

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**TELETRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LOS  
DERECHOS LABORALES EN LOS ESTUDIOS  
JURÍDICOS DE ABOGADOS, TACNA, 2021.**

**TESIS**

**Presentado por:**

**Elvira Palacios Sarmiento**

**Para obtener el Título Profesional de:**

**Abogada**

**TACNA – PERU**

**2022**

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**TELETRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES  
EN LOS ESTUDIOS JURÍDICOS DE ABOGADOS, TACNA, 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 29 de diciembre del 2021; estando el jurado calificador integrado por:

**PRESIDENTE** : Mgr. Jesús Atahuasi Chaparro

**SECRETARIA** : Dra. Herminia Sarmiento Chambi

**VOCAL** : Mgr. Edward Percy Vargas Valderrama

**ASESOR** : Mgr. Ramiro Valdivia Rodríguez

**Dedicatoria**

A mi padre, Benjamín por sus sacrificios, liderazgo, apoyo y orientación hacia logros y metas diferentes, asimismo a mi hija, Paola que es una estrella que brilla y me guía en mis rumbos hacia cumplimiento de mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A Dios omnipotente y omnipresente, por los milagros en mi vida, y por ser guía en esta pasión de búsqueda del conocimiento.

A la Universidad Latinoamericana CIMA y a sus autoridades y docentes de pre grado de la Facultad de derecho, por sus enseñanzas y el logro de perfil de egresado en derecho.

A los profesionales que han apoyado como expertos al: Mgr. Luis Alberto Ticona, Carbajal, Mgr. Abel Fernando Sotelo Calderón y abogado Ernesto Hugo Avalos Villacorta.

A mi Asesor de Tesis: Mgr. Ramiro Valdivia Rodríguez.

## ÍNDICE GENERAL

Carátula .....	i
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice general .....	v
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras.....	xi
Resumen .....	xiii
Abstract .....	xiv
Introducción.....	15
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ....</b>	<b>17</b>
1.1. Descripción Del Problema .....	17
1.2. Formulación Del Problema .....	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.2. Problemas Específicos.....	19
1.3. Objetivos De La Investigación .....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Hipótesis De Investigación .....	20
1.4.1. Hipótesis general.....	20
1.4.2. Hipótesis específicas .....	20
1.5. Justificación De La Investigación .....	20
1.6. Limitaciones .....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes De La Investigación .....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	23

2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.3. Antecedentes a Nivel Local.....	25
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Definición de términos básicos.....	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	43
3.1.1. Tipo de Investigación.....	43
3.1.2. Nivel de Investigación.....	43
3.2. Operacionalización de variables.....	43
3.3. Población y Muestra de la Investigación.....	45
3.3.1. Población.....	45
3.3.2. Muestra.....	45
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
3.4.1. Técnica y/o métodos.....	46
3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
3.5. Tratamiento Estadístico de Datos.....	46
3.6. Procedimiento.....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	48
4.1. Resultados.....	48
4.2. Comprobación de Hipótesis.....	128
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	135
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	141
6.1. Conclusiones.....	141
6.2. Recomendaciones.....	143
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	145

ANEXOS.....	150
Anexo 1: Declaración Jurada De Autorización .....	150
Anexo 2: Declaración Jurada de Autoría.....	151
Anexo 3: Validación del Instrumento 1 Teletrabajo .....	152
Anexo 4: Validación del Instrumento 2 Protección de dos Derechos Laborales..	153
Anexo 5: Validación del Instrumento 1 Teletrabajo .....	154
Anexo 6: Validación del instrumento 2 protección de los Derechos Laborales ...	155
Anexo 7: Validación del Instrumento 1 Teletrabajo .....	156
Anexo 8: Validación del instrumento 2 protección de los Derechos Laborales ...	157
Anexo 9: Instrumento sobre teletrabajo .....	158
Anexo 10. Instrumento sobre protección de los derechos laborales .....	162
Anexo 11: Prueba piloto teletrabajo.....	166
Anexo 12: Prueba piloto protección de los derechos laborales .....	168
Anexo 13: Matriz de Consistencia .....	170
Anexo 14. Solicitud de aplicación de la encuesta .....	172

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Condiciones, ventajas y desventajas del teletrabajo.....	27
Tabla 2 Diferencias entre teletrabajo, remoto. ....	36
Tabla 3 Operacionalización de variables. ....	44
Tabla 4 Perfil de los Profesionales en Derecho Participantes en la Encuesta 2021.49	
Tabla 5 Estadísticas de Fiabilidad de Teletrabajo. ....	54
Tabla 6 Recuento por Elementos de la Dimensión 1 Contrato de Trabajo .....	55
Tabla 7 Temporal.....	57
Tabla 8 Ocasional o Accidental.....	59
Tabla 9 Contrato de Trabajo.....	61
Tabla 10 Recuento por Elementos de la Dimensión 2 Tiempo del Trabajo .....	63
Tabla 11 Jornada de Trabajo .....	65
Tabla 12 Trabajo en Sobretiempo.....	67
Tabla 13 Tiempo de Trabajo .....	69
Tabla 14 Recuento por Elementos de la Dimensión 3 Tipo de Conexión en el Teletrabajo.....	71
Tabla 15 Online .....	74
Tabla 16 Vinculante con la Empresa .....	76
Tabla 17 Lugar de Trabajo .....	78
Tabla 18 Tipo de Conexión en el Teletrabajo .....	80
Tabla 19 Recuento por Elementos de la Dimensión 4 Salud Ocupacional.....	82
Tabla 20 Seguro Social .....	84
Tabla 21 Seguro de Vida.....	86

Tabla 22 Salud Ocupacional.....	88
Tabla 23 Teletrabajo .....	90
Tabla 24 Estadísticas de fiabilidad Protección de derechos Laborales.....	91
Tabla 25 Recuento por Elementos de la Dimensión 1 Contexto Socio Laboral ...	91
Tabla 26 Carácter Voluntario y Reversible de Teletrabajo.....	95
Tabla 27 Tiempo de Trabajo y Remuneración .....	97
Tabla 28 Formación y Capacitación .....	99
Tabla 29 Seguridad y Salud.....	101
Tabla 30 Contexto Socio Laboral .....	103
Tabla 31 Recuento por Elementos de la Dimensión 2 Formalidad del Contrato de Trabajo .....	105
Tabla 32 Identidad de las Partes .....	108
Tabla 33 Adecuada Estructura Organizacional .....	110
Tabla 34 Lugar Habitual del Teletrabajo .....	112
Tabla 35 Importe Salarial Base .....	114
Tabla 36 Formalidad del Contrato de Trabajo .....	116
Tabla 37 Recuento por Elementos de la Dimensión 3 Reconocimiento del teletrabajador .....	118
Tabla 38 Derechos Laborales .....	120
Tabla 39 Estabilidad Laboral .....	122
Tabla 40 Reconocimiento del Teletrabajador .....	124
Tabla 41 Protección de los Derechos Laborales.....	126
Tabla 42 Correlaciones .....	128
Tabla 43 Correlaciones .....	130

Tabla 44 Correlaciones .....	131
Tabla 45 Correlaciones .....	132
Tabla 46 Correlaciones .....	134

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo.....	50
Figura 2 Edad .....	50
Figura 3 Estado Civil .....	51
Figura 4 Tipo de Contrato.....	51
Figura 5 Modalidad de Trabajo .....	52
Figura 6 Especialidad.....	52
Figura 7 Procedencia.....	53
Figura 8 Temporal .....	57
Figura 9 Ocasional o Accidental .....	59
Figura 10 Contrato de Trabajo .....	61
Figura 11 Jornada de Trabajo.....	65
Figura 12 Trabajo en Sobretiempo .....	67
Figura 13 Tiempo de Trabajo.....	69
Figura 14 Online.....	74
Figura 15 Vinculante con la Empresa.....	76
Figura 16 Lugar de Trabajo.....	78
Figura 17 Tipo de Conexión en el Teletrabajo.....	80
Figura 18 Seguro Social.....	84
Figura 19 Seguro de Vida.....	86
Figura 20 Salud Ocupacional .....	88
Figura 21 Teletrabajo.....	90

Figura 22 Carácter Voluntario y Reversible de Teletrabajo .....	95
Figura 23 Tiempo de Trabajo y Remuneración.....	97
Figura 24 Formación y Capacitación.....	99
Figura 25 Seguridad y Salud .....	101
Figura 26 Contexto Socio Laboral.....	105
Figura 27 Identidad de las Partes.....	108
Figura 28 Adecuada Estructura Organizacional.....	110
Figura 29 Lugar Habitual del Teletrabajo.....	112
Figura 30 Importe Salarial Base .....	114
Figura 31 Formalidad del Contrato de Trabajo .....	116
Figura 32 Derechos Laborales.....	120
Figura 33 Estabilidad Laboral .....	122
Figura 34 Reconocimiento del Teletrabajador .....	124
Figura 35 Protección de los Derechos Laborales .....	126

## RESUMEN

En el presente estudio investigativo titulado “*Teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021*”, se ha planteado como objetivo principal: Formular la relación que existe entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021. La metodología empleada en la la investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional descriptivo y de enfoque cuantitativo. Para el recojo de datos, se tuvo en cuenta una población de 63 Estudios Jurídicos de Abogados de Tacna. Se aplicó la técnica de encuesta, empleando dos instrumentos: teletrabajo y protección de los derechos laborales con preguntas tipo Likert, los cuales han sido validados por medio del juicio de expertos, mismos que han sido sometidos a la prueba de fiabilidad y analizados por medio de la prueba de coeficiente de alfa de Cronbach mayor 0,8 y su proceso de datos en SPSS v. 25. Asimismo, las hipótesis se sometieron a las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman, cuyos resultados a nivel general evidencian la existencia de correlación moderada positiva ( $p = .00$ ; Rho Spearman = 0.609) entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se obtiene que existe relación entre la teletrabajo y protección de derechos laborales.

Palabras claves: teletrabajo, protección de los derechos laborales, trabajadores, normatividad, empresas.

## ABSTRACT

In the present investigative study entitled "Teleworking and the protection of labor rights in the Legal Studies of Lawyers, Tacna, 2021", the main objective has been set: To formulate the relationship that exists between teleworking and the protection of labor rights in Legal Studies of Lawyers, Tacna, 2021. The methodology used is as follows: the research is of a basic type, with a non-experimental cross-sectional design, of a descriptive correlational level and a quantitative approach. For data collection, a population of 63 Tacna Lawyers Law Firms was taken into account. The survey technique was applied, using two instruments: teleworking and protection of labor rights with Likert-type questions, which have been validated through the judgment of experts, which have been subjected to the reliability test and analyzed by means of Cronbach's alpha coefficient test greater than 0.8 and its data processing in SPSS v. 25. Likewise, the hypotheses were subjected to the non-parametric Spearman Rho tests, whose results at a general level show the existence of a moderate positive correlation ( $p = .00$ ; Rho Spearman = 0.609) between the variables studied. Therefore, it is obtained that there is a relationship between teleworking and protection of labor rights.

Keywords: telework, protection of labor rights, workers, regulations, companies.

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo desde 15 de marzo del 2020, encontró una oportunidad, como medio del trabajo remoto como una solución laboral en medio de la crisis del Covid-19, que tuvo la aplicación forzosa en nuestro país y a nivel global. La pandemia fue “el mayor aliado del Teletrabajo en nuestro país”, lo que la Ley N° 30036, de 2013, no pudo regular integralmente el trabajo subordinado externamente de los centros de labor por medio del auxilio de las TIC, y en 2015, se publicó el reglamento, dictaminado por D.S 017-2015-TR, los pilotos de Teletrabajo que se implementaron por la gestión pública no logró los objetivos, como sucedió de un día para otro la epidemia del Covid-19, luego de cinco meses de crisis en la salud pública en el Perú y laboraron en trabajo remoto 220,000 trabajadores peruanos, en definitiva la solución está dada para las empresas y para el talento laboral de “proyectarse con miras a un futuro no muy lejano y tomar decisiones de elegir lo más conveniente, ya sea realizar el teletrabajo o el trabajo tradicional y presencial desde las instalaciones de las empresas” (Limón, 2021, p. 3–4). Por otro lado, el tercer mes del 2020, se llegó a promulgar el D.U. N° 026-2020, regulando el llamado “Trabajo Remoto”, en plena pandemia originada por el SARS-CoV-2, que activó las exigencias urgentes de medidas flexibles configuraciones que apoyen al trabajador en la continuidad de prestar “encargos sin obligación de movilizarse al centro de labores” (Ramos, 16, 06, 2021).

El informe de tesis está compuesto por 4 capítulos:

En el capítulo I. En este capítulo se toca el problema de la investigación, la formulación del problema general y específicos, la justificación práctica, teórica y metodológica; finalmente en planteamiento de los objetivos que abarcada la investigación.

En el capítulo II. Se muestra el marco teórico, detallando los antecedentes o estudios previos de investigación referentes al tema de investigación tanto nacionales como internacionales; además se presenta las bases teóricas de las variables; por último, las definiciones de términos básicos.

En el capítulo III. Se desarrolla el marco metodológico, que contiene las variables de la investigación, asimismo se detalla el tipo de investigación, el diseño, la muestra, población, técnicas de recolección de datos, instrumentos, validez de instrumentos, y el método de análisis.

En el capítulo IV. Corresponde detallar los hallazgos de los resultados de los datos recolectados, la prueba de las variables y sus dimensiones, y la prueba de confiabilidad.

En la discusión. Se plantea las discusiones de los resultados de la investigación con otras tesis considerados como antecedentes.

En las conclusiones, se muestran los resultados obtenidos en la investigación realizada.

En las recomendaciones. Se realiza las recomendaciones en los cuales se detallan las sugerencias para la mejora del caso en investigación.

A continuación, se menciona el material bibliográfico y los respectivos agregados.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción Del Problema**

Cuando hablamos de los problemas riesgos del cambio climático, crisis económica, la contaminación ambiental, la seguridad de nivel bajo y las pandemias en salud pública, los despidos masivos, se han orientado en el aprovechamiento de las telecomunicaciones como medio de orientación laboral el teletrabajo, trabajo remoto por el lado de la globalización de cualquier parte de la tierra hacer las gerencias, asesorías técnicas, proyectos y movimientos financieros utilizando equipos virtuales.

Las causas más resaltantes que originan los cambios en la modalidad laboral, el bajo nivel de la práctica de teletrabajo, asimismo, la carencia que tienen los empleadores toma la iniciativa de las decisiones en la implementación de los recursos tecnológicas así la advocación de los beneficios laborales en nuestra ciudad de Tacna, a pesar de la mejora de la tecnología, sumado a la crisis económica, por lo tanto había una necesidad de realizar la investigación de cómo estamos en las nuevas modalidades de trabajo realizados a distancia o externa de los lugares del centro laboral, necesidad de nuevos perfiles profesionales, por esos motivos se busca investigar la percepción del conjunto de abogados de estudios jurídicos de la Villa Buganvillas de la ciudad de Tacna sobre la modalidad de teletrabajo, remoto y la advocación de los beneficios laborales en estos tiempos de pandemia en salud pública, que son de impacto en la sociedad en la prevención del cuidado de salud de los seres humanos, y no sean afectados sus derechos laborales.

De no abordar estas modalidades de cambios radicales en el sistema laboral, y la exigencia de normas que favorezcan al teletrabajador como a la entidad que lo contrata, analizando los problemas y escuchando el ruido mundial de las avenidas complejas que se suceden y se puedan en adelantar en preparar los presupuestos y la calidad profesionales en el trabajo para solucionar o impedir sucesos y pérdidas al país.

Una de las soluciones sería el enlazamiento y experiencia y educación en valores morales la solidaridad y la justicia entre los ciudadanos de los pueblos del mundo, como una salida de no paralizar los movimientos económicos y por ende el logro de ingresos a las familias, el teletrabajo y derecho laboral con las herramientas de TICs, tratando de no perjudicar al teletrabajador, con buenas relaciones humanas, con capacidades, competencias con igualdad y el respeto mutuo. Además, es una estrategia de las empresas con el teletrabajo es retener profesional clave como imagen de atraer y retener el talento.

