el Estado peruano tras el estado de emergencia fue emitir una normativa sobre este tipo de trabajos. Este reglamento es válido durante el periodo de la emergencia sanitaria. En la actualidad, el Teletrabajo tiene un carácter especial y el espíritu de la norma es cambiar (entre

otras cosas) el lugar de prestación del servicio por trabajadores que puedan realizar su trabajo en lugares donde hayan cumplido con su inmovilización social obligatoria desde el inicio de la pandemia. Los teletrabajadores pueden trabajar desde casa, según la naturaleza de su trabajo, pero no, por ejemplo, los limpiadores o los trabajadores que manejan maquinaria o realizan tareas de fabricación.

En cuanto al grupo denominado trabajadores de riesgo o vulnerables que, por obligaciones "legales", tienen que realizar sus funciones en régimen de Teletrabajo completo durante la emergencia nacional Covid-19, al haber sido los primeros en pasar a esta modalidad y haber experimentado las distintas ventajas e inconvenientes que conlleva, es el hecho de que, debido a la discapacidad, la enfermedad o la edad, no pueden realizar determinadas tareas en más de una ocasión. Sin embargo, la situación actual, y gracias a las regulaciones del gobierno peruano, es favorable a la atención de estos grupos vulnerables, pudiendo proteger su empleo condenando los despidos arbitrarios y otorgando impunidad a estas personas. Por eso es importante contar con una regulación y un control adecuados para eliminar los vacíos legales que las empresas utilizan para violar los derechos laborales de estos trabajadores.

En el Perú, la nueva normativa gubernamental se centra en las mujeres embarazadas, los mayores de 60 años y otros grupos de riesgo para proteger a los teletrabajadores y garantizar que disfruten de un entorno laboral saludable. Sin embargo, los teletrabajadores están expuestos a largas jornadas de trabajo y pasan mucho tiempo frente al ordenador, lo que puede provocar una serie de problemas de salud física y mental.

Respecto a la igualdad de condiciones laborales de los teletrabajadores se da claros beneficios en especial a los grupos vulnerables conforme a las nuevas disposiciones frente a la pandemia, esto es un aspecto positivo debido a que permite a los teletrabajadores exigir sus derechos al empleador, asimismo, lo faculta a cumplir con sus deberes y disposiciones de la empresa. Existe una baja preocupación por parte de las empresas por el cumplimiento de la normativa debido a lo exigente que es ésta. La infraestructura laboral es vital para los procesos y servicios que brindan los teletrabajadores, asimismo defiende el hecho que un empleado acceda a días de descanso para poder ejercer sus labores sin problemas, además, la jornada laboral no debería exceder las 8 horas diarias. Sin

embargo, el Teletrabajo exige una alta disponibilidad de tiempo que llega a afectar la vida personal de los trabajadores; la mayoría de casos se produce por las solicitudes "urgentes" de ejecutivos con sesiones prolongadas. La condición laboral del Teletrabajo muchas veces es perjudicial en la salud física y emocional, debido a la cantidad de horas que pasa el trabajador frente a un ordenador provocando estrés y ansiedad. El cambio con mayor impacto fue en el ámbito social, que sufrió un marcado distanciamiento entre los teletrabajadores y los usuarios, también, esta modalidad repercutió en los aspectos políticos, éticos y morales; los cuales requieren ser mejorados por las empresas que adoptaron esta modalidad. Así también, cabe señalar que el Teletrabajo incrementaría y armonizaría los lazos familiares por la cercanía que ofrece esta modalidad, sin embargo se observa el abuso de la jornada ordinaria laboral lo que impide la cercanía familiar; al mismo tiempo puede resultar preocupante para los trabajadores, la poca implementación de los suministros que se tiene a la fecha y la baja inversión por parte de las empresas en tecnología dificulta a los teletrabajadores ejecutar sus labores eficientemente, siendo competencia del empleador verificar y proporcionar las herramientas para que los empleados puedan realizar sus actividades. Una de las mayores desventajas respecto a esta modalidad de trabajo, está referida al uso de tecnologías, tal como se menciona en la ficha cinco el Teletrabajo puede ser un reto para el Perú debido a la poca disponibilidad de internet en algunos sectores del país, esto puede constituirse como una desventaja discriminatoria, debido a que existe una tercera parte del país que no cuentan con internet, en consecuencia, inhabilita a este sector trabajar bajo esta modalidad.

Ante la emergencia sanitaria indefinida, las organizaciones necesitaban encontrar formas de seguir generando ingresos para mantenerse activas en el mercado, y la opción más favorecida fue el uso de herramientas digitales. En este nuevo entorno, la digitalización de los procesos y el uso del comercio electrónico son fundamentales. Además de estas nuevas necesidades tecnológicas, también es necesario que el personal esté preparado para utilizar las herramientas de teletrabajo en la nueva normalidad, especialmente la producida por el Covid-19. Además, la escasa accesibilidad a equipos sofisticados reduce la capacidad de los teletrabajadores para hacer frente a su trabajo. La estricta exigencia de formación en herramientas digitales ha limitado el desarrollo de las capacidades de los