Al respecto, “esta nueva revolución digital ha empujado al profesional a adquirir nuevos conocimientos y habilidades para un buen manejo de la tecnología y al internet y así lograr máximo desempeño laboral. En tanto las MyPes y grandes corporaciones, nuestros centros educativos superiores deben tener en su malla curricular los cambios tecnológicos y de las TICs, para que sus estudiantes se desarrollen de una manera competitiva cuando se insertan al ámbito laboral ” (Apaza, 2018).

Tal sentido, Teletrabajo es una metodología de organización del trabajo en donde se busca optimizar la productividad de los trabajadores aminorando los gastos incurridos para la ejecución de las labores, transporte, vestimenta, tiempo, infraestructura, etc. así como el impacto ambiental.

En nuestro país, es una realidad constante que se viene practicando por un gran número de empresas, a pesar de ello queda dudas si nuestro mercado laboral está realmente preparado para este método de trabajo, o quizás se convierta en una forma de no respetar las normas laborales.

Ahora bien, el teletrabajo en la regulación peruana que se origina con la Ley N° 30036, en el 2013, en su oportunidad esta norma muy polémica ya que imponía restricciones incompatibles con la nueva modalidad laboral, no contemplaba las horas

extras ni nocturnas, por lo que no se ha dispuesto un tratamiento sobre esta materia, no contempla aspectos de seguridad y salud ocupacional, entre otras aspectos debatibles, en consecuencia en el Congreso de la República se está trabajando en la mejora de la norma.

Al respecto, la presente investigación es en base a esta problemática, busca conocer la percepción de la comunidad de derecho representado por abogados sobre la modalidad del nuevo régimen laboral de teletrabajadores y su protección a sus derechos laborales en las organizaciones empresariales de la Región de Tacna.

## **1.2. Formulación Del Problema**

### ***1.2.1. Problema General***

- ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?

### ***1.2.2. Problemas Específicos***

- ¿Qué relación existe entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los t Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?

## **1.3. Objetivos De La Investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

- Formular la relación que existe entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- Analizar la relación que existe entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.
- Describir la relación que existe entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.
- Determinar la relación que existe entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.
- Analizar la relación que existe entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

## **1.4. Hipótesis De Investigación**

### ***1.4.1. Hipótesis general***

- Existe relación entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

### ***1.4.2. Hipótesis específicas***

- Existe relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.
- Existe relación entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.
- Existe relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.
- Existe relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

## **1.5. Justificación De La Investigación**

Desde la **óptica científica**, la utilización de la metodología científica en el reporte de los resultados, la mejora de los instrumentos de medición en el estudio

permitirá el interés del campo académico y profesional, el Teletrabajo es una manera de prestar servicio, el cual se ejecuta a distancia y fundamentalmente se hace de las TICS.

**Desde la óptica práctica,** es una herramienta laboral peruana, el teletrabajo está por implementarse, por la necesidad urgente de solucionar la continuidad de servicios a la clientela, es importante su estudio para plantear una ley que reconozca e incorpore al Teletrabajador o teleworkers en el campo laboral peruano, ya que es una manera trabajar sin embargo no está reconocida en el sistema jurídico, es por ello que se debe incorporar para sí proteger los derechos laborales.

**Desde la óptica social,** el enfoque es obtener respuestas a las dificultades de los teletrabajadores que en la actualidad es la mayoría, en momentos de riesgos de salud, es una alternativa apropiada, para la población trabajadora del sector público, privado y autónomas, asimismo, para salvaguardar los derechos laborales, que mediante la percepción de los entendidos y experiencias laborales en este caso de los abogados y que puedan aportar en elaborar una propuesta de régimen laboral especial para personas que ejercen el teletrabajo, de tal forma que modernicemos el derecho laboral, en este sentido, puesto que aún es deficiente la tratativa de teletrabajadores en nuestro País. Asimismo, recordar que toda relación laboral debe ejecutarse debidamente al amparo de nuestra legislación en un estado de Derecho.

## **1.6. Limitaciones**

En primera instancia, la investigación sobre teletrabajo y el amparo de los derechos laborales estuvo orientado para los profesionales de la Dirección de Trabajo de Tacna, seguidamente para la SUNAT, en las coordinaciones y solicitudes para aplicar la encuesta sobre la percepción, la existencia de teletrabajadores, cómo están sus derechos laborales, empresas que hayan implantado teletrabajo, etc., pero no hubo respuestas.

En consecuencia, se tomó la decisión de seleccionar a los profesionales de derecho de los estudios jurídicos del Colegio de Abogados de Tacna, para ello se coordinó y se requirió el permiso a efecto de aplicar la encuesta referente a sus opiniones y percepción en el campo teletrabajo y tutela de los derechos laborales en Tacna.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes De La Investigación**

##### ***2.1.1. Antecedentes Internacionales***

**Peralta (2021)**, sobre los cambios presentados en salud pública declarada a nivel global debido al brote del COVID-19, en Ecuador las entidades públicas y privadas tuvieron que adaptarse a las normas referentes a labores fuera del centro de trabajo por el confinamiento, en muchos de los casos hubo resistencia. Por la continuidad de prestación de servicios, a usuarios, En Cuenca, “se implementó el teletrabajo en la DRTSP en mayor porcentaje de los subordinados. El recurso más valioso fue la TICs, la satisfacción, adaptabilidad, preferencia y habilidad de ejecutar las tareas asignadas”, trabajo en línea virtual, convirtiéndose en un elemento primordial de la medición de lo señalado en sus áreas, así como en el logro de objetivos y metas.

**Díaz (2021)**, utilizó un estudio con enfoque cualitativo, realizó entrevistas semiestructuradas a 12 profesionales teletrabajadores, con el fin de conocer su percepción a esta nueva modalidad de trabajo: 11 fueron de 24 y 35 años y 1 de 45 años de edad respectivamente. Seguidamente hizo un análisis en profundidad de los datos obtenidos. Resultados, logro, manejable para la vida personal-laboral y profesional.

**Maza (2021)**, en un trabajo de nivel descriptivo de cohorte transversal, con una muestra de 67 docentes, con datos obtenidos por las encuestas vía online y también mediante un diálogo que se tuvo con un especialista en salud ocupacional; obtuvo como resultados, que gran parte de los docentes” evidenciaban riesgos de la salud ocupacional como consecuencia del teletrabajo”.

**Ortega (2017)**, en su tesis de grado su propósito principal fue realizar un análisis del teletrabajo, como opción laboral empresarial en Colombia. Conclusión: el teletrabajo es una propuesta laboral, por cuanto mejora la “productividad, disminución

en los costos, descenso de inasistencia, lo que genera utilidades económicas, en especial para empresas de servicio que utilizan tecnologías de información”.

### ***2.1.2. Antecedentes Nacionales***

**Aguilar, Jumpa y Martínez (2021)**, en su trabajo concluye positivamente en la que se evidencia una relación entre los trabajadores obligados y los satisfechos y en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores existe el agotamiento laboral; y por último el balance trabajo, agotamiento laboral y la familia se relaciona negativamente entre sí.

**Quaglia y Gutiérrez (2020)**, en su estudio de Tesis de grado, se basa en el método teórico deductivo, cualitativa y no experimental., Resultado, la flexibilidad laboral, por el alto nivel de beneficio del empleador en la ejecución de los propósitos y metas. Comparativo, en Europa fue liderado por 37% Dinamarca, 33% Suecia y 30% Holanda; de tal modo que en el Perú se ha implementado solamente 5.6%. Asimismo, precisa que el teletrabajo es una novedad para el auge e impulso del trabajo, el cual ha generado una metamorfosis de cultura favorable, de mejora en los logros económicos y de nivel en el trabajo.

**Sánchez (2020)**, para su estudio de investigación indica que, se ha hecho uso de la técnica de la encuesta, en la recogida de datos en el ambiente jurídico. Se evidencia que en el teletrabajo y trabajo remoto un 72% manifiesta que existe respeto por el horario de trabajo, el 80% mencionan que le asignan labores más de 8 horas sin pago de horas extra y el 84% que le han asignado trabajos después de la jornada laboral y un 78% manifiesta el teletrabajo se ha extendido en cuanto al trabajo presencial. La desconexión laboral lo consideran regular un 76% y sancionar vulneración lo considera un 76%.

**Suarez (2020)**, presenta su investigación de enfoque cuantitativo, con un nivel de estudio correlacional, el cual trata de conocer la relación entre el Teletrabajo y

Calidad de Servicio, su diseño es no experimental, transversal, asimismo, los elementos de investigación son 40 docentes de la UGEL San Pablo en la modalidad de teletrabajo, aplicando censo, utilizando 2 instrumentos Teletrabajo de 29 preguntas y la de Calidad de Servicio 26 rejunta. Deducción, el Teletrabajo se vincula realmente con la calidad de servicio, Rho 0,661, implica es que debe existir mayor implementación en cuanto al Teletrabajo y de esa manera tendremos una óptima calidad de servicio.

### ***2.1.3. Antecedentes a Nivel Local***

**Rosado y Ballón (2021)**, manifiestan que a nivel global, ha existido impactos en la vivencias, aislamientos de bajo nivel de interacciones entre los seres humanos. Existencia de cambios en la organización gubernamental, privada, y en la política de gobierno dando prioridad de presupuestos en la salud pública y ayuda social, siendo prioritarios. Necesidad de nuevos modelos de trabajo a través de las tecnologías el teletrabajo, remoto, a través de conexión virtual brindando los servicios. Hubo generación de resistencias y dificultades propias en la implementación y en la operatividad en el contexto de pandemia.

**Gordillo (2018)**, en su trabajo culmina señalando el nexo que se presenta entre las variables, con efectos producto de la crisis sindical en los años 90 en nuestro país, debido a que las leyes buscan regular las Relaciones Colectivas de Trabajo ya que estas se han debilitado por la funcionabilidad de defensa ejercicio del derecho colectivo del empleador.

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1. Variable Teletrabajo***

La Organización Internacional del Trabajo conocida con sus siglas OIT, conceptualiza al Teletrabajo como la manera de trabajar en lugar o sitio diferente de la oficina si no en la comodidad de su hogar y lo cual implica al empleador capacitarse en cuanto uso de la tecnología. definitivamente es otra forma de ejercicio laboral desde la parte exterior de la organización (Citado en **Segura (2021)**, p.48), asimismo, en el

idioma inglés las denominaciones son; “home office”, “telecommuting”, “telework”, trabajo a distancia, “coworking” y algunas otras.

**Nilles (1983)**, redacta el término “teletrabajo” en “*Micros and modems: Telecommunicating with personal computers*” en Estados Unidos (Gauthier, 2004), asimismo, en los 90, con demanda de la TICs se relaciona con el teletrabajo y lo cual facilita un buen desarrollo económico (Citada en Camacho & Higueta, 2013).

El teletrabajo hace el uso de herramientas de las TICs, lo que es diferente al trabajo en domicilio y su respectivo esfuerzo; por su carácter subordinado y se tipifica a la patronal métodos informáticos, el uso de las TIC; es una nueva forma de trabajo que una vez sido aprobado e impulsado contribuirá a la inclusión laboral por ello se protegerá y la misma vez se garantizara el derecho al trabajo (Valencia, 2018).

En el Perú, desde 2013 regulaba la Ley N° 30036 de teletrabajo, para trabajos del personal fuera de la entidad de trabajo y mediante las TICs del 2015, se reglamentó la Ley N° 30036. Hasta esos momentos, se había adelantado, era moderno, con las debilidades relacionadas con la inestabilidad de las normas, no ser realista en cuanto a los gastos de un nuevo lugar de trabajo: el empleador tiene la obligación cubrir la totalidad de los gastos producidos. Por confinamientos ocasionados a nivel mundial por COVID 19, marzo 2020, hubo demanda forzosa de modalidad de trabajo del personal en la culminación de sus tareas de trabajo sin tener que trasladarse a su entidad de trabajo.

Por otro lado, el diseño de Ley N° 5408/2020-CR aprobado por necesidad urgente de un instrumento de mejorar la legislación vigente. Asimismo, los empleados que utilizan el teletrabajo tienen igualdad de derecho que los empleados que trabajan presencialmente, no obstante la norma debería reconocer que el empleador decida el lugar de este nuevo tipo de trabajo mientras cuente o garantice las herramientas para su desarrollo y logro de los objetivos del trabajo (Ramos, 16 de junio de 2021).

Tabla 1.

*Condiciones, ventajas y desventajas del teletrabajo*

Condiciones	Ventajas	Desventajas
<p><b>Flexibilidad.</b> Elección de la jornada de trabajo y compromiso de los días de teletrabajar.</p> <p><b>Las competencias</b> se relacionan con la disciplina, la gestión del tiempo y la autonomía para la toma de decisiones.</p> <p><b>Cultura de trabajo</b> podría ser compartida y la vez orientada hacia los resultados y objetivos.</p>	<p>Permite la conciliación entre la vida personal y laboral del empleador.</p> <p>Se minimizan los tiempos de desplazamiento, el uso de transporte y la contaminación.</p> <p>Se suprimen las barreras geográficas a la hora de contar con determinados perfiles altamente cualificados.</p>	<p>Pérdida de interacción laboral, bajo nivel de relación informal en el trabajo. Conlleva:</p> <p>Sensación de soledad.</p> <p>Falta de networking y estancamiento profesional.</p> <p>“La no desconexión, podría afectar en la separación entre la vida particular y la profesional, y se termine trabajando horarios bastante extensos”.</p>

---

Nota. (Bluered, n.d.)

### 2.2.1.1. Dimensiones de la variable de Teletrabajo.

**Contrato De Trabajo.** Se trata de un documento en la que se trata acuerdos entre empleador y empleado ya que este presta específicos servicios por cuenta del empleador a cambio de una retribución monetaria.

Los **contratos de trabajo** es un acuerdo entre dos personas que este caso están involucrados el trabajador y empleador. Este acuerdo debe constar de tres elementos:

tipo prestación del servicio, el monto de la remuneración y la relación de trabajo. (Instituto Hegel, 22 Junio, 2021).

La regulación laboral entre la organización y el trabajador, dejan constancia sobre las condiciones de trabajo. Herramienta de trabajo del sector recursos humanos, necesario en la contratación del personal en la empresa. En los “contratos la entidad privada o pública deben proveer los medios u materiales informáticos, si no compensar un monto de lo gastado, las condiciones, seguridad de información, supervisión del reporte y control de las tareas” (Decreto Supremo N° 009-2015-TR, 2015).

Los contratos son útiles para garantizar las condiciones laborales del empleado ya sea las horas de trabajo, salario, duración del contrato, está a la vez podría contener cláusulas que pueda ser aceptable o no por el empleado y empleador por lo que deben llegar a acuerdos que estén dentro de lo legal. Los contratos pueden tener o contener características que no sean fáciles de comprender.

**Tiempo De Trabajo.** Una jornada de trabajo consta de 8 horas/día o 48 horas/semana, como máximo. Asimismo, un empleador debe de tener día de descanso para así prevenir el agotamiento laboral y remuneración anual. (Const, 1993, art. 25).

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2015) opina que, “limitación de la jornada de trabajo, nace desde la existencia del derecho al trabajo, con fines de evitar los abusos de parte del empleador en labores penosas en su ejecución y perjudiciales a la salud”. Asimismo se adecuó a la temporalidad “orientado a las remuneraciones y a sus beneficios sociales lo que ocasiona un progreso en la condición de vivencia fuera o dentro del centro de labores” (Quispe, 2017).