teletrabajadores, lo que hace temer que no sean capaces de satisfacer las demandas productivas de las empresas. Aunque algunas empresas han intentado mejorar, sigue siendo difícil poner en marcha un sistema de formación completo que pueda optimizar las habilidades de los teletrabajadores; además, el proceso de formación se ve obstaculizado por el hecho de que la mayoría del personal que utiliza este método es mayor y tiene una competencia limitada. Por otro lado, el teletrabajo es una modalidad con un horario flexible, pero es excesivo en cuanto a la jornada completa, y dado que es difícil que los teletrabajadores cumplan con sus obligaciones laborales y que muchas veces la falta de condiciones hace que se abra esta brecha, siendo necesario implementar un proceso de mejora. Esta atractiva forma de trabajar requiere el uso de tecnologías de la información con características específicas, las llamadas TIC, pero actualmente los centros de trabajo no disponen de los recursos necesarios para implantarlas, lo que supone desventajas para trabajadores y empresarios. Finalmente, se observan problemas en la implementación del Teletrabajo en Perú. Las principales causas son la falta de implantación y preparación ejecutiva para desarrollar este tipo de trabajo, la falta de cumplimiento de la normativa legal sobre teletrabajo (derechos y obligaciones) y el abuso de la jornada laboral (desconexión digital), lo que en definitiva imposibilita la implantación de este método de forma óptima y deseable.

VI. CONCLUSIONES

Primero.-

Se analizó la situación laboral del Teletrabajo en el Perú frente al nuevo contexto de Covid-19, determinando el incremento a esta modalidad en un porcentaje alto de trabajadores a nivel nacional, lo que permite salvaguardar su salud frente a la pandemia que aún venimos atravesando, la igualdad de trato haciendo alusión al trabajo inclusivo (en referencia al grupo de riesgo); en consecuencia de lo antes expresado, las organizaciones accedieron a la oportunidad de seguir en actividad reduciendo costos de infraestructura - mantenimiento y sistematización virtual de sus procesos. Por otro lado, se identificó que la conciliación familiar debido al trabajo prolongado de horas extras de trabajo y la reversibilidad no se vienen aplicando en la realidad nacional; por lo que concluimos en definitiva que esta modalidad de trabajo que no se encuentra debidamente constituida.

Segundo.-

Se evaluaron las modalidades y jornada laboral que se emplean sobre el Teletrabajo en el Perú ante al nuevo contexto del Covid-19, a pesar de estar reguladas por la normativa vigente (ciertamente, muchas empresas buscan cumplir con la normativa reguladora) afirmamos que si son aplicadas, pero al no contar con una adecuada fiscalización por parte del Estado se vulnera el cumplimiento de ambos indicadores al existir por parte del empleador el ánimo de mantener la modalidad completa y exceso de la jornada ordinaria de ocho horas, por la productividad y resultados que exigen las empresas a sus trabajadores.

Tercero.-

Se analizó el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los teletrabajadores en el Perú ante al contexto del Covid-19, los teletrabajadores tienen beneficios y derechos contenidos en la Ley 30036, sin embargo, las extensas jornadas laborales vulneran su derecho a la desconexión digital, también se encuentra el costo de la implementación que es asumido por el trabajador y no por la empresa, entre otros. En consecuencia, concluimos que los derechos y obligaciones de los teletrabajadores son vulnerados en diferentes puntos de la norma como lo es el tiempo de la jornada laboral, los costos de implementación y la escasa capacitación.

Cuarto.-

Se evaluó el nivel de las Tecnologías de Información y Comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo, el 70% de la población peruana tiene acceso a internet lo que facilita la utilización de las herramientas digitales incrementando su uso; de manera que es óptimo el nivel de las TIC's y su aplicación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.-

Se recomienda que el Estado Peruano reglamente los vacíos y/o lagunas legales en cuanto a la ejecución de esta modalidad laboral, que se ha incrementado por el estado emergencia con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en beneficio de los teletrabajadores peruanos, incidiendo en la población vulnerable y teletrabajadores con familiares directos que formen parte del grupo de riesgo.

Segundo.-

Se recomienda que las instituciones fiscalizadoras SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y MINTRA (Ministerio de Trabajo) fiscalicen y supervisen el cumplimiento de la normativa laboral que regula el Teletrabajo en el Perú. Asimismo, deberán velar que las organizaciones cumplan con sus obligaciones sin caer en abusos o delitos.

Tercero.-

Se recomienda al empleador evaluar periódicamente a través de la Oficina de Recursos Humanos (o la que haga sus veces) la debida capacitación así como la salud emocional de sus Teletrabajadores a fin de garantizar el correcto desempeño de sus funciones, así como también dicte los lineamientos necesarios para los incentivos correspondientes.

Asimismo, se recomienda a los teletrabajadores implementar su área de trabajo remoto en ambientes cómodos acondicionados evitando elementos distractores que afecten en su productividad.

Cuarto.-

Se recomienda al empleador proporcionar los recursos y/o suministros necesarios (computadoras, teléfonos celulares, servicio de internet, capacitaciones, entre otros) para poder implementar esta modalidad a fin de que los teletrabajadores puedan desarrollar sus actividades, con todos los recursos que les permita desarrollar su labor de manera óptima.