Habitualmente, el empleador es quien planifica el rol laboral, conforme la norma nacional, como, “es una obligación del empleador ya que se encuentra facultado

a programar la jornada de trabajo y horario que se encuentre dentro del ámbito legal (Ugaz, 2019)

El horario de trabajo, es el tiempo y la predisposición del trabajador hacia el empleador siempre en cuando el tiempo no deberá ser mayor a las horas de trabajo estipuladas legalmente. Por lo cual el horario consta desde el ingreso hasta la salida del empleado por lo que debe incluir el tiempo de refrigerio con un total de 8 horas” (Toyama & Vinatea, 2013, p. 282; Delgado (2012, p. 867) sostiene que el empleado está en la obligación de concentrarse, cumplir con su trabajo y estar a disposición del empleador siempre en cuando no denigre su integridad dentro de las horas máximas estipuladas (García, 2011a, p. 23). (Citada en Quispe, 2017).

***Tipo De Conexión Del Teletrabajo.*** El **teletrabajo** ha sido vista como una nueva forma de trabajo a distancia que tuvo más realce en tiempo de pandemia, un trabajo que se da fuera de la oficina y que las actividades a desarrollar por el empleador tiene la decisión de elegir de donde desarrollar el trabajo siempre en cuando tengas las tecnologías necesarias. Hermoso, Pérez, Varela y Viñas (2020) precisan que algunos autores consideran que el denominado “Teletrabajo móvil, trabajo en remoto o trabajo flexible, que incluyen la posibilidad de trabajar desde donde y cuando el profesional considere que resulta más eficiente realizar su trabajo”, también son un tipo de teletrabajo” (p. 9).

Existen muchos empleos que no necesitan que empleador las ejecute presencialmente en su centro de trabajo, pues estas pueden realizarse en un lugar diferente. Esto a la vez la implantación de otras formas medios de contacto y las nuevas técnicas permite facilitar las tareas y realizar las tareas asignadas del trabajo de manera óptima.

Las tecnologías que al empleador puede ayudar a desenvolverse de manera satisfactoria son: video conferencias teléfonos móviles, fax, internet, etc. También el

empleador debe tener en cuenta que trabajo a distancia se debe aprender a compartir objetivos y ser proactivos.

La disponibilidad, en las urgencias con los contactos y necesarios, de programar los horarios para responder, por el factor tiempo en los contactos y contestaciones. De la misma que la organización empresarial se fía en sus empleados por ello, deben tener consideración y dedicarse a realizar sus actividades laborales dentro de sus horas, y no ofrecer menor productividad en cuanto a su trabajo.

***Salud Ocupacional.*** Es un conglomerado de funciones asociado su principal actividad es el fomento y protección de la vida del trabajador de una manera holística promoviendo la adaptación del trabajo al empleador y empleado a su trabajo.

El teletrabajador, está inmerso a los riesgos en salud, en sus actividades diarias en relación al trabajo por lo que deberían poseer el derecho a teletrabajo primordialmente mientras dure la pandemia ya sea para trabajadores temporal y pasantes (OIT, 2020a), se refiere que debe ser inclusiva, relacionados al trabajo, más que a los trabajadores por cuenta propia (con algunas excepciones) (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 2).

Es posible que con esta nueva modalidad los empleados trabajen cada vez más fuera del centro de trabajo. Aleja al empleado que con contenga espacios en la que este expuesto a peligros. Los factores psicosociales y organizativos van a adquirir más importancia de la misma manera que el tipo y ritmo de trabajo. (EU-OSHA, 2018b) (Organización Internacional del Trabajo, 2019, p. 30).

Actualmente, se debe adaptar las normas existentes hacia el teletrabajo, ya se ha visto que requiere atenciones únicas y especiales sobre la de vigilancia de la salud en cualquier lugar donde el empleado este realizando su trabajo. (Herrero et al., 2018, p. 296).

Asimismo, el fin de la salud ocupacional es:

- Prevenir las enfermedades ocupacionales y seguridad
- Proteger en el aislamiento personal y social a los empleados a los riesgos laborales.
- Establecer condiciones laborales.

***El Teletrabajo, Subordinación y Supervisión.*** Forma de labor que involucra el uso efectivo de los conocimientos referidos a la información y la comunicación para permitir el vínculo laboral del trabajador, sin realizar labores presenciales en su centro laboral tiene orígenes materiales en la década de los 70'; en ese momento el teletrabajo no solo sirvió para superar algunos infortunios de la crisis del petróleo, sino que además, se permitió poder descentralizar su producción y aminorar costos, por ejemplo, en el traslado de los trabajadores, reduciendo tiempo, ahorrando energía eléctrica y generar menos contaminación.

Actualmente, existe un consenso entre poder afirmar que el teletrabajo además de estar plenamente vinculado con el uso de las tecnologías de la información sea característico de la subordinación, y es que en el País, la Ley N° 30036, norma legal que se refiere a la nueva forma de trabajo, en conformidad con el dispositivo segundo establece: “El teletrabajo se determina por la tarea dependiente de labores sin estar presente la persona que presta labores, en el ente empresarial con la cual existe nexo laboral (...)”. Bajo este precedente, se podría argumentar por la norma que legaliza el teletrabajo, que el teletrabajo subordinado es aquél que se realiza bajo la relación de dependencia, puesto que genera una ambigüedad riesgosa para el trabajador, sin embargo, aquel teletrabajo realizado con autonomía no tendría este problema.

Es menester fijar que, por la subordinación, el ejercicio del poder se presenta en dos fases principales: 1) En el instante de resolver qué se va a crear: el trabajador no cuenta con facultades para señalar los fines de la productividad del ente empresarial y 2) el instante en que se resuelve el cómo se va a elaborar: el trabajador no solo no

puede fijar el producto final, sino que su labor misma debe culminarse de la forma que la patronal fije. Estas fases son universales, por tanto, comunes a cualquier forma de sometimiento laboral.

Esta nueva forma de señalar al sometimiento, ayuda a precisar que la dación de órdenes y la focalización del trabajo, caracteres indispensables en el marco doctrinal tradicional del sometimiento, no conlleva necesariamente determinar la existencia de subordinación en las labores. Por ejemplo, con la nueva forma de trabajo el trabajador posee más rango de acción y decisión para fijar el modo en que realice sus tareas. Al parecer la vigilancia de la patronal tiende a estar inmerso sobre los resultados de la labor. Sin embargo, por alguna cuestión, nadie puede señalar que el sometimiento no se encuentre presente.

***El Teletrabajo en la Administración Pública y Privada.*** El peligro en la salud que se ha generado por el coronavirus está modificando, si no revolucionando, el actuar de las Administración Pública y Privada. Antes de generarse este peligro del coronavirus, casi no se hablaba de situaciones que se hayan presentado por el teletrabajo en el aparato estatal. La regulación del teletrabajo en la administración pública ha sido necesaria, fomentando su uso, al igual que en las empresas privadas.

La regulación sobre el teletrabajo en el Perú es reciente, a pesar que la discusión en la academia y en el sector privado data de hace bastante tiempo. La Ley N° 30036 (de junio de 2013) y su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR (de noviembre de 2015) son el marco legal en el que se desarrolla esta modalidad de trabajo.

En la normativa, se establecen aspectos especiales para el sector público. En primer lugar, que, para el pago de los medios aportados por el teletrabajador, el mismo está supeditado a las normas presupuestarias destinadas a los entes estatales. En segundo lugar, se señala que los entes estatales identificarán de manera continuada las

plazas de trabajo que puedan ocuparse bajo la nueva forma de trabajo, y el informe que contenga esos puestos deberán ser aprobados por el titular de la entidad, constituyéndose un grupo de Teletrabajo, en la que intervengan un representante de Recursos Humanos, de la Oficina correspondiente de la entidad. En tercer lugar, se señala que la aceptación de la nueva forma de trabajo de un servidor civil se llevará a cabo mediante un informe del responsable de la Oficina de RRHH, previa solicitud del jefe inmediato.

***Teletrabajo y Derecho Comparado.*** El caso de Perú, su historia de legislación sobre la materia se remonta al año 2015, cuando en el Diario Oficial “El Peruano”, se publicó el Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprobó el reglamento de la Ley N° 30036, que reguló el teletrabajo en este país, además de la Ley que regula en Teletrabajo, Ley N° 30036 –Ley que regula el teletrabajo.

En Bolivia, las TICs, han desarrollado un crecimiento exponencial que permitió incorporar tecnología en diversos procesos, como el desarrollo del sector público y privado, lo que generó la necesidad del gobierno en legislar sobre la materia en el año 1989, ingresando en el año 1991 el primer proyecto de ley al Congreso, para discusión, pero no fue hasta la publicación del Decreto Supremo N° 4218, 14 de abril de 2020, que Bolivia cuenta con una ley sobre teletrabajo.

Chile, cuenta con una norma legal referida a esta forma de trabajo, de manera reciente, ya que recién se ha promulgado la misma el 24 de marzo del 2020, por el Ministerio respectivo, con el único propósito de proteger a las personas que laboran y que, a causa de la pandemia y las medidas sanitarias, se encuentran impedidos de prestar el servicio de manera presencial, por ello han optado por el trabajo a distancia.

En Brasil, se implementó una Ley en el mes de diciembre del 2011, mediante la cual se da una equiparidad entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, facultándose a los empleadores a controlar, dirigir y supervisar a sus empleados,

utilizando todos los medios que comprende las TICs. En el año 2017, se promulgó la Ley N° 13467, del 13 de julio de 2017, entrando en vigencia el onceavo mes del mismo año, por la cual se hicieron sendas variaciones respecto al vínculo laboral en Brasil. Esta norma impulsó cambios en distintas reglamentaciones de la consolidación de las Leyes de Trabajo, con el propósito de adecuarse a la par con los diversos adelantos tecnológicos, sociales y económicos alcanzado por la sociedad brasileña.

En Paraguay, el 11 de marzo de 2020, con el fin de hacer frente a los efectos del coronavirus, se expidió la Resolución N° 146/2020, por medio del se precisó el Protocolo de Aplicación de Medidas Preventivas, ante el peligro de expansión del coronavirus (COVID-19), en los entes del Estado.

### ***2.2.2. Variable Protección De Los Derechos Laborales***

***Definición.*** Es entendido que el **derecho** del trabajo protege al trabajador para minimizar la desigualdad y los efectos de la propia de la relación de trabajo. Así, la desigualdad es el fundamento último de la **protección**, además, el “Derecho Laboral es quien se encarga de favorecer a un tercero y de una manera subordinada, debe proteger la protección al servicio, remuneración y dependencia y subordinación” (Nava, 2019, p. 23–63).

#### **2.2.2.1. Dimensiones De Protección De Los Derechos Laborales.**

***Contexto Socio Laboral.*** En la Constitución del año 1993 en el art. 25 se regula la jornada laboral, y en la Constitución del año 1979 en el artículo 44 se señala:

Una jornada ordinaria de trabajo consta de ocho horas de trabajo diarios y cuarenta y ocho horas semanales. Estos pueden reducirse por convenio colectivo o por ley a la vez señala que las labores fuera de las ocho horas deben ser recompensadas con una remuneración extraordinariamente.

Por último, la Norma Magna de 1993, lo desarrolló el legislador en el Decreto Legislativo N° 854 y por consecuencia su Reglamento el Decreto Supremo N° 008-97-TR. Posteriormente, Decreto Supremo N° 007- 2002-TR (en adelante, la LJT), así como su Reglamento (en adelante, el RLJT), el Decreto Supremo N° 0082002- TR (que fue precisado por el Decreto Supremo N° 012-2002- TR (Toyama, 2015, p. 403). (Citada en Vela, 2015).

### ***Formalidad Del Contrato De Teletrabajo.***

**Consentimiento:** Se refiere a la voluntad que se expresa entre dos o más personas para aceptar las obligaciones y derechos. Actúa con Derecho civil ya que compete entre la oferta y la aceptación de constituir el contrato y Derecho de obligaciones y de contrato ya que cumple papel importante e intangible en cuanto a la autonomía de la voluntad.

**Formalidad:** Es una forma de realizar un acto o negocio jurídico, lo que quiere decir, una manera de expresar la voluntad de los contratantes. Mayormente los contratos son de forma escrita. La ausencia de las formalidades hace los contratos ineficaces e inválidos.

**Error:** Son hechos o circunstancias que sin que se hubiera producido aquel error no tendrían el consentimiento. Por otro lado, Savigny, hace hincapié que un error es una falsa concepción o percepción de la realidad.

**Dolo:** La implicación o pretensión que utilizan para instigar una infracción, de modo que, si una de las partes no se siente atraída por el conocimiento falso de ese hecho, no cometerá el acto o al menos usted estará de acuerdo con su voluntad de ponerlo en libertad mediante términos engañosos.

**Reconocimiento De Los Teletrabajadores.** Las horas laborales máxima es de 8h/d o 48h/sema. La transición de la prestación de servicios regulares a la prestación

de servicios remotos es voluntaria y no tiene por objeto afectar las relaciones laborales, los derechos o las condiciones laborales. Este Acuerdo puede firmarse de forma permanente o temporal. La vuelta del trabajo a distancia al método tradicional debe ser aprobada por escrito. Sin embargo, ostenta derechos:

- Capacitación en cuanto a TICS con la finalidad de un desempeño laboral
- Respeto comunicaciones y documentos privados de acuerdo como señala la normativa.
- Cumplimiento de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.
- Protección de la paternidad.
- Promoción y prevención para una adecuada Seguridad y salud del empleado
- Libertad sindical de acuerdo a su régimen

Obligaciones del teletrabajador:

- Cumplir con la normativa vigente
- Encontrarse con predisposición cuando el empleador requiera algunas coordinaciones dentro la jornada laboral.
- Cumplir con confidencialidad de la información dada.
- Devolver los objetos o tecnologías proporcionados por el empleador para que el empleado cumpla a cabalidad la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

**Tabla 2.**

*Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto*

Diferencia	Teletrabajo	Trabajo remoto
Base legal	Ley 30036, regula el Teletrabajo D.S. 017-2015-TR (D.S. 009-2015-TR) (Reglamento)	D.U. N°026-2020 (Art.16, 17, 18, 19 y 20). • D.S. N° 010-2020-TR

Diferencia	Teletrabajo	Trabajo remoto
Definición	<p>R.M. 055-2020-TR</p> <p>El desempeño del trabajo por parte de los subordinados sin la presencia física de los empleados de forma remota, se controla y supervisa cerca del trabajo vía Internet, telecomunicaciones, etc.</p>	<p>• R M. 072-2020-TR</p> <p>Prestar servicios de aislamiento a domicilio o en el domicilio, por cualquier medio o mecanismo, que posibilite el desempeño del trabajo fuera del lugar de trabajo. Puede realizar cualquier tipo de trabajo sin la presencia física de los empleados en el puesto de trabajo.</p>
Ámbito de aplicación	<p>Los trabajadores y servidores civiles tanto para entidades públicas y privadas dentro del territorio nacional.</p>	<p>Para los mayores de edad y para operaciones clínicas, se requiere trabajo a distancia, para el sector privado, incluidos los que hacen los deberes solos y no pueden ingresar debido a las medidas tomadas por la emergencia sanitaria. Con la excepción de los trabajadores infectados con COVID-19, que están de baja médica, sus obligaciones de servicio se suspenden sin afectar su salario.</p>
Formalidad	<p>Contrato de trabajo, el dueño puede variar por el tipo prestaciones de servicios de</p>	<p>Unilateralmente, el empleador notifica al empleado la modificación del lugar de prestación del servicio a través de</p>

Diferencia	Teletrabajo	Trabajo remoto
	<p>teletrabajo, con la autorización y consentimiento del empleado.</p>	<p>medios físicos: por escrito; o correo electrónico corporativo o corporativo, intranet, red de terminales, aplicación de mensajería, red social o similares. Especifique la duración de la aplicación del trabajo a distancia, los medios o mecanismos para su desarrollo, el responsable de proporcionarlos y las condiciones de seguridad y salud aplicables en el lugar de trabajo. Un empleado que toma una licencia por enfermedad debe notificar al empleador de esta situación. Cuando finaliza la brecha médica, el trabajador informa al empleador de su duración, para conseguir la información respectiva para el avance del trabajo a distancia, siempre que se mantenga vigente.</p>
Duración	<p>La renovación puede darse siempre en cuando el riesgo de propagación del COVID-19 siga en el ente de trabajo.</p>	<p>Se puede ampliar según el D.S. del Ministerio de Salud.</p>

Diferencia	Teletrabajo	Trabajo remoto
Capacitación y compensación	Brindar previa capacitación sobre TICS.	Aplicado si el empleador le proporciona los sistemas, o aplicativos de tecnología para su capacitación. La preparación es de cargo de la patronal.
Obligaciones del trabajador	Hacer cumplir la normativa vigente sobre protección y confidencialidad de la información.	Mantener la confidencialidad de los datos así mismo la protección. Estar disponible, durante la jornada de trabajo, en las coordinaciones de carácter laboral. Reportar trabajo asignado en horario establecido por la patronal.
Formas	<p><b>Forma completa:</b> brindar el trabajo externamente del ente laboral pudiendo presentarse de vez en cuando para las conjunciones que lo requieran.</p> <p><b>Forma mixta:</b> Trabajadores remotos que brindan el trabajo alternativamente dentro y fuera del lugar del ente de trabajo o institución pública.</p>	No aplica
Reversión	1. Los teletrabajadores pueden solicitar a sus empleadores que cancelen la prestación de tareas de	No procede

Diferencia	Teletrabajo	Trabajo remoto
Equipo y medios para desarrollar el trabajo	<p>esta forma. Si es así, debe indicar la fecha de su regreso. El empleador puede rechazar esta solicitud utilizando su poder de dirección.</p> <p>2. Una decisión del empleador si no se puede demostrar el objetivo. Se puede ampliar según las escuelas del Ministerio de Salud.</p> <p><b>Si son proporcionados</b> por el empleador, el empleado será responsable del correcto uso y conservación de los bienes proporcionados.</p> <p><b>Si la implementación</b> es propio equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos producidos.</p> <p><b>Si realiza labores</b> en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por unas terceras personas, el empleador deberá asumir los gastos. Producidos.</p>	<p>Los empleadores dan acceso a sistemas, plataformas o aplicaciones informáticas para que los empleados desarrollen sus trabajos, con instrucciones completas sobre cómo usarlos, así como reglas de seguridad, confidencialidad y protección de datos. En caso de deterioro de la instalación o mecanismo para el desarrollo del trabajo a distancia, el trabajador deberá notificarlo al empleador.</p>

---

Nota Fuente Adaptada en base a (Escobedo, 2020)

## **2.3. Definición De Términos Básicos**

### **2.3.1. Telecomunicaciones**

Un conjunto de tecnologías para comunicarse a largas distancias, por ejemplo, en la habitación contigua, con una nave espacial a millones de kilómetros de distancia. Los orígenes de la comunicación se remontan a varios siglos (Roca, s.f.), Por otro lado, "La última generación de Wi-Fi, Wi-Fi 6, ofrece menor ancho de banda, mejor administración de energía y soporte para más dispositivos, todo lo cual puede habilitar LAN robustas y más dinámicas"(Deloitte, 2021, p. 11).

### **2.3.2. El Teletrabajo**

Trabajo remunerado realizado por empleados a través de un contrato. "El teletrabajo es una forma de desarrollo del trabajo a distancia donde el empleado no necesita estar en la empresa y no está sujeto a una jornada de trabajo de 8-10 horas en el centro laboral" (Cámara de Comercio de Lima, 2020, p. 14).

### **2.3.3. Jornada Laboral Virtual**

Se entiende "trabajo utilizando herramientas tecnológicas útiles para teletrabajadores para el desarrollo de tareas asignadas dentro de sus horas laborales mediante la metodología virtual realizadas fuera de la oficina, sin poner en riesgo los objetivos de la empresa" (Cámara de Comercio de Lima, 2020, p. 14).

### **2.3.4. Análisis De Cargos**

Es el proceso previo de la estructura de cualquier sistema de administración de personal, no solo es una herramienta utilizada en la elaboración de manuales de descripción de cargos, sino que es "tomado como referencia de otras actividades que tienen interés relación con la administración de persona, adiestramiento, compensación salarial, evaluación de desempeño y desarrollo de carrera (CHA)" (Narváez, 2019).

### **2.3.5. Escala Salarial**

Se entiende así a la línea de pagos, medios existentes en cada empresa, conforme a la agrupación de los puestos por niveles con la valoración de las personas que debieran ocupar, los puestos de trabajo con una mayor responsabilidad deberán contener más requisitos y mayor exigencia y el salario debe ser recíproco a la responsabilidad y exigencia” (Chiavenato, 2010) (Hintze, 1999), asimismo, de acuerdo a las políticas de una organización en la administración el salario que paga al empleado. “Se basan, en los instrumentos dinámicos para establecer los salarios y de la misma manera la evaluación y clasificación de puestos de trabajo” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, p. 26).

### **2.3.6. Evaluación de Cargo**

Es un método sistemático que permite trazar el valor de cada cargo en relación a otros cargos.

### **2.3.7. Función**

Es el conjunto de atribuciones o tareas ejercidas de una manera ordenada, sistemática y reiterada por quien ocupa el cargo.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y Nivel de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

Es una indagación de un tipo básico, los resultados no son inmediatos, se incrementa la teoría, y correlacional en ciencias sociales, y tiene como propósito conocer “la relación que existe entre dos o más variables” de la investigación (Salinas and Cárdenas, 2009, p. 64).

Asimismo, se preocupa en saber la conducta o desenvolvimiento de una variable frente a otra variable, se estima de acuerdo al grado de relación.

##### 3.1.2. Nivel de Investigación

Pertenece al nivel investigación correlacional para establecer la asociación o relación no causal entre dos o más variables y estas se ven caracterizadas, de tal manera que en este estudio primero se buscó medir las variables para lo cual se utilizó las técnicas estadísticas y en segundo lugar se realizó la prueba de hipótesis correlacional.

#### 3.2. Operacionalización de variables

##### 3.2.1. Variable 1: Teletrabajo

**Definición.** Es un régimen especial de trabajo es un documento normativo orientado a contribuir las igualdades de oportunidad para trabajar (Beltrán, 2013); “teletrabajo es una nueva oportunidad de realizar el trabajos haciendo uso productivo de la tecnología para un buen proceso de la información dentro marco legal mediante un documento de contrato de laboral” (Aliane, 2021).

##### 3.2.2. Variable 2: Protección de los Derechos Laborales

**Definición.** El Aval el estado lo ofrece con el único fin de salvaguardar el desempeño del trabajo en “Un marco para establecer ciertas salvaguardas, a través del

cual vemos arreglos institucionales diseñados para brindar a los trabajadores una protección adecuada y la oportunidad de garantizar efectivamente sus derechos.” (Mazenet, 2017).

Es la protección laboral al trabajador asalariado (seguro social, salario, vacaciones remuneradas, etc.). En tal sentido, se indagó los instrumentos legales para minimizar las brechas actuales. “Los trabajadores autónomos no gozan de derechos laborales como salario mínimo, licencia anual, vacaciones remuneradas, aguinaldo, ajustes obligatorios de sus ingresos e indemnización por despido. Tampoco cuentan con los mismos niveles de protección social” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019, p. 3).

**Tabla 3.**

***Operacionalización de Variables***

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variables
<b>VARIABLE 1</b> Teletrabajo	“Un régimen especial de trabajo es un documento normativo orientado a constituir igualdad de derecho ante la oportunidad de laboral, asegurando a todas las personas una oportunidad de ocupación que reduzca el desempleo” (Beltran,2013).	D1 Contrato de trabajo	1.1. Temporal 1.2. Ocasional o accidental	Ordinal
		D2 Tiempo de trabajo	1.3. Jornada de trabajo 1.4. Trabajo en sobre tiempo online	
		D3 Tipo de conexión del teletrabajo	1.5. Vinculación con el trabajo ordinario 1.6. Lugar donde es ejecutada	
		D4 Salud ocupacional	1.7. Seguro social 1.8. Seguro de vida	
<b>VARIABLE 2</b> Protección de los derechos laborales	Son las garantías que afecta el Estado peruano con el único objetivo de proteger el adecuado desarrollo del trabajo en el marco del “establecimiento de determinadas garantías, dentro de las cuales	D1 Contexto socio laboral	2.1. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo 2.2. Tiempo de trabajo 2.3. Remuneración 2.4. Formación y capacitación 2.5. Seguridad y salud	

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variables
	encontramos la organización institucional creada a fin de prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Mazenet, 2017).	D2 Formalidad del contrato de teletrabajo	2.6. Identidad de las partes 2.7. Adecuada estructura organizacional 2.8. Lugar habitual del teletrabajo 2.9. Importe salarial base	Ordinal
		D3 Reconocimiento de los teletrabajadores	2.10. Derechos laborales 2.11. Condición de trabajo 2.12. Estabilidad laboral	

### 3.3. Población y Muestra de la Investigación

#### 3.3.1. Población

Es un grupo conformado, limitado y accesible, para la conformación de la muestra, cumpliendo los requisitos predeterminados. La población de estudio, puede estar conformado por los seres humanos, muestras biológicas, expedientes, objetos, organizaciones animales, etc.;" (Arias et al., 2016, p. 202).

Se analizó la percepción de los abogados de Estudios Jurídicos sobre el Teletrabajo y sobre la protección de los derechos laborales en, Tacna, periodo correspondiente al 2021.

#### 3.3.2. Muestra

Considerada subgrupo o parte de un universo, para cual es seleccionado, delimitado en base a las características de la población.

Se utilizó el muestreo intencional uno del tipo del muestreo no probabilístico. “El investigador (ra) selecciona al propósito los elementos que compondrán la muestra. Este procedimiento puede producir muestras altamente representativas o poco representativas y esta dependerá únicamente de la habilidad que demuestre y tenga el

investigador” (Toledo, s.f.). Esta muestra del censo conformada por 30 estudios jurídicos de abogados de la Villa Buganvillas de Tacna.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Las técnicas que se utilizaron en la ejecución del estudio investigativo:

#### ***3.4.1. Técnica y/o métodos***

**Encuesta.** La aplicación de la encuesta a la muestra es un procedimiento o desarrollo estandarizado con la única finalidad de recolectar información mediante el consentimiento informado y que será utilizada confidencialmente (oral o escrita). La muestra utilizada es la representación de la población de interés.

#### ***3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos***

El método para recolectar los datos a la muestra se ha empleado el:

**Cuestionario.** Se plasman las dimensiones a evaluar en el presente estudio. (Hernández et al., 2014).

### **3.5. Tratamiento Estadístico de Datos**

Se empleó para el estudio el Paquete estadístico SPSS versión 25, por lo cual estos datos pasaron por el análisis de confiabilidad y se realizó el análisis de las tablas de frecuencias y porcentajes, tablas cruzadas y coeficientes de correlación, además, se seleccionó todos los datos, y se sometieron al software mencionado, configurando el análisis en tablas y figuras de frecuencias, porcentajes, dando el sentido respectivo interpretando y conjugando con otras investigaciones. Con fines de presentar los resultados, resumidos y las comparaciones de la observación, de esa manera se responde a las preguntas formuladas en el estudio.

### **3.6. Procedimiento**

Previamente se solicitó y se coordinó la aplicación de encuestas a las entidades de estudios jurídicos de abogados.

Asimismo, con anterioridad se ha ajustado con la prueba de piloto considerando 16 abogados de los estudios jurídicos de Tacna, 2021 y en donde la confiabilidad de los instrumentos utilizados para la recolección de datos de la muestra, dieron como resultado mayor o igual que 0,80; se concluye que estos dos instrumentos utilizados en la prueba piloto son confiables, seguidamente se aplicó las pruebas estadísticas y finalmente la prueba del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman con la finalidad de conocer la existencia de asociación entre las variables estudiadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Resultados**

Referente al examen de los resultados, se analizó por dimensiones, mostrando tablas y figuras, en la medición de sus indicadores por variable, y al finalizar se visualiza el análisis general de la variable estudiada; continuando con el contraste de las hipótesis formuladas y la discusión respectiva de los resultados.

De los instrumentos se ha extraído las respuestas que están basadas en las datas de encuesta 2021, en base a la Escala de Likert. Esta escala muestra rangos valorativos que oscilan desde el valor 1 (que corresponde a nunca) hasta el valor 5 (que corresponde a siempre), asimismo se trabajó con niveles de grados en ambas variables, Teletrabajo y protección de los derechos laborales.

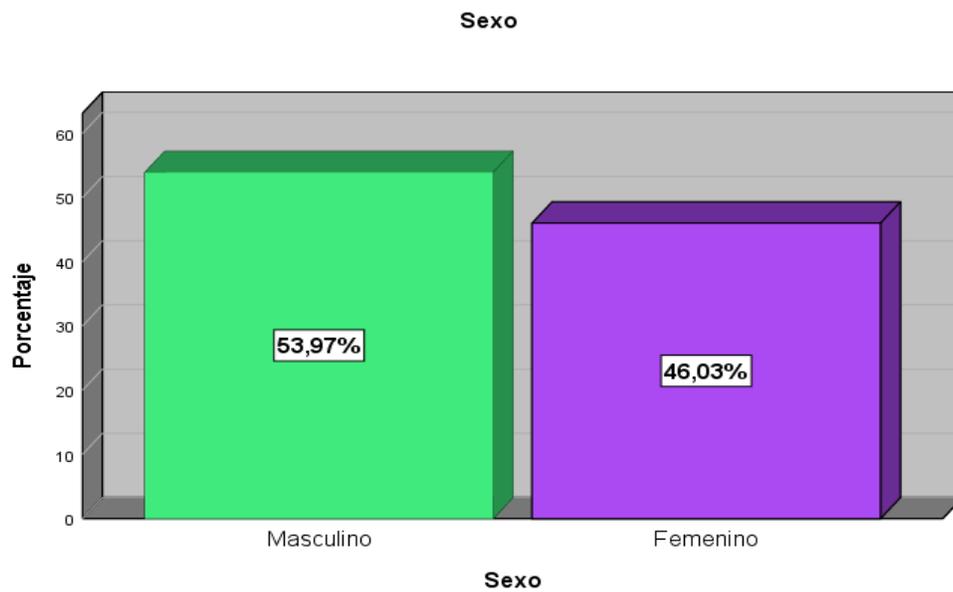
##### ***4.1.1. Análisis estadístico***

**Tabla 4.*****Perfil de los Profesionales en Derecho Participantes en la Encuesta 2021***

Orden	Perfil del Profesional	%	Resultados		
				%	
1	Sexo	46,03	Femenino	52,97	Masculino
2	Edad	3,17	Mayor de 60 años	31,75	33 a 40 años
3	Estado civil	3,17	Viudo	46,03	Soltero
4	Tipo de contrato	44,44	A tiempo parcial	55,56	A tiempo completo
5	Modalidad de trabajo	15,87	Teletrabajo Remoto (14,29%)	44,44	Tradicional
6	Especialidad	15,87	Laboral Tributaria (11,11%)	31,75	Mixto (Civil, penal y otros)
7	Procedencia	25,40	Cercado Distrito de Gregorio Albarracín (14,29%)	44,44	Distrito de Alto de la Alianza

En la Tabla 4, se puede el perfil de los 63 profesionales en derecho participantes en la encuesta de los estudios Jurídicos de abogados, Tacna, 2021 y más detalladamente se puede observar en las figuras de 1 al 7.