REFERENCIAS

- Agrudelo, M., Chomali., E., y Suniaga, J. (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19. Corporación Andina de Fomento. Naciones Unidas. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1541>
- Alarcón, (2017) El teletrabajo el nuevo reto de las fuerzas militares
- Álvarez-Risco, A. (2020). Gestión del Correo Electrónico en Teletrabajo: Bandeja cero. (Tesis de bachiller). Universidad de Lima, Perú. Disponible en: <https://bit.ly/2UmfPHh>
- Becerra, M. y Olivera, M. (2017). La regulación del teletrabajo y los desafíos de su control público sindical. *In Simposio Argentino de Informática y Derecho (SID)-JAIIO* 46 (Córdoba, 2017). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65167>
- Belzunegui-Eraso, A., y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*. 12(3662). <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Buitrago, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Cáceres, T. (2019). Teletrabajo como fuente alternativa de empleo en las PYMES del Distrito Metropolitano de Quito (Tesis de bachiller) Universidad Nacional de Quito, Ecuador. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19172/1/T-UCE-0003-CAD-132.pdf>
- Cano Sawada, R. F., Castro Ato, R. J., & Peñafiel Manchego, E. V. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo Aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016.
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. Material Docente, No. 10, Berlín: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. Disponible en: https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual_Cardenas_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Castellanos, C., Chica, J., y Marroquín, C. (2018). Identificación de las condiciones requeridas del SG-SST para la implementación del teletrabajo en la empresa software QUALITY ASSURANCE SA "SQA" (Tesis de pregrado)

- Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia. Disponible en:
<https://bit.ly/3xA3woX>
- Castellanos, J. (2020). Fortalecimiento de Competencias Laborales para el Teletrabajo en la UNAD (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia. Disponible en:
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/37627/djcastellanosf.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Catunta, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC*, 12(41), 203-226. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci_arttext
- Cavero, D. (2020). Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020 (Tesis de bachiller) Universidad César Vallejo, Perú. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61400>
- Chía, A. (2018). El teletrabajo una ventaja competitiva para las organizaciones (Tesis de postgrado) Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/20834>
- Clerc, J. (2020). Impacto del teletrabajo en empresas de la Ciudad de Córdoba. (Tesis de pregrado) Universidad Siglo 21, Argentina. Disponible en:
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/18910>
- Cohen y Gómez (2019) Metodología de la investigación ¿Para qué?
- Condori, R., y Ferreyros, J. (2021). Impacto y desafíos de las tecnologías de la información y comunicaciones en tiempos de pandemia COVID-19. *Revista Científica Investigación Andina*, 20(2). <https://bit.ly/3wFhiXk>
- Conejo-Navarro, F. (2020). Teletrabajo Asistido en los tiempos del Coronavirus (COVID-19). *Tecnología Vital*, 2(8). <https://bit.ly/3wFhnu6>
- Culqui F., A., y González T., A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (46), 95-109. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>

- Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y Debates*, 215-224. <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i0.498>
- e-ABC (2019), “Análisis comparativo sobre alternativas para sistemas de videoconferencia interactiva en internet caso de estudio universidad católica de cuenca”
- Echman, E. (2020). ¿Es el teletrabajo la forma más eficaz y adecuada de combatir la pandemia? *Derechos Humanos laborales y derecho internacional del trabajo*, 90. <https://bit.ly/35DMRoz>
- Escobar, F., y Estrada, M. (2020). Caracterización de estudiantes de Psicología y Trabajo Social de la Fundación Universitaria Católica del Norte: Práctica Psicoeducativa en Teletrabajo. *Revista Reflexiones y Saberes*, (12), 8-27. <https://bit.ly/3gKqWRW>
- Excelsior (2020) La tecnología: Lo que puede y no puede hacer.
- Fontana, A. y Frey, J. (2015). La entrevista, en Norman Denzin e Yvonna Lincoln (comps.). *Manual de investigación cualitativa*. IV. Buenos Aires: Gedisa
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo. (Tesis de pregrado) Universidad Continental, Perú. Disponible en: <https://bit.ly/2Sddfm6>
- García, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico* (Primera ed.). España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación. <https://bit.ly/3qhBZWT>
- García-Salirrosas, E., y Sánchez-Poma, R. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *In Anales de la Facultad de Medicina*, 81(3), 301-307. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v81i3.18841>
- Garzón, J., Torres, Z., y Zapata, A. (2021). Guía para la migración al teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales. Dirección de Posgrados. Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/913>
- Gómez, C. (2020). El teletrabajo, un estudio comparado. *Cuaderno de investigación*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, pp. 36. <https://bit.ly/3xvUsBm>

- Gottlieb, C., Grobovšek, J., Poschke, M., y Saltiel, F. (2020). Trabajar desde casa: implicaciones para los países en desarrollo. *International Development Policy/ Revue internationale de politique de développement*, (12). <https://doi.org/10.4000/poldev.3522>
- Guzmán, A. (2017). Un aporte a la transformación de la cultura de los empleadores a través del teletrabajo basado en las competencias digitales. (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma de Bucaramanga. Disponible en: <https://bit.ly/3gMZnat>
- Heras, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*, (2), 1-29. http://www.iaes.es/uploads/2/0/8/6/20860996/dt_02_20.pdf
- INEI (2020). Estadísticas de las tecnologías de información y comunicación en los hogares. Informe técnico ENAHO. p 10.
- Ley 30036 de 2013. Ley que regula el teletrabajo. 5 de junio de 2013. D.O.P. N° 496509. Disponible en: <https://bit.ly/3zJ1IkG>
- Lovato, C., y Simbaña, A. (2013). El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador. (Tesis de postgrado) Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/4303>
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, O., Dueñas, Z., y Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*. 48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6235060>
- Mejía, C. R., Rodríguez-Alarcon, J. F., Garay-Rios, L., Enriquez-Anco, M. D. G., Moreno, A., Huaytan-Rojas, K., y Curioso, W. H. (2020). Percepción de miedo o exageración que transmiten los medios de comunicación en la población peruana durante la pandemia de la COVID-19. *Revista cubana de investigaciones biomédicas*, 39(2).
- Mendieta E., V. (2021). Implementación de un programa de pausas activas durante el teletrabajo para un grupo de colaboradores identificados como vulnerables en una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil (Tesis de