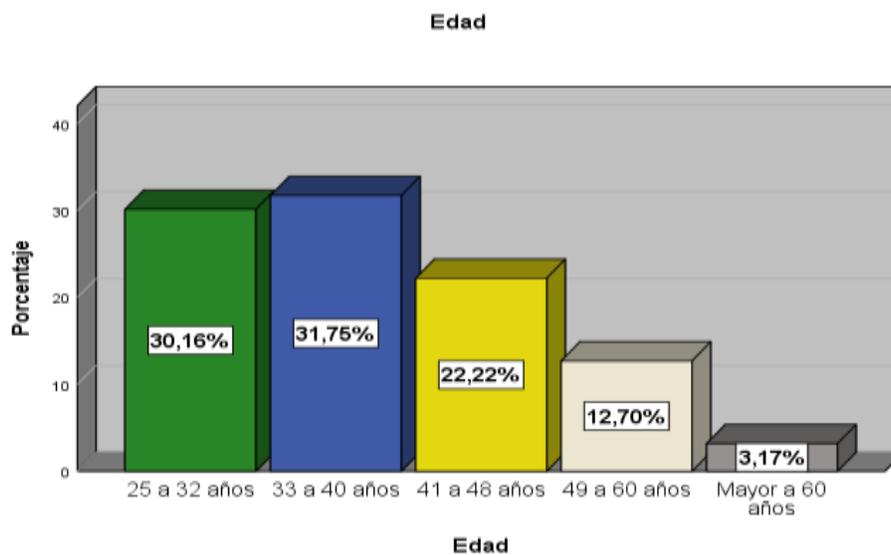
**Figura 1*****Sexo***



De la Figura 1, se aprecia el procesamiento de datos del sexo de los 63 participantes en la encuesta a los profesionales en derecho de los estudios Jurídicos de abogados, Tacna, 2021; donde un 53,97% corresponden al sexo masculino y un 46,03% corresponden sexo femenino.

**Figura 2**

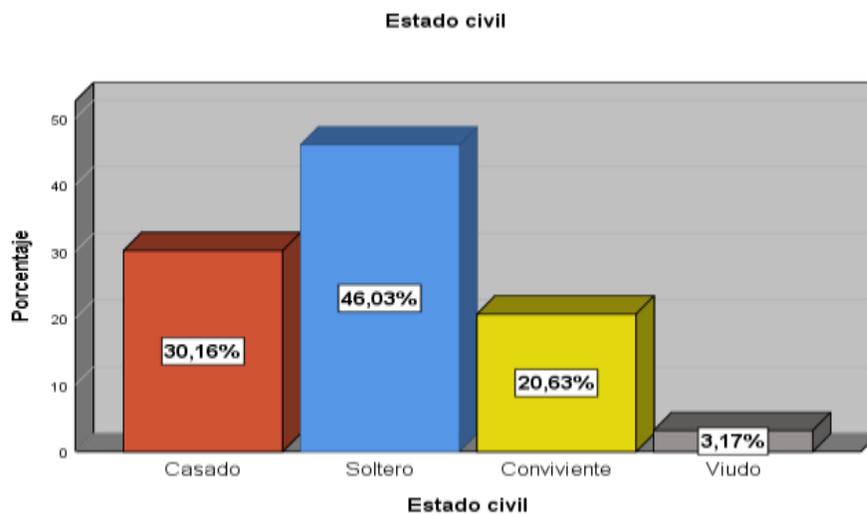
***Edad***



En la Figura 2, se puede apreciar la edad de los 63 profesionales en derecho: 30,16% de 25 a 32 años, 31,75% de 33 a 40 años y 3,17% mayor de 60 años.

**Figura 3**

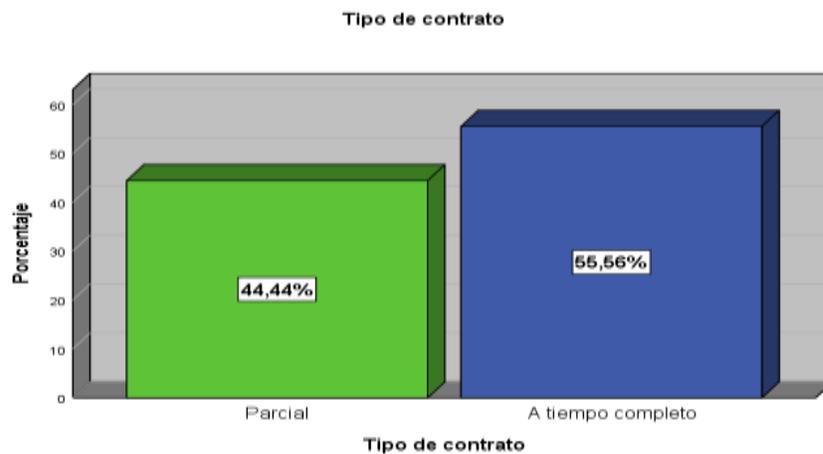
*Estado Civil*



En la Figura 3, se puede observar el estado civil de los 63 profesionales en derecho: 46,03% soltero, 30,16% casado y 3,17% son viudos.

**Figura 4**

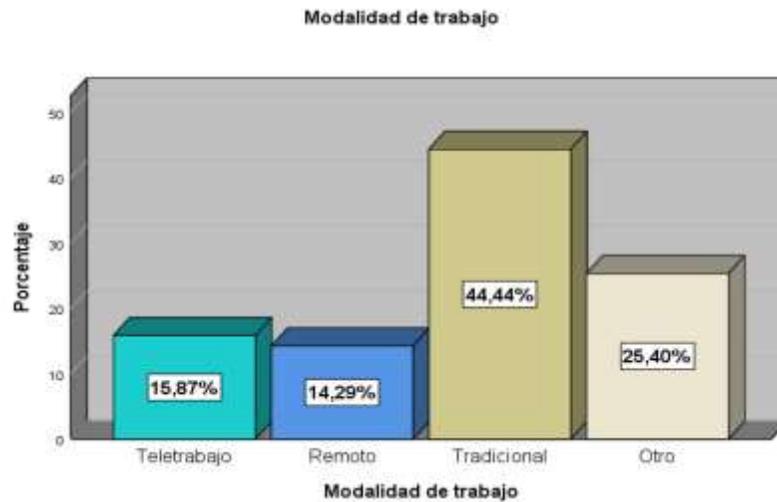
*Tipo de Contrato*



En la Figura 4, se puede apreciar el porcentaje del tipo de contrato de los 63 profesionales en derecho: trabajan 44,44% a tiempo parcial y 55,56% a tiempo completo.

**Figura 5**

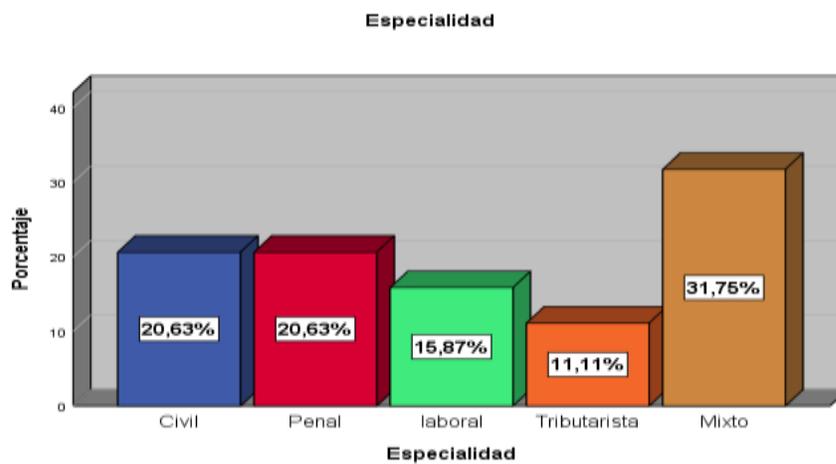
*Modalidad de Trabajo*



En la Figura 5, se puede contemplar la modalidad de trabajo de los 63 profesionales en derecho: 15,87% de tipo teletrabajo, 14,29% remoto, 44,44 tradicional y 25,40% otro.

**Figura 6**

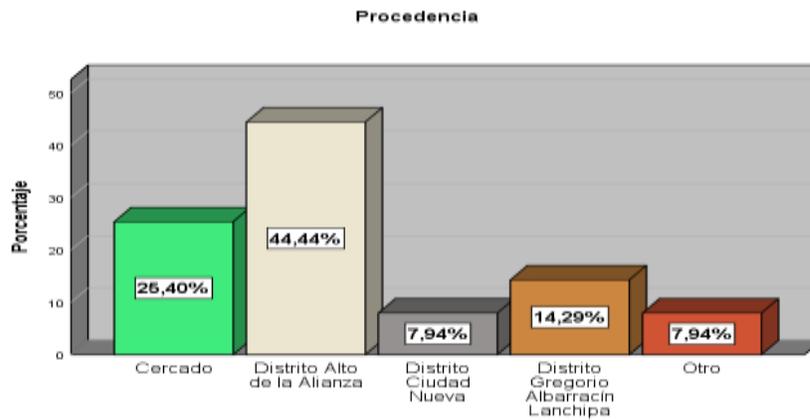
*Especialidad*



En la Figura 6, se puede apreciar la especialidad de los 63 profesionales en derecho: 20,63% civil y penal respectivamente, 15,87% laboral, 31,75% mixto y 11,11% tributarista.

## Figura 7

### *Procedencia*



En la Figura 7, se puede observar la procedencia de los 63 profesionales en derecho: 25,40% es del cercado, 44,44% vive en el distrito de Alto de la Alianza y 14,29% es del Distrito de Gregorio Albarracín.

#### 4.2.1. Análisis de la Variable 1 Teletrabajo

**Tabla 5.**

*Estadísticas de Fiabilidad de Teletrabajo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,802	18

En la Tabla 5, visualizamos la información obtenida de Teletrabajo de 18 ítems que fueron procesados por el SPSS versión.25, arrojando un resultado de 0,802. Por tanto, se concluye que tiene una fiabilidad aceptable.

**Tabla 6.*****Recuento por Elementos de la Dimensión 1 Contrato de Trabajo***

		<b>Recuento % de N Columnas</b>	
E1 Consideras que el contrato es favorable para la realización de una obra o de un servicio en un período limitado de tiempo.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	17	27,0%
	A menudo	28	44,4%
	Siempre	14	22,2%
E2 Crees que este tipo de contrato no es permanente entre la empresa y el trabajador, es una actividad con autonomía y sustantividad propia.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	6	9,5%
	A veces	21	33,3%
	A menudo	24	38,1%
	Siempre	12	19,0%
E3 Percibes, que el sistema es favorable, flexible para el teletrabajador en un contrato de tipo accidental bajo la modalidad de ocasional.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	18	28,6%
	A menudo	29	46,0%
	Siempre	12	19,0%
E4 Consideras, que las normativas son aplicables y guías útiles para cautelar los derechos de las partes intervinientes.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	5	7,9%
	A veces	18	28,6%
	A menudo	28	44,4%

<b>Recuento % de N Columnas</b>		
Siempre	12	19,0%

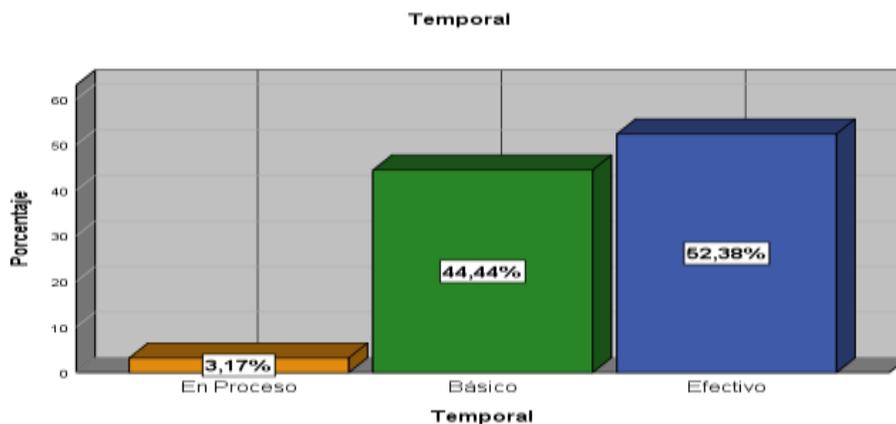
En la Tabla 6, se observa la evaluación de 4 preguntas del componente 1 “Contrato de trabajo”, 44,4% y 38,1% consideran que a menudo el contrato es favorable para la realización de una obra o de un servicio en un período limitado de tiempo y que el tipo de contrato no es permanente entre la empresa y el trabajador, es una actividad con autonomía y sustantividad propia. Asimismo, el 46,0% y 44,4% percibe, que a menudo el sistema es favorable, flexible para el teletrabajador en un contrato de tipo accidental bajo la modalidad de ocasional y que las normativas son aplicables y guías útiles para cautelar los derechos de las partes intervinientes.

Tabla 7

*Temporal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	En Proceso	2	3,2	3,2	3,2
	Básico	28	44,4	44,4	47,6
	Efectivo	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 8

*Temporal*

De acuerdo a la Tabla 7 y a la Figura 8, se aprecia que, del total de 2 preguntas en el indicador temporal, un 44,44% es de nivel básico, 3,17% en proceso.

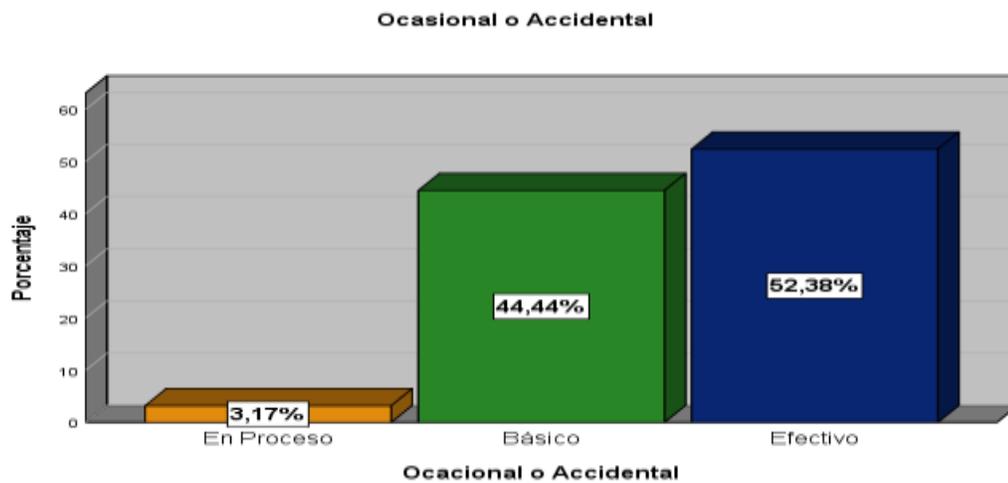
Por lo que, se concluye que de los 63 encuestados, un 52,38% considera un nivel efectivo, que el contrato temporal es favorable para la realización de una obra o de un servicio en un período limitado de tiempo, además, este tipo de contrato no es permanente entre la empresa y el trabajador, es una actividad con autonomía y sustantividad propia.

Tabla 8

*Ocasional o Accidental*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	2	3,2	3,2	3,2
Básico	28	44,4	44,4	47,6
Efectivo	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 9

*Ocasional o Accidental*

Conforme a la Tabla 8 y a la Figura 9, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador ocasional o accidental, un 44,44% es de nivel básico, 3,17% en proceso.

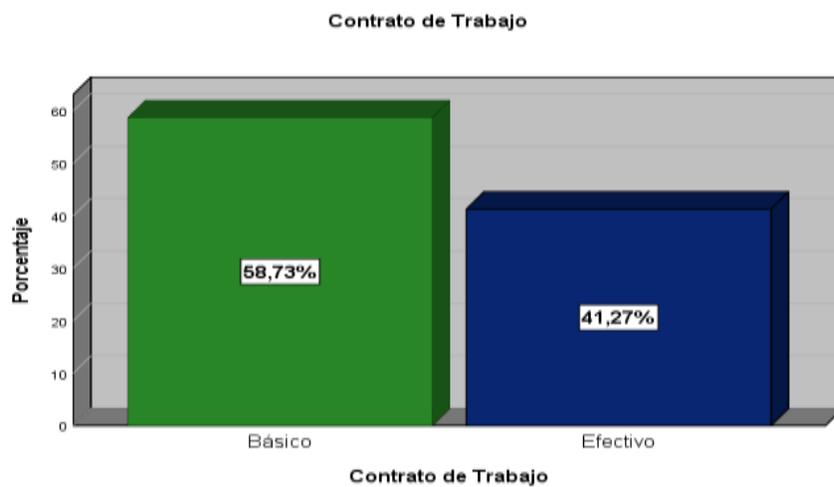
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 52,38% advierte como un nivel efectivo, que el sistema es favorable, flexible para el teletrabajador en un contrato de tipo accidental bajo la modalidad de ocasional y las normativas son aplicables y guías útiles para cautelar los derechos de las partes intervinientes.

Tabla 9

*Contrato de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Básico	37	58,7	58,7	58,7
	Efectivo	26	41,3	41,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 10

**Contrato de Trabajo**

De acuerdo a la Tabla N° 9 y a la Figura N° 10, se obtiene que del total de 4 preguntas en dimensión contrato de trabajo, el 41,27% es de nivel efectivo.

Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 58,73% tiende a percibir un nivel básico referente a los indicadores, temporal ocasional o accidental.

Tabla 10

*Recuento por Elementos de la Dimensión 2 Tiempo del Trabajo*

		<b>Recuento % de N columnas</b>	
E5 Crees, que es la mejor modalidad laboral para teletrabajador y óptima para el colaborador de la entidad por permitir equilibrar la vida profesional con la personal.	Nunca	3	4,8%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	23	36,5%
	A menudo	23	36,5%
	Siempre	10	15,9%
E6 Consideras, que la jornada laboral en el teletrabajo es sobre exigente, puede originar amenaza a la salud, e por ende baja productividad de la producción o servicios.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	8	12,7%
	A veces	24	38,1%
	A menudo	22	34,9%
	Siempre	9	14,3%
E7 Manifiestas, que la entidad debe prevenir: la salud, descansos, seguridad como derecho del trabajador, previa evaluación de plan de riesgos.	Nunca	2	3,2%
	Rara vez	6	9,5%
	A veces	13	20,6%
	A menudo	23	36,5%
	Siempre	19	30,2%
E8 Percibes, que las horas extras son consideradas y remuneradas, con buen cronograma de los horarios en la jornada laboral.	Nunca	3	4,8%
	Rara vez	7	11,1%
	A veces	17	27,0%
	A menudo	26	41,3%

<b>Recuento % de N columnas</b>		
Siempre	10	15,9%

En la Tabla 10, se visualiza la evaluación de 4 preguntas del componente 2 “tiempo de trabajo”, 36,5% percibe, que a veces y a menudo es la mejor modalidad laboral para teletrabajador y óptima para el colaborador de la entidad por permitir equilibrar la vida profesional con la personal y 38,1% considera que a veces la jornada laboral en el teletrabajo es sobre exigente, puede originar amenaza a la salud, y por ende baja productividad de la producción o servicios.

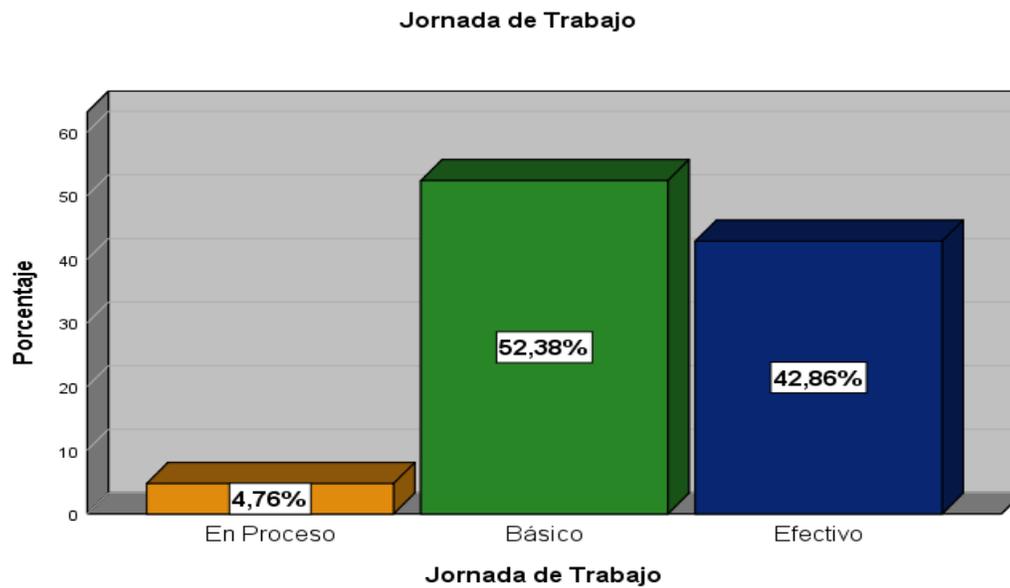
Además, igualmente, 36,5% y 41,3% manifiesta, que a menudo la entidad debe prevenir: la salud, descansos, seguridad como derecho del trabajador, previa evaluación de plan de riesgos y que las horas extras son consideradas y remuneradas, con buen cronograma de los horarios en la jornada laboral.

Tabla 11

*Jornada de Trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	3	4,8	4,8	4,8
Básico	33	52,4	52,4	57,1
Efectivo	27	42,9	42,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 11

*Jornada de Trabajo*

Conforme a la Tabla 11 y a la Figura 11, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador jornada de trabajo, un 42,86% es de nivel básico, 4,76% en proceso.

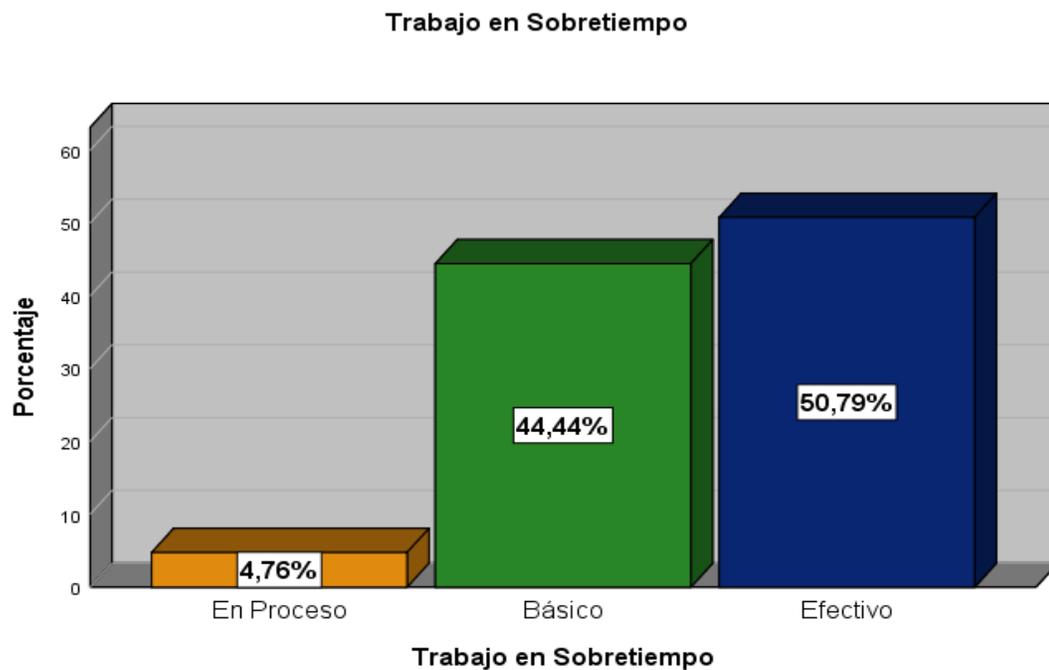
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 52,38% percibe como un nivel básico, cree, que es la mejor modalidad laboral para teletrabajador y óptima para el colaborador de la entidad por permitir equilibrar la vida profesional con la personal, por otro lado, la jornada laboral en el teletrabajo es sobre exigente, puede originar amenaza a la salud, e por ende baja productividad de la producción o servicios.

Tabla 12

*Trabajo en Sobretiempo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	3	4,8	4,8	4,8
Básico	28	44,4	44,4	49,2
Efectivo	32	50,8	50,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 12

*Trabajo en Sobretiempo*

Conforme a la Tabla 12 y a la Figura 12, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador trabajo en sobretiempo, un 44,44% es de nivel básico, 4,76% en proceso.

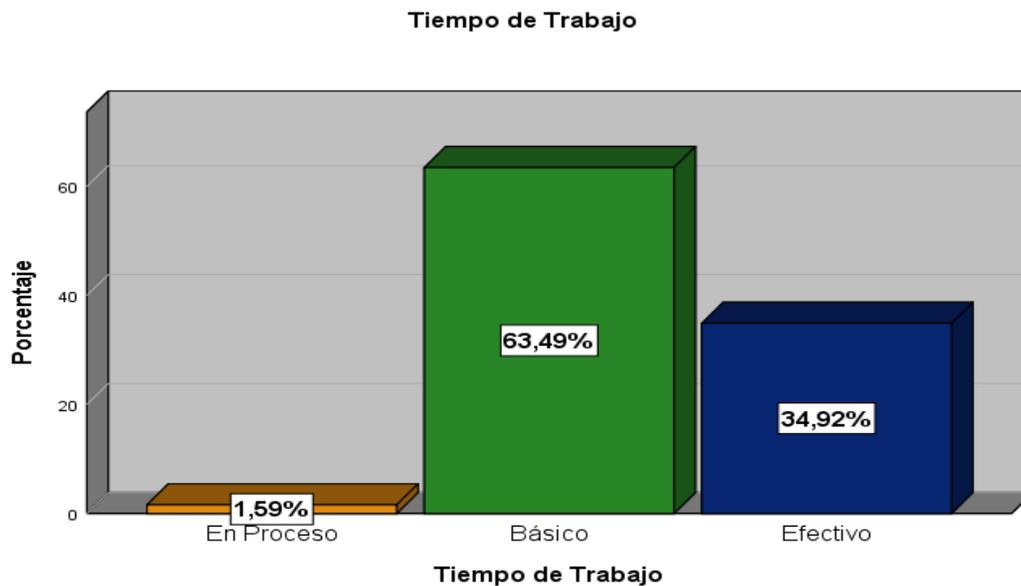
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 50,79% manifiesta como un nivel efectivo, en considerar que la entidad debe prevenir: la salud, descansos, seguridad como derecho del trabajador, previa evaluación de plan de riesgos, asimismo, las horas extras son consideradas y remuneradas, con buen cronograma de los horarios en la jornada laboral.

Tabla 13

*Tiempo de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	En Proceso	1	1,6	1,6	1,6
	Básico	40	63,5	63,5	65,1
	Efectivo	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 13

*Tiempo de Trabajo*

Conforme a la Tabla 13 y a la Figura 13, se obtiene del total de 4 preguntas en dimensión tiempo de trabajo, el 34,92% es de nivel efectivo y 1,59% en proceso.

Concluyéndose que respecto de los 63, encuestados el 63,49% manifiesta un nivel básico referente a los indicadores, jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo.

**Tabla 14*****Recuento por Elementos de la Dimensión 3 Tipo de Conexión en el Teletrabajo***

		<b>Recuento % de N columnas</b>	
E9 Consideras, que el internet debe ser estable para poder enviar documentación, informes, diseños y otros e interactuar en equipo con los clientes de la empresa.	Nunca	1	1,6%
	Rara vez	0	0,0%
	A veces	16	25,4%
	A menudo	22	34,9%
	Siempre	24	38,1%
E10 Percibes, que los videos llamados, videoconferencia debe ser en alta calidad de audio, video y las actividades sin riesgo de saturar la red.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	1	1,6%
	A veces	9	14,3%
	A menudo	35	55,6%
	Siempre	18	28,6%
E11 Consideras, que las empresas cumplen con la ley de teletrabajo y asume los costos de conexión y equipos necesarios para este tipo de trabajo.	Nunca	1	1,6%
	Rara vez	6	9,5%
	A veces	23	36,5%
	A menudo	19	30,2%
	Siempre	14	22,2%
E12 Crees, que se debe contar con buena cobertura de internet en zonas urbanas y rurales, banda ancha de al menos 30 megabytes por segundo.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	2	3,2%
	A veces	8	12,7%
	A menudo	29	46,0%

		<b>Recuento % de N columnas</b>	
	Siempre	24	38,1%
E13 Asumes, que se debe laborar con panel fonoabsorbente en privacidad, cerca de la ventana con buen nivel de luz natural y artificial.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	1	1,6%
	A veces	13	20,6%
	A menudo	27	42,9%
E14 Consideras que el espacio de trabajo es apropiado, lejos de televisor y zona de ocio, tránsito en la casa, sin distracciones e interrupciones.	Siempre	22	34,9%
	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	10	15,9%
	A menudo	30	47,6%
	Siempre	19	30,2%

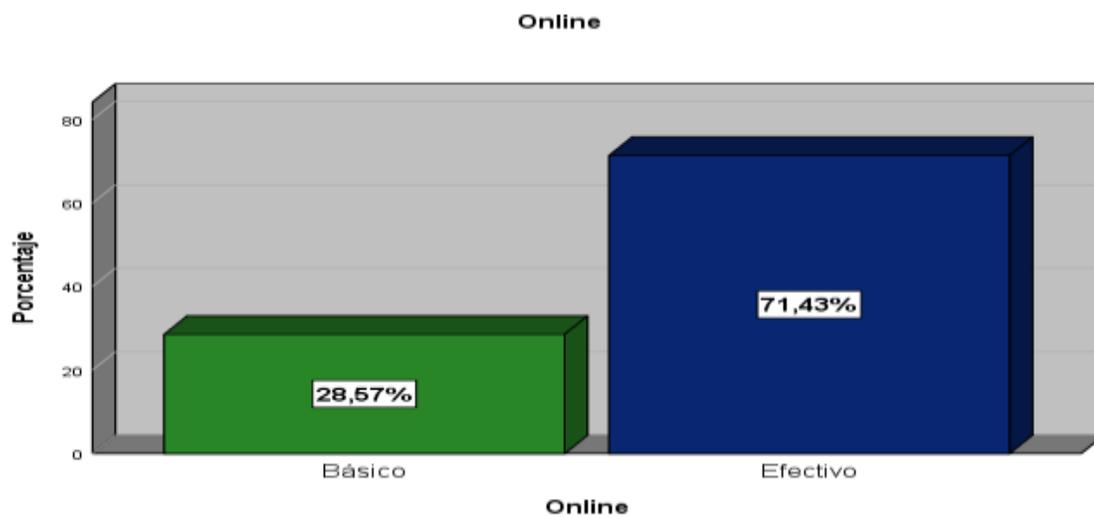
Según la Tabla 14, en la evaluación de 6 preguntas del componente 3 “tipo de conexión de teletrabajo”, 38,1% considera, que siempre el internet debe ser estable para poder enviar documentación, informes, diseños y otros e interactuar en equipo con los clientes de la empresa, además, el 55,6% opina, que a menudo los videos llamados, videoconferencia debe ser en alta calidad de audio, video y las actividades sin riesgo de saturar la red. Asimismo, 36,5% considera, que las empresas cumplen con la ley de teletrabajo y asume los costos de conexión y equipos necesarios para este tipo de trabajo y 46,0% cree, que se debe contar con buena cobertura de internet en zonas urbanas y rurales, banda ancha de al menos 30 megabytes por segundo, de igualmente, 42,9% y 47,6% considera, que a menudo se debe laborar con panel fonoabsorbente en privacidad, cerca de la ventana con buen nivel de luz natural y artificial y que el espacio de trabajo es apropiado, lejos de televisor y zona de ocio, tránsito en la casa, sin distracciones e interrupciones respectivamente.

Tabla 15

*Online*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	18	28,6	28,6	28,6
Válido	Efectivo	45	71,4	71,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 14

*Online*

Conforme a la Tabla 15 y a la Figura 14, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador online, un 28,57% es de nivel básico.