- pregrado) Universidad Casa Grande, Ecuador. Disponible en: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2729>
- Molina y Mousalli-Kayat, (2016). Bases de la Investigación Científica. Mérida.
- Moretti, (2015) Los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. En S. P. Social, Los Principios del Derecho del Trabajo en el 112 Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez (págs. 21-32). Lima: Grijley cd.
- Muñoz, I., Amórtegui, R., y Esguerra, I. (2018). Teletrabajo. *Revista de la Universidad Autónoma del Caribe*, XIV (1). pp. 25 - 31. doi:10.15665/rj.v14i1.1976
- Murga, M. (2017) "Análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral"
- Muro, D., Del Pozo, A., y Saavedra, M. (2016). Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016. (Tesis de pregrado) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Perú. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10757/621533>
- Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Núñez, S. (2020). *Guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178991>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *OIT presenta en Chile informe que destaca desafíos y oportunidades del teletrabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_723522/lang-es/index.htm
- Pacheco, M. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano, casos: BCP y BBVA*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12319>

- Pastor, A. (2021). Teletrabajo y ejercicio de los derechos colectivos. Jornadas IET" De la gran recesión a la pandemia: impacto sobre el trabajo y las relaciones laborales", (9).
- Peiró, J., y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *Revista Ivie*. <https://bit.ly/3xA6WrN>
- Pino, M. (2011). El teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños. AR: *Revista de Derecho Informático*, (153), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3763171>
- Pinto, A., y Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. (Tesis de pregrado) Universidad Adolfo Ibáñez, Chile. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12319>
- Pinzón, S., Martínez, A., y Ávila, E. (2017). State of art on telematic infrastructure for telework. *Visión Electrónica, algo más que un estado sólido*, 11(2). p.p. 261-278. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22484728.12114>
- Punchin, E. H. R., y Aragón, O. R. C. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad*, (46), 111-120
- Ramirez P., E. H., y Chuquillanqui A., O. R. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad*, (46), 111-120. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Ramírez, H., Melo, M., y Moreno, H. (2016). Análisis del programa de teletrabajo en la Cárcel Distrital de Bogotá, desde sus ventajas y desventajas. (Tesis de pregrado) Universidad La Gran Colombia, Colombia. Disponible en: <http://repository.ugc.edu.co/handle/11396/4157>
- Ramírez, J., y Perdomo, M., (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Sistema de bibliotecas 1* (1) 2020, Recuperado el 28 de mayo de 2021, de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Rodríguez, D. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*, 1-19. <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2020/ap2020-08.pdf>

- Rodríguez, I. (2019). Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo. *Revista de la Universidad*, pp. 1 - 19. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/35865>
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42. Recuperado en 28 de mayo de 2021, de <https://bit.ly/2TSR8lh>
- Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. McGraw Hill Education. México D.F. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18466>
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1). <https://bit.ly/3gNOo1X>
- Santillán, W. (2020). El Teletrabajo en el Covid-19. *Revista Ciencia América*. 9(2). Disponible en: <https://bit.ly/2SMUx57>
- Soriano, A. (2020) El teletrabajo en la empresa privada: caso aplicado a la empresa salinas yacht club
- Torres, E. (2016). Ley de teletrabajo en el Perú. *JURIS-Revista da Faculdade de Direito*, 22(26), 167-178. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Torres T., Alegría M., Camcho E. (2019) Manual de Teletrabajo – OEFA (Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. Primera edición setiembre 2019. Sitio web. www.oefa.gog.pe.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. (Tesis de pregrado) Universidad Tecnológica del Perú, Perú. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293258387012.pdf>
- Valero-Pacheco, I., y Riaño-Casallas, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. (Tesis de pregrado). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n1/1578-2549-aprl-23-01-22.pdf>
- Vásquez, O. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 (Doctoral dissertation, Tesis de Posgrado. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo).
- Vertiz-Osores, R. I., Jiménez, O. C. S., Herrera, T. A. L., Orué, L. A. M., & Duarez, M. F. G. (2020). El Hombre bajo la apariencia del Homo tecnologicus en el

contexto del COVID-19 en Perú. *Alpha Centauri*, 1(1), 25-37.
<https://bit.ly/3gETy02>

Villalba Sánchez, A. (2017). El teletrabajo en las Administraciones Públicas.

Visconti, E. T. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (17), 150-161.