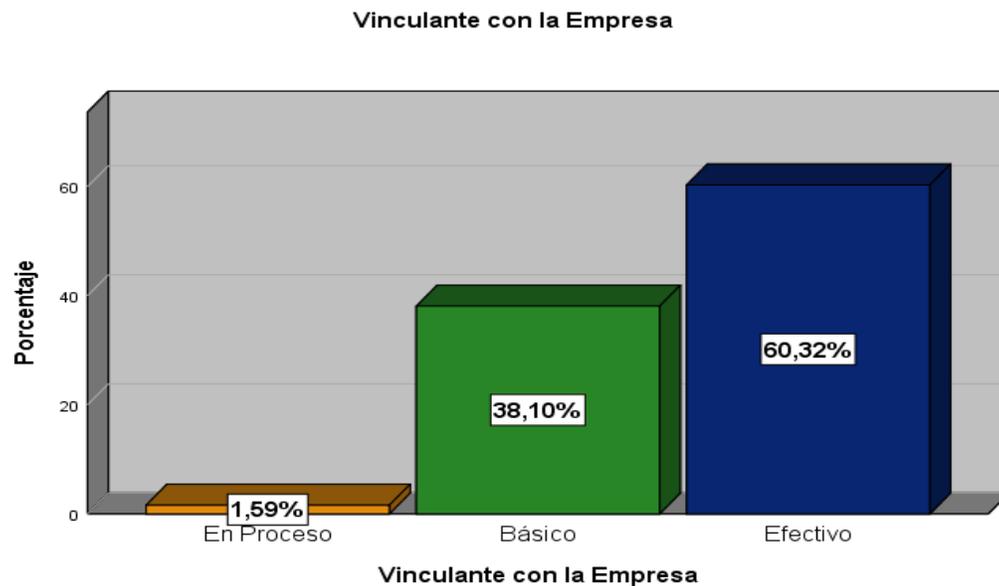
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 71,43% considera como un nivel efectivo, que el internet debe ser estable para poder enviar documentación, informes, diseños y otros e interactuar en equipo con los clientes de la empresa y los videos llamados, videoconferencia debe ser en alta calidad de audio, video y las actividades sin riesgo de saturar la red.

Tabla 16

*Vinculante con la Empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	1	1,6	1,6	1,6
Básico	24	38,1	38,1	39,7
Efectivo	38	60,3	60,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 15

*Vinculante con la Empresa*

Conforme a la Tabla 16 y a la Figura 15, del total de 2 preguntas en el indicador vinculante con la empresa, un 38,10% es de nivel básico, 1,59% en proceso.

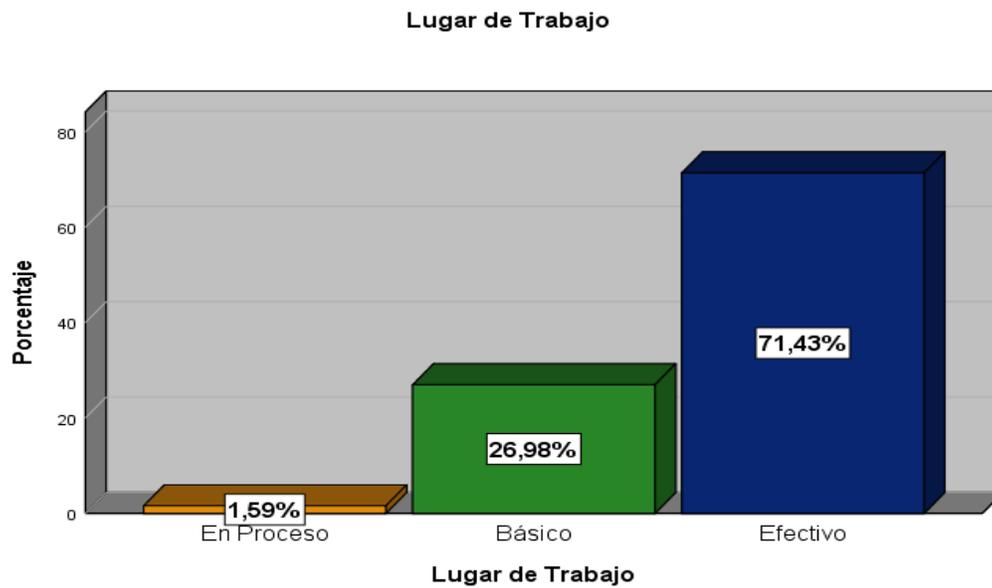
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, un 60,32% considera como un nivel efectivo, que las empresas cumplen con la ley de teletrabajo y asume los costos de conexión y equipos necesarios para este tipo de trabajo, además, cree, que se debe contar con buena cobertura de internet en zonas urbanas y rurales, banda ancha de al menos 30 megabytes por segundo.

Tabla 17

*Lugar de Trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	1	1,6	1,6	1,6
Básico	17	27,0	27,0	28,6
Efectivo	45	71,4	71,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 16

*Lugar de Trabajo*

Conforme a la Tabla 17 y a la Figura 16, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador lugar de trabajo, un 26,98% es de nivel básico, 1,59% en proceso.

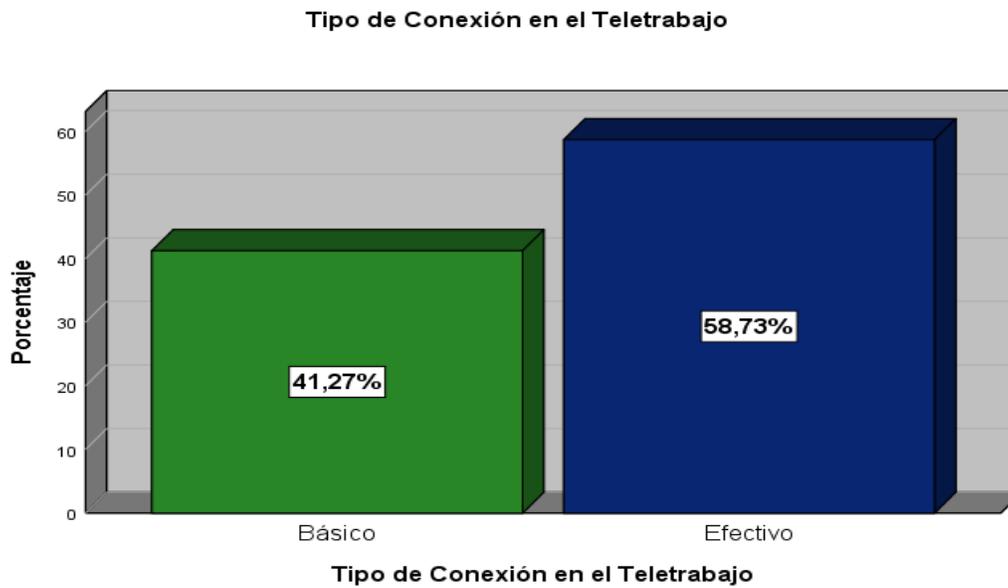
Concluyéndose que de los 63 encuestados, un 71,43% considera como un nivel efectivo, que se debe laborar con panel fonoabsorbente en privacidad, cerca de la ventana con buen nivel de luz natural y artificial, además, el espacio de trabajo es apropiado, lejos de televisor y zona de ocio, tránsito en la casa, sin distracciones e interrupciones.

Tabla 18

*Tipo de Conexión en el Teletrabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	26	41,3	41,3	41,3
Válido	Efectivo	37	58,7	58,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 17

*Tipo de Conexión en el Teletrabajo*

De acuerdo a la Tabla 18 y a la Figura 17, se obtiene del total de 6 preguntas en dimensión tipo de conexión en el teletrabajo, el 41,27% es de nivel básico.

Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 58,73% manifiesta un nivel efectivo referente a los indicadores, online, vinculante con la empresa y lugar de trabajo.

**Tabla 19*****Recuento por Elementos de la Dimensión 4 Salud Ocupacional***

		<b>Recuento</b>	<b>% de N Columnas</b>
E15 Crees, que deber ser reconocido el sistema de subsidio familiar incluido en el sistema de seguridad social.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	0	0,0%
	A veces	16	25,4%
	A menudo	26	41,3%
	Siempre	21	33,3%
E16 Consideras, que estas protegido de seguro social., en pensiones, salud y riesgos profesionales.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	3	4,8%
	A veces	28	44,4%
	A menudo	19	30,2%
	Siempre	13	20,6%
E17 Percibes, que se aplica la Ley de seguro vida con sus implicancias.	Nunca	4	6,3%
	Rara vez	8	12,7%
	A veces	20	31,7%
	A menudo	20	31,7%
	Siempre	11	17,5%

		<b>Recuento</b>	<b>% de N Columnas</b>
E18 Consideras, que la empresa debe cubrir la póliza de seguro de hogar del teletrabajador, tensión alta, incendio, inundación, roturas de ventanas, PCs y muebles.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	9	14,3%
	A menudo	25	39,7%
	Siempre	25	39,7%

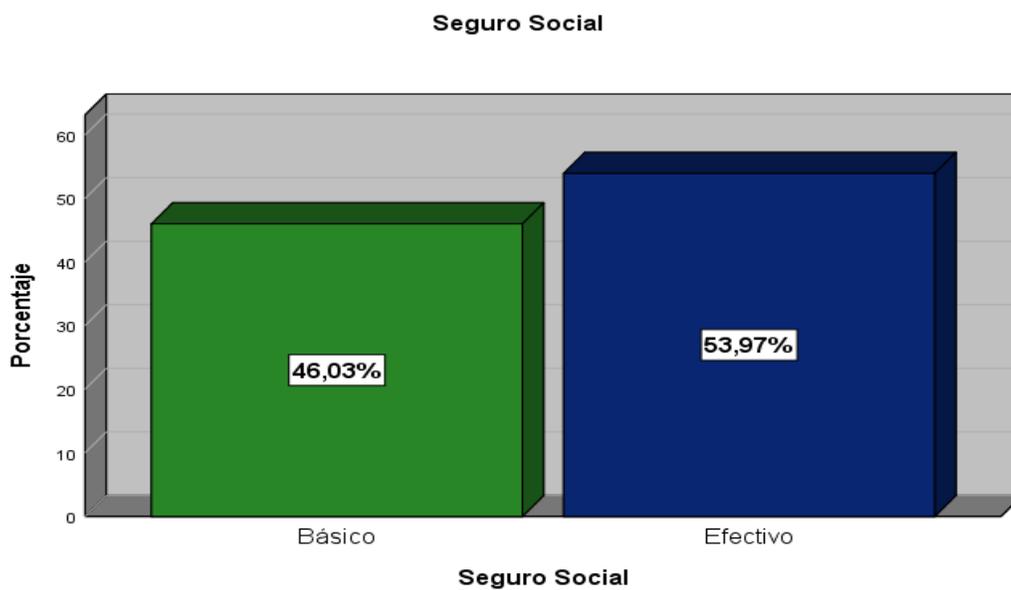
Según la Tabla 19, se observa la evaluación de 4 preguntas del componente 4 “Salud ocupacional”, 41.3% cree, que a menudo debe ser reconocido el sistema de subsidio familiar incluido en el sistema de seguridad social, por otro lado, 44,4% considera, que a veces están protegidos de seguro social, en pensiones, salud y riesgos profesionales, asimismo, 31,7% percibe, que a veces y a menudo se aplica la Ley de seguro de vida con sus implicancias, finalmente, 39,7% considera, que a menudo y siempre la empresa debe cubrir la póliza de seguro de hogar del teletrabajador, tensión alta, incendio, inundación, roturas de ventanas, PCs y muebles.

Tabla 20

*Seguro Social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	29	46,0	46,0	46,0
Válido	Efectivo	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 18

*Seguro Social*

De la Tabla 20 y de la Figura 18, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador seguro social, un 46,03% es de nivel básico.

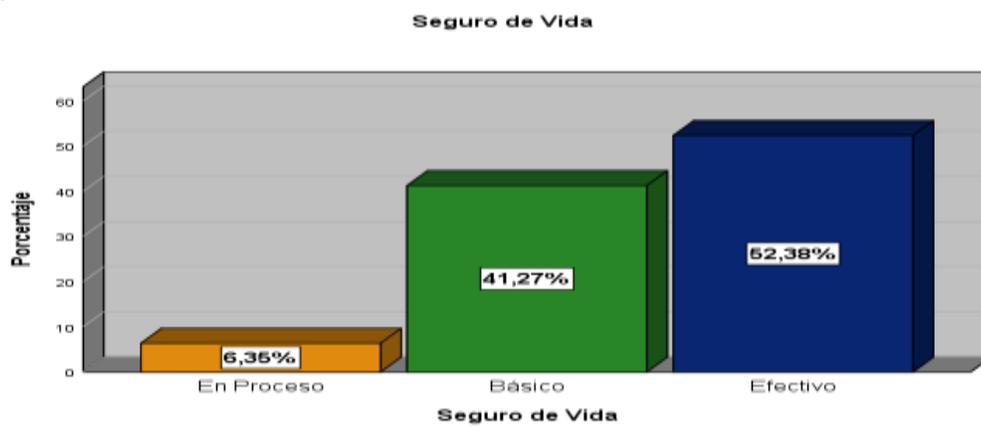
Concluyéndose que de los 63 encuestados, un 53,97% considera como un nivel efectivo, que deber ser reconocido el sistema de subsidio familiar incluido en el sistema de seguridad social, asimismo, que están protegido de seguro social, en pensiones, salud y riesgos profesionales.

Tabla 21

*Seguro de Vida*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	4	6,3	6,3	6,3
Básico	26	41,3	41,3	47,6
Efectivo	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 19

*Seguro de Vida*

De acuerdo a la Tabla 21 y a la Figura 19, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador seguro social, el 41,27% es de nivel básico y 6,35% en proceso.

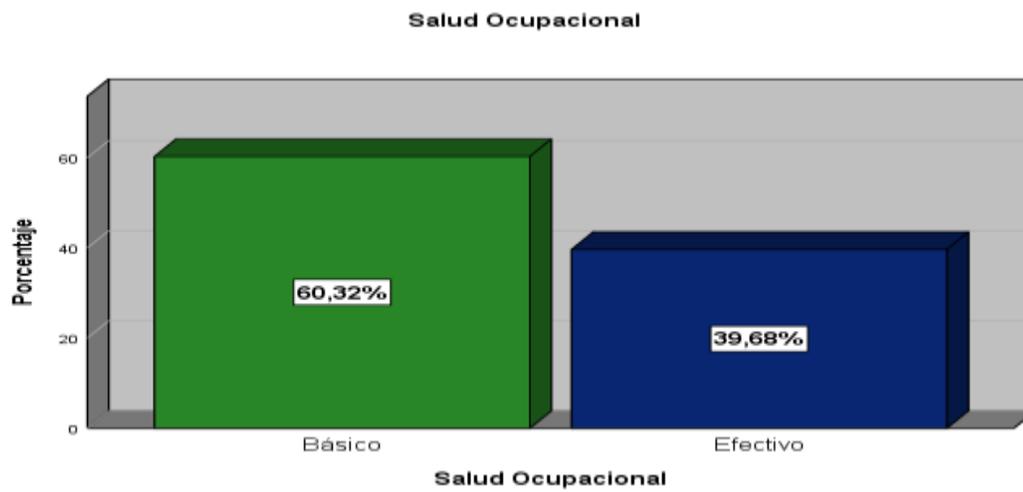
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 52,38% manifiesta como un nivel efectivo, que se aplica la Ley de seguro vida con sus implicancias, y la empresa debe cubrir la póliza de seguro de hogar del teletrabajador, tensión alta, incendio, inundación, roturas de ventanas, PCs y muebles.

Tabla 22

*Salud Ocupacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	38	60,3	60,3	60,3
Válido	Efectivo	25	39,7	39,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 20

*Salud Ocupacional*

De acuerdo a la Tabla 22 y a la Figura 20, se obtiene que del total de 4 preguntas en dimensión salud ocupacional el 39,68% es de nivel efectivo.