Yarnold (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Noticias CIELO*, (1), 2. <https://bit.ly/3zlpDvq>

Zamora, S. (2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota? *Diario La Ley*, (9363), 1-3. <https://es.ontier.net/ia/desconexiondigitalnov....pdf>

ANEXOS

Anexo 7

3.2.1 Matriz de Operacionalización – Variable Teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	Para Belzunegui-Eraso (2020), el Teletrabajo puede ser definido como aquel trabajo que se realiza de forma remota o a distancia, en línea mediante el uso de una computadora y elementos tecnológicos.	En el presente estudio, se tomará la información realizada por las páginas web, diarios, revistas y otros especializadas, que publiquen respecto a la situación laboral del Teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante el nuevo contexto de COVID-19. (Mejia, 2020)	Principios Modalidades Jornada Laboral Derechos del Teletrabajador Obligaciones del Teletrabajador Población Vulnerable Tecnologías de Información y Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Voluntariedad ● Reversibilidad ● Igualdad de trato ● Conciliación familiar ● Completo ● Mixto ● Jornada Ordinaria ● Desconexión Digital ● Privacidad ● Maternidad ● Seguridad y Salud ● Libertad Sindical ● Capacitación ● Cumplimiento de la normativa ● Disponibilidad ● Confidencialidad ● Uso exclusivo de suministros ● Mayores de 60 años de edad ● Personas con enfermedades y Embarazadas ● Discapacitados ● Herramientas digitales de videoconferencias ● Internet 	Revisión cualitativa de distintas fuentes de información.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Fichas de investigación

Ficha 01

AUTOR:	Edith Yarnold Limón
AÑO:	2021
TÍTULO:	La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú
DIRECCION URL:	http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Voluntariedad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Elemento de voluntariedad: el cambio de la modalidad de trabajo presencial por uno a distancia debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador y convenido con el empleador.

Ficha 02

AUTOR:	Juan Caminos
AÑO:	2020
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	Análisis del teletrabajo y su recepción legislativa en Latinoamérica
DIRECCIÓN URL:	http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/41
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Reversibilidad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo debería ser voluntario, reversible y ofrecer a los trabajadores la posibilidad de reunirse presencialmente con sus supervisores y colegas

Ficha 03

AUTOR:	Ana Maria Cecilia Valencia Catunta
AÑO:	2020
TÍTULO:	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas
DIRECCIÓN URL:	http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci_arttext
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Igualdad de trato
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Igual de trato para los trabajadores, así como garantizar un descanso creativo por la naturaleza del teletrabajo.

Ficha 04

AUTOR:	Angela Culqui Fernandez y Adela González Torres
AÑO:	2016
TÍTULO:	El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú
DIRECCIÓN URL:	http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Conciliación familiar
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Facilita la distribución de las tareas del hogar de miembros familiares, la convivencia puede ser sencilla.

Ficha 05

AUTOR:	Alicia Villalba Sánchez
AÑO:	2021
TÍTULO:	El teletrabajo en las Administraciones Públicas
DIRECCIÓN URL:	http://hdl.handle.net/10810/44658
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Modalidades de Teletrabajo
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Flexibilidad del tiempo y horario de trabajo, es adaptable a la situación de trabajador y del empleador.

Ficha 06

AUTOR:	Melissa Távara Romero
AÑO:	2020
TÍTULO:	Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo
DIRECCIÓN URL:	https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Desconexión digital
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	“Es el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes”

Ficha 07

AUTOR:	Fernando Rolon Nieto
AÑO:	2018
TÍTULO:	El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?
DIRECCIÓN URL:	https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Modalidades de Teletrabajo
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Incentivar esta modalidad de trabajo procede de la confluencia de muchos factores, como la conectividad, que va ligada a una red de comunicaciones y telecomunicaciones y el uso de equipos de informática

Ficha 08

AUTOR:	Karla Giamnina Cánova Talledo
AÑO:	2021
TÍTULO:	Seguridad y salud en tiempos de COVID19: Teletrabajo & Trabajo remoto
DIRECCIÓN URL:	https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/laborem24.pdf#page=457
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Modalidad a tiempo completo
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo a tiempo completo puede superar hasta en 4 horas al trabajo presencial a tiempo completo.

Ficha 09

AUTOR:	Jaddy Milca Ladrón De Guevara Landa
AÑO:	2021
TÍTULO:	Regulación del trabajo a distancia: efectos sobre la organización del tiempo y condiciones de seguridad y salud del trabajo
DIRECCIÓN URL:	https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/laborem24.pdf#page=433
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Teletrabajo a tiempo parcial
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Teletrabajo a tiempo parcial, puede resultar más beneficioso para la salud de los trabajadores.

Ficha 10

UNIVERSIDAD:	Universidad César Vallejo
FACULTAD:	Derecho
ESCUELA:	Derecho
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020
DIRECCION URL:	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61400/Cavero_RD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
AUTOR:	David Cavero Ríos
AÑO:	2020
NOMBRE RECOLECTADO DEL DATO	
RECOLECTADO:	Jornada ordinaria
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Jornada máxima de 8 horas laborales y descanso dominical.

Ficha 11

AUTOR:	Edgardo Torres López
AÑO:	2016
TÍTULO:	Ley de teletrabajo en el Perú
DIRECCIÓN URL:	https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97086/2016_lopez_edgardo_ley_teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=n
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Desconexión digital
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Derecho a la desconexión, debido a la ausencia determinada de los horarios en el teletrabajo.

Ficha 12

AUTOR:	Ricardo Iván Vértiz-Osores, Ofelia Carmen Santos Jiménez, Thony Abel Lazo Herrera, Len Alin Meza Orué, Manuel Felipe Guevara Duarez
AÑO:	2020
TÍTULO:	El Hombre bajo la apariencia del Homo tecnologicus en el contexto del COVID-19 en Perú
DIRECCIÓN URL:	http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/4/6
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Desconexión digital
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo pueden ser llamados sólo dentro de las horas laborales.

Ficha 13

AUTOR:	Richard Condori Cruz, Jair Emerson Ferreyros Yucra
AÑO:	2021
TÍTULO:	Impacto y desafíos de las tecnologías de la información y comunicaciones en tiempos de pandemia COVID - 19
DIRECCIÓN URL:	https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/868/744
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Desconexión digital
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	La desconexión digital pretende tutelar el descanso en trabajadores que laboran bajo la modalidad de teletrabajo.

Ficha 14

AUTOR:	Eddy Hills Ramirez Punchin y Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón
AÑO:	2016
TÍTULO:	El teletrabajo en el COVID-19
DIRECCIÓN URL:	http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Capacitación
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Los trabajadores requieren de conocimientos previos y capacitación constante para establecerse en su nuevo puesto laboral.

Ficha 15

AUTOR:	Enzo Echman
AÑO:	2020
TÍTULO:	¿Es el teletrabajo la forma más eficaz y adecuada de combatir la pandemia?
DIRECCIÓN URL:	https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf#page=93
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Privacidad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Se ve desvirtuada por la influencia familiar en la que se halla el trabajo.

Ficha 16

AUTOR:	Betty M. Martínez Cárdenas, Óscar Cote Rangel, Zulma Dueñas, Adriana Camacho Ramírez
AÑO:	2017
TÍTULO:	El teletrabajo
DIRECCIÓN URL:	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6235060.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Maternidad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	La facilidad del teletrabajo favorece el respeto de del derecho por maternidad, dado que la cercanía del área de labores y la familia es muy notable.

Ficha 17

UNIVERSIDAD:	Universidad de Lima
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
ESCUELA:	Negocios Internacionales
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:	Gestión del Correo Electrónico en Teletrabajo: Bandeja cero
DIRECCION URL:	https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10830/Nota%20Acad%3%A9mica%207C%20-%20Gesti%C3%B3n%20del%20Correo%20Electr%C3%B3nico%20en%20Teletrabajo.pdf?sequence=4&isAllowed=y
AUTOR:	Aldo Álvarez-Risco
AÑO:	2020
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Salud y seguridad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo puede ser perjudicial debido a la cantidad de horas que expone a los trabajadores a el ordenador, además de traer estrés y mala alimentación por el estilo de vida sedentaria.

Ficha 18

AUTOR:	María del Carmen Becerra y María Eva Olivera Becerra
AÑO:	2017
TÍTULO:	La regulación del teletrabajo y los desafíos de su control público sindical
DIRECCIÓN URL:	http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65167
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Libertad Sindical
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Los trabajadores pueden formar sindicatos del mismo lugar de trabajo.

Ficha 19

AUTOR:	Richard Condori Cruz y Jair Emerson Ferreyros Yucra
AÑO:	2020
TÍTULO:	Impacto y desafíos de las tecnologías de la información y comunicaciones en tiempos de pandemia COVID - 19
DIRECCIÓN URL:	http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192020000100001&script=sci_arttext&tlng=en
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Cumplimiento y obligaciones del trabajador
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Mediante el establecimiento del contrato laboral, el trabajador está en la obligación de cumplir con la normativa laboral del centro de trabajo.

Ficha 20

AUTOR:	Marcela Rodríguez Mejía
AÑO:	2020
TÍTULO:	Teletrabajo y capitalismo de vigilancia
DIRECCIÓN URL:	https://doi.org/10.36390/telos231.14
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Disponibilidad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo es una especie de fusión de lo laboral y lo doméstico, se sitúa en la dimensión virtual que exige a los trabajadores la capacitación y el perfeccionamiento de sus habilidades digitales

Ficha 21

AUTOR:	Washington Santillán-Marroquín
AÑO:	2020
TÍTULO:	El teletrabajo en el COVID-19
DIRECCIÓN URL:	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746439.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Confidencialidad
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El trabajador está en la obligación de no brindar mayor información sobre los datos o información de la empresa.

Ficha 22

AUTOR:	Felipe Escobar Arango, María Judith Estrada Jiménez
AÑO:	2020
TÍTULO:	El teletrabajo en el COVID-19
DIRECCIÓN URL:	https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1187
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Uso de suministros
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El trabajador debe regularizar el uso y gestión de tiempo en la empresa.

Ficha 23

AUTOR:	Andrea Delfino
AÑO:	2021
TÍTULO:	La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo
DIRECCIÓN URL:	https://temasydebates.unr.edu.ar/index.php/tyd/article/view/498/303
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Personas mayores de 60 años y teletrabajo
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Personas vulnerables a enfermedades por el contexto actual, pero con facilidad de trabajar a distancia, pero con grandes retos para la comprensión de tecnología.

Ficha 24

AUTOR:	Mendieta Espinoza, Vanessa del Carmen
AÑO:	2021
TÍTULO:	Implementación de un programa de pausas activas durante el teletrabajo para un grupo de colaboradores identificados como vulnerables en una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil
DIRECCIÓN URL:	http://200.31.31.137:8080/handle/ucasagrande/2729
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Personas con enfermedades
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Contextualizadas bajo la premisa de vulnerables, no pueden realizar trabajo presencial.

Ficha 25

AUTOR: Cumbajín Tipán
AÑO: 2019
TÍTULO: Implementación de un programa de pausas activas durante el teletrabajo para un grupo de colaboradores identificados como vulnerables en una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil
DIRECCIÓN URL: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19172>
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO: Embarazadas
FECHA DE LA CONSULTA: 3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS: Debido a sus circunstancias, tienen dificultades para realizar algunos trabajos.

Ficha 26

AUTOR: Fauricio Conejo-Navarro
AÑO: 2020
TÍTULO: Teletrabajo Asistido en los tiempos del Coronavirus (COVID-19)
DIRECCIÓN URL: <https://revistas.ulatina.ac.cr/index.php/tecnologiavital/article/view/392/442>
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO: Discapacidad
FECHA DE LA CONSULTA: 3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS: Personas con discapacidad pueden acceder al trabajo remoto, gracias a las facilidades que este implica y que puede ajustarse a las capacidades de estas personas.

Ficha 27

AUTOR: Ivonne Sánchez Castro
AÑO: 2017
TÍTULO: Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables
DIRECCIÓN URL: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/455/610
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO: Confidencialidad
FECHA DE LA CONSULTA: 3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS: El teletrabajo es una oportunidad que puede acercar a los sectores excluidos por la facilidad del uso de las herramientas.

Ficha 28

AUTOR:	Manuel Martín Pino Estrada
AÑO:	2011
TÍTULO:	El teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños
DIRECCIÓN URL:	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3763171
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Herramientas virtuales
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Jueces laborales tienen facilidad de comunicación debido al uso de herramientas digitales que agilizan procesos.

Ficha 29

AUTOR:	Alberto Pinto & Gonzalo J . Muñoz
AÑO:	2020
TÍTULO:	Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis
DIRECCIÓN URL:	https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7746439.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Herramientas virtuales
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Algunas herramientas virtuales son pagadas y por tanto algunos trabajadores pueden no tener acceso a determinada información o software.

Ficha 30

UNIVERSIDAD:	Universidad de Lima
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
ESCUELA:	Negocios Internacionales
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	Gestión del Correo Electrónico en Teletrabajo: Bandeja cero
DIRECCIÓN URL:	https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10830/Nota%20Acad%C3%A9mica%207C%20-%20Gesti%C3%B3n%20del%20Correo%20Electr%C3%B3nico%20en%20Teletrabajo.pdf?sequence=4&isAllowed=y
AUTOR:	Aldo Álvarez-Risco
AÑO:	2020
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Correo electrónico y Teletrabajo
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	La comunicación virtual involucra el uso de herramientas digitales tales como el correo electrónico, que facilita y formaliza la comunicación.

Ficha 31

AUTOR:	Diego Rodríguez Rodríguez
AÑO:	2020
TÍTULO:	Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19
DIRECCIÓN URL:	http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2020/ap2020-08.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Internet
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El internet el medio que permite llevar a cabo actividades dentro del teletrabajo.

Ficha 32

AUTOR:	Marcela Rodríguez Mejía
AÑO:	2007
TÍTULO:	El teletrabajo en el mundo y Colombia
DIRECCIÓN URL:	http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Internet
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	La disponibilidad de internet puede ser exclusiva de determinados sectores sociales, pero aquellos grupos que no tienen acceso a internet, no pueden acceder al teletrabajo.

Ficha 33

AUTOR:	Valentina Ramos
AÑO:	2020
TÍTULO:	El teletrabajo en tiempos de COVID-19
DIRECCIÓN URL:	https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Ramos-Galarza/publication/347841936_Teletrabajo_en_tiempos_de_COVID-19/links/5fe4b67fa6fdccdc8f8be2e8/Teletrabajo-en-tiempos-de-COVID-19.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Internet
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el contacto con los supervisores y colegas. Asimismo, aumento en el desempeño personal debido a la presencia de elementos como la flexibilidad de horarios y autonomía para realizar las actividades

Ficha 34

AUTOR:	Peiró y Soler
AÑO:	2020
TÍTULO:	El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea
DIRECCIÓN URL:	https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Usuarios
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Referencia a los clientes que adquieren productos o bienes del teletrabajo.

Ficha 35

UNIVERSIDAD:	Universidad Militar Nueva Granada
FACULTAD:	
ESCUELA:	Negocios Internacionales
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	El teletrabajo una ventaja competitiva para las organizaciones
DIRECCION URL:	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20834/CHIA%20MALAVER%20ANA%20PILAR%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
AUTOR:	Ana Pilar Chía Malaver
AÑO:	2018
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Usuarios
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Grupo de personas que usan herramientas digitales para obtener un bien o producto de interés. Deben ser atendidos de forma adecuada, por profesionales que brinden la información que los usuarios pretendan tener.

Ficha 36

UNIVERSIDAD:	Universidad César Vallejo
FACULTAD:	
ESCUELA:	Programa académico de maestría en gestión pública
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020
DIRECCIÓN URL:	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1
AUTOR:	Leidy Marleny Suarez Vásquez
AÑO:	2020
NOMBRE RECOLECTADO DEL DATO	
RECOLECTADO:	Tiempo
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	La capacitación que incentiven las buenas prácticas de los trabajadores, puede permitirles organizar y distribuir su tiempo

Ficha 37

UNIVERSIDAD:	Corporación Universitaria Minuto de Dios
FACULTAD:	Ciencias Empresariales
ESCUELA:	Especialización gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020
AUTOR:	Claudia Rocio Castellanos, Jhensson Alberto Chica, Carlos Enrique Marroquín t
AÑO:	2018
DIRECCIÓN URL:	https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8126/Proyecto%20de%20Grado%20Teletrabajo_entrega5_Dic%20word.pdf?sequence=1
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Interés
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Las empresas deben poseer interés constante en la mejora de sus procesos, la capacitación genera una visión compartida del trabajo.

Ficha 38

AUTOR:	Catunta
AÑO:	2018
TÍTULO:	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas
DIRECCIÓN URL:	https://www.redalyc.org/pdf/2932/293258387012.pdf
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Interés
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	Los procesos internos de las empresas deben considerar el estado de los trabajadores.

Ficha 39

AUTOR:	García-Salirrosas & Sánchez-Poma
AÑO:	2020
TÍTULO:	Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19.
DIRECCIÓN URL:	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7721498
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Interés
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores, es deber del empleador tener interés en mejorar las condiciones del empleado.

Ficha 40

AUTOR:	Gloria Poyatos
AÑO:	2020
TÍTULO:	Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19
DIRECCIÓN URL:	https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/teletrabajo-y-violencia-de-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_151150_102.html
NOMBRE DEL DATO RECOLECTADO:	Interés
FECHA DE LA CONSULTA:	3 de mayo
DATOS RECOLECTADOS:	El teletrabajo puede suponer un riesgo laboral porque puede dar cabida a la violencia de género, es de interés del empleador evitar este tipo de casos.

Anexo 3

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología	Población y muestra
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la situación laboral del Teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante el nuevo contexto de Covid-19?,</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19 se vienen aplicando de acuerdo a la normatividad? ¿Los derechos y obligaciones de los teletrabajadores se están cumpliendo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19? ¿Cuál es el nivel de las tecnologías de información y comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Analizar la situación laboral del Teletrabajo en el Perú en las organizaciones ante el nuevo contexto de Covid-19.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Evaluar las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19. Analizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los teletrabajadores en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19. Evaluar el nivel de las tecnologías de información y comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La situación laboral del Teletrabajo se encuentra debidamente constituida en las organizaciones del Perú, tomando en cuenta el nuevo contexto de Covid-19.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> Las modalidades y jornada laboral que se emplean en el Teletrabajo en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19 se aplican de acuerdo a la normatividad. Los derechos y obligaciones de los teletrabajadores se cumplen en el Perú ante el nuevo contexto del Covid-19. El nivel de las tecnologías de información y comunicaciones en el Perú aplicado en el Teletrabajo ante el nuevo contexto de Covid-19 es óptimo.</p>	<p><u>Variable</u> Teletrabajo</p> <p><u>Dimensiones</u> Principios Modalidades Jornada Laboral Derechos del Teletrabajador Obligaciones del Teletrabajador Población Vulnerable Tecnologías de Información y Comunicaciones</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> Aplicada <u>Nivel de investigación</u> Descriptivo <u>Diseño de investigación</u> No experimental de tipo simple <u>Método de investigación</u> Documental</p>	<p>Teniendo en cuenta la naturaleza de la presente investigación, no se determinó población ni muestra, debido a que, se trabajó con toda la información disponible relacionada con la única variable de interés, esto indica que, se evaluó el comportamiento de dicha variable considerando las dimensiones señaladas.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4

Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE INVESTIGACIÓN SOBRE TELETRABAJO EN EL PERÚ

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Teletrabajo en las Organizaciones: Situación Laboral en el Perú ante el Nuevo Contexto de Covid-19.

1.2 Investigador (a) (es):

Cuya Candela, Rocío Gabriela (0000-0003-4534-9620)

Falcón Álvarez, Sharon Barbra (0000-0001-5164-6360)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

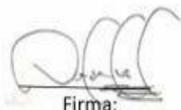
El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
FICHA DE INVESTIGACIÓN SOBRE TELETRABAJO EN EL PERÚ

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Teletrabajo en las Organizaciones: Situación Laboral en el Perú ante el Nuevo Contexto de Covid-19.

1.2 Investigador (a) (es):

Cuya Candela, Rocío Gabriela (0000-0003-4534-9620)

Falcón Álvarez, Sharon Barbra (0000-0001-5164-6360)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100
PROMEDIO DE VALORACIÓN						100

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con la variable objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Heidi Pérez Aranibar

DNI: 41834926

Grado académico: Magister en Operaciones y Logística

Centro de Trabajo: Instituto Nacional Cardiovascular - INCOR

Formación profesional: Licenciada en Administración de Empresas

Firma:



Firma
DNI:41834926

Fecha: 21 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
FICHA DE INVESTIGACIÓN SOBRE TELETRABAJO EN EL PERÚ

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Teletrabajo en las Organizaciones: Situación Laboral en el Perú ante el Nuevo Contexto de Covid-19.

1.2 Investigador (a) (es):

Cuya Candela, Rocio Gabriela (0000-0003-4534-9620)

Falcón Álvarez, Sharon Barbra (0000-0001-5164-6360)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Lic. Andrés Efrén Medina Mendoza / Master en Gerencia Pública / Experto en Administración Pública / Especialista en Simplificación Administrativa

Grado académico: Licenciado en Administración y Gerencia

Centro de Trabajo: Director de la Oficina de Administración de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.

Firma:

Fecha: 04 de mayo de 2021


 Lic. Andrés Efrén Medina Mendoza
 C.A.D. 09998