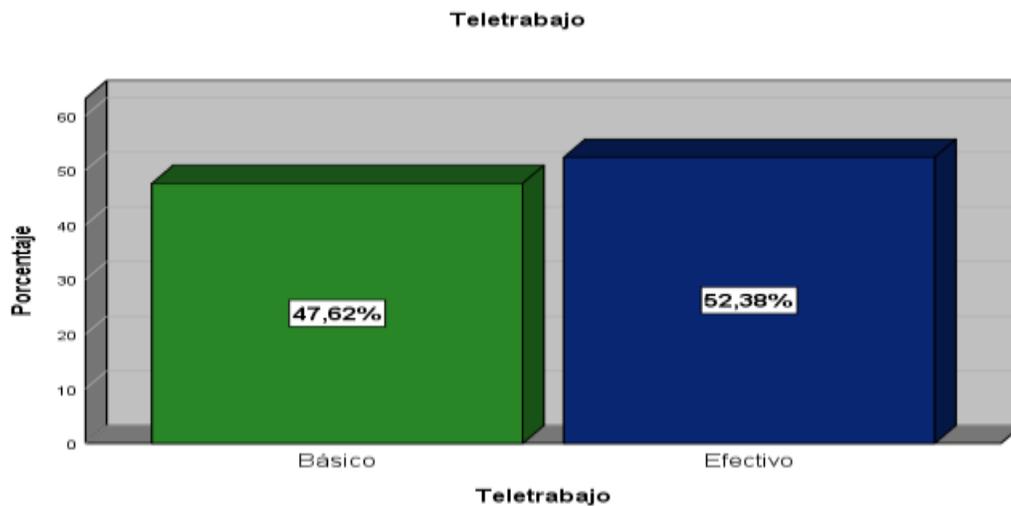
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 60,32% manifiesta un nivel básico referente a los indicadores, seguro social y seguro de vida.

Tabla 23

*Teletrabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	30	47,6	47,6	47,6
Válido	Efectivo	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 21

*Teletrabajo*

De acuerdo a la Tabla 23 y a la Figura 21, se obtiene que del total de 18 preguntas en la variable teletrabajo, el 47,62% es de nivel básico.

Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados el 52,38% manifiesta un nivel efectivo referente a las dimensiones, contrato de trabajo, tiempo de trabajo, tipo de conexión en el teletrabajo y salud ocupacional.

#### 4.2.2. Análisis de la Variable 2 Protección de los Derechos Laborales

**Tabla 24**

*Estadísticas de fiabilidad Protección de derechos Laborales*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,828	20

**Tabla 25**

*Recuento por Elementos de la Dimensión 1 Contexto Socio Laboral*

		Recuento	% de N Columnas
El Consideras, que se respeta la regulación legal establecida que el teletrabajo es de carácter voluntario y reversible.	Nunca	2	3,2%
	Rara vez	7	11,1%
	A veces	10	15,9%
	A menudo	34	54,0%
	Siempre	10	15,9%

		<b>Recuento</b>	<b>% de N Columnas</b>
E2 Crees, que en teletrabajo funciona la reversibilidad o sea se puede solicitar al empleador volver a prestar servicios de manera presencial.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	2	3,2%
	A veces	18	28,6%
	A menudo	32	50,8%
	Siempre	11	17,5%
E3 Consideras, que el tiempo laboral garantiza el derecho al teletrabajador sobre límites de la jornada, duración de los descansos en beneficio de su salud y la seguridad.	Nunca	2	3,2%
	Rara vez	1	1,6%
	A veces	16	25,4%
	A menudo	35	55,6%
	Siempre	9	14,3%
E4 Percibes, así como en presencial, se mantiene los derechos y obligaciones de las partes, puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	0	0,0%
	A veces	18	28,6%
	A menudo	35	55,6%
	Siempre	10	15,9%
E5 Consideras, que tienes acceso a la formación, capacitación y buen ambiente profesional, igual que en lo presencial y sujeto a las políticas de evaluación de desempeño.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	6	9,5%
	A veces	15	23,8%
	A menudo	33	52,4%
	Siempre	9	14,3%
	Nunca	0	0,0%

		<b>Recuento</b>	<b>% de N Columnas</b>
R6 Percibes, que existe buena interacción del gerente y sus colaboradores y del equipo de control.	Rara vez	2	3,2%
	A veces	17	27,0%
	A menudo	28	44,4%
	Siempre	16	25,4%
E7 Consideras, que este tipo de trabajo es decente, productivo y con un ingreso digno, seguridad protección social para las familias.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	3	4,8%
	A veces	16	25,4%
	A menudo	26	41,3%
	Siempre	18	28,6%
E8 Crees, que ofrece buenas condiciones en materia de prevención, seguridad y salud, integración, libertad de expresión e igualdad de trato para mujeres y hombres.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	0	0,0%
	A veces	26	41,3%
	A menudo	26	41,3%
	Siempre	11	17,5%

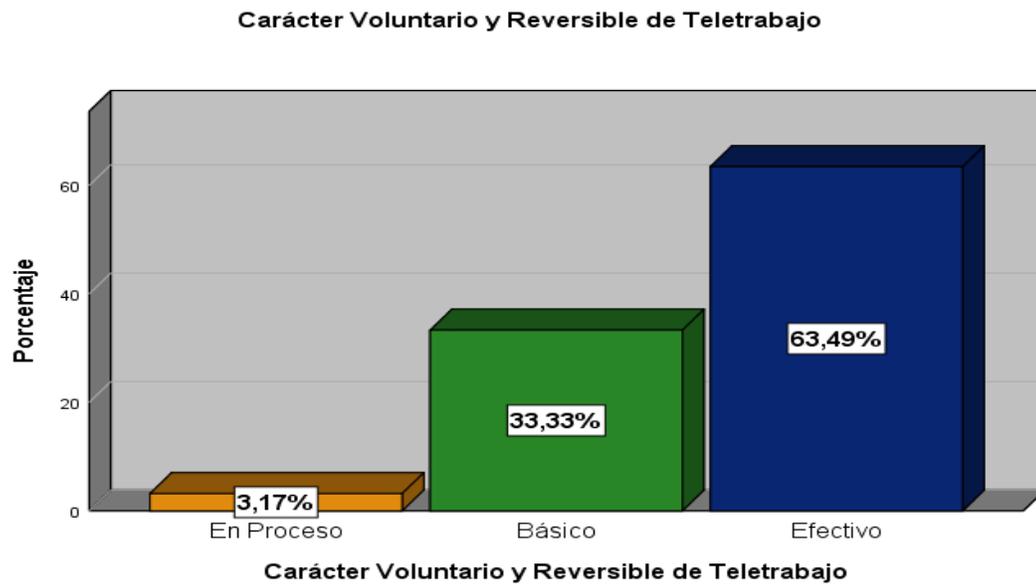
Según la Tabla 25, en la evaluación de 8 preguntas en el componente 1 “Contexto socio laboral, 54,0% y 50,8% consideras, que a menudo se respeta la regulación legal establecida que el teletrabajo es de carácter voluntario y reversible y cree, que en teletrabajo funciona la reversibilidad o sea se puede solicitar al empleador volver a prestar servicios de manera presencial. 55,6% considera, que a menudo el tiempo laboral garantiza el derecho al teletrabajador sobre límites de la jornada, duración de los descansos en beneficio de su salud y la seguridad además, así como en presencial, se mantiene los derechos y obligaciones de las partes, puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional respectivamente, 52,4% y 44,4% considera, que a menudo tienes acceso a la formación, capacitación y buen ambiente profesional, igual que en lo presencial y sujeto a las políticas de evaluación de desempeño, de igual manera, 44,4% considera que existe buena interacción del gerente y sus colaboradores y del equipo de control respectivamente, asimismo, 41,3% considera, que a menudo el teletrabajo es decente, productivo y con un ingreso digno, seguridad protección social para las familias, y ofrece buenas condiciones en materia de prevención, seguridad y salud, integración, libertad de expresión e igualdad de trato para mujeres y hombres, respectivamente.

Tabla 26

*Carácter Voluntario y Reversible de Teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	2	3,2	3,2	3,2
Básico	21	33,3	33,3	36,5
Efectivo	40	63,5	63,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 22

*Carácter Voluntario y Reversible de Teletrabajo*

De acuerdo a la Tabla 26 y en a Figura 22, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador carácter voluntario y reversible de teletrabajo, un 33,33% es de nivel básico, 3,17% en proceso.

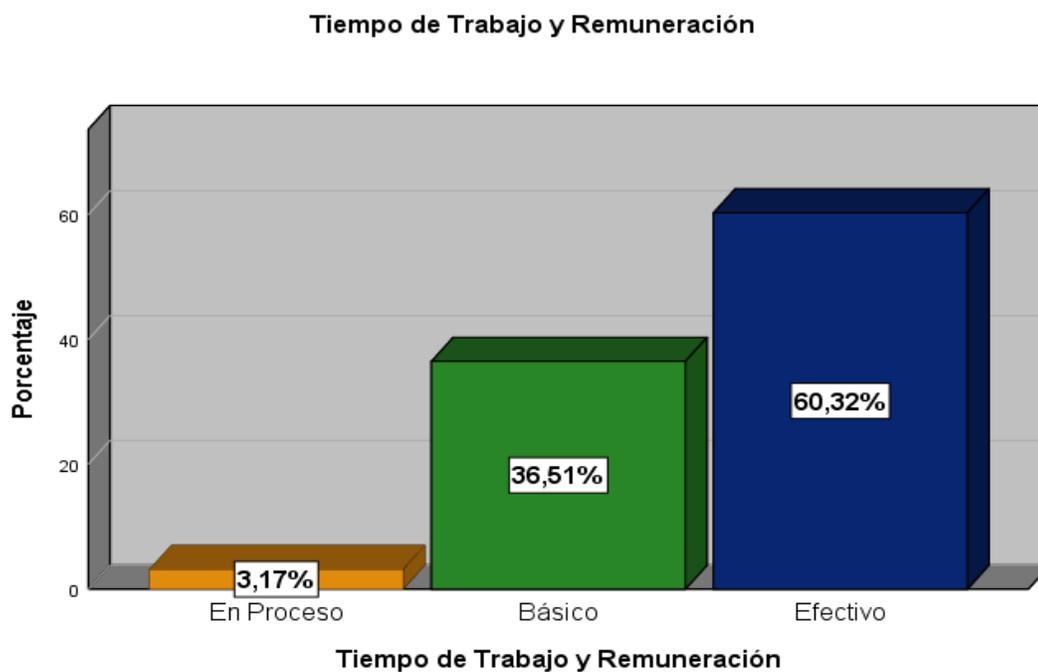
Concluyéndose que, de los 63 encuestados, un 63,49% considera como un nivel efectivo, que se respeta la regulación legal establecida que el teletrabajo es de carácter voluntario y reversible, asimismo, en teletrabajo funciona la reversibilidad o sea se puede solicitar al empleador volver a prestar servicios de manera presencial.

Tabla 27

*Tiempo de Trabajo y Remuneración*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	2	3,2	3,2	3,2
Básico	23	36,5	36,5	39,7
Efectivo	38	60,3	60,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 23

*Tiempo de Trabajo y Remuneración*

De acuerdo a la Tabla 27 y a la Figura 23, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador tiempo de trabajo y remuneración, un 36,51% es de nivel básico, 3,17% en proceso.

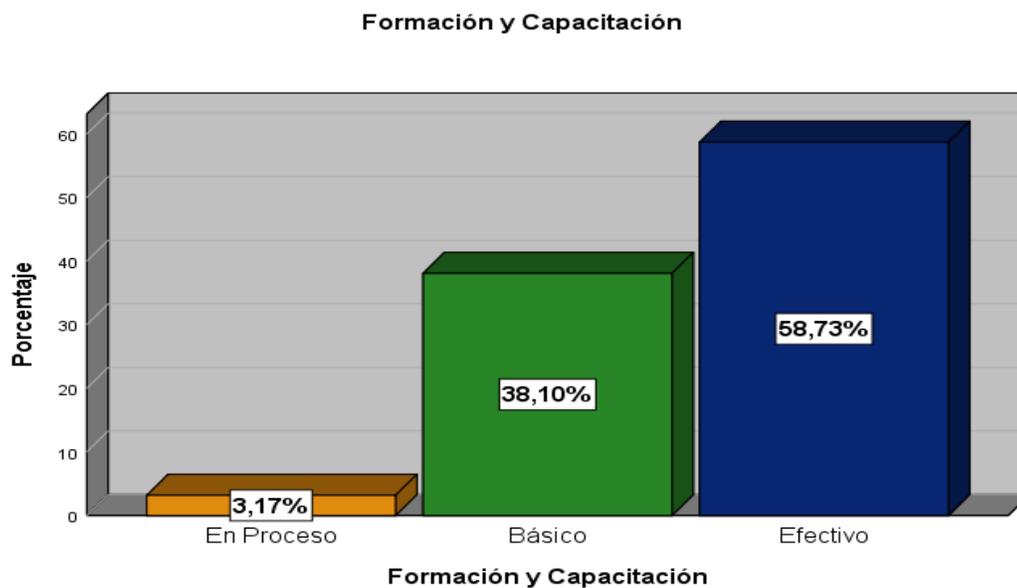
Concluyéndose que, de los 63 encuestados, un 60,32% considera como un nivel efectivo, que el tiempo laboral garantiza el derecho al teletrabajador sobre límites de la jornada, duración de los descansos en beneficio de su salud y la seguridad, igualmente, como en presencial, se mantiene los derechos y obligaciones de las partes, puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 28

*Formación y Capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	2	3,2	3,2	3,2
Básico	24	38,1	38,1	41,3
Efectivo	37	58,7	58,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 24

*Formación y Capacitación*

De acuerdo a la Tabla 28 y a la Figura 24, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador formación y capacitación, un 38,10% es de nivel básico, 3,17% en proceso.

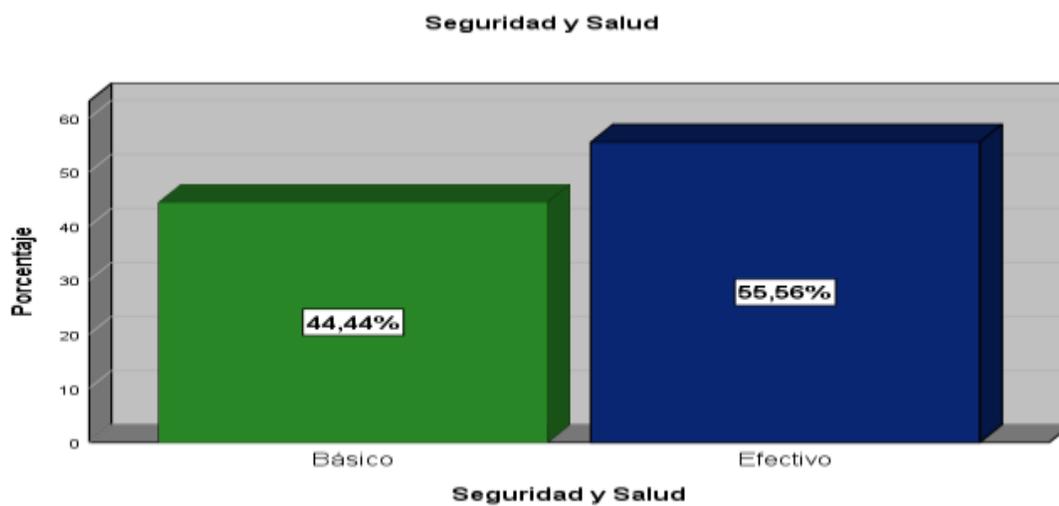
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, un 56,73% manifiesta como un nivel efectivo, que tiene acceso a la formación, capacitación y buen ambiente profesional, igual que en lo presencial y sujeto a las políticas de evaluación de desempeño, además, existe buena interacción del gerente y sus colaboradores y del equipo de control.

Tabla 29

*Seguridad y Salud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	28	44,4	44,4	44,4
Válido	Efectivo	35	55,6	55,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 25

*Seguridad y Salud*

De acuerdo a la Tabla 29 y a la Figura 25, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador seguridad y salud, un 44,44% es de nivel básico.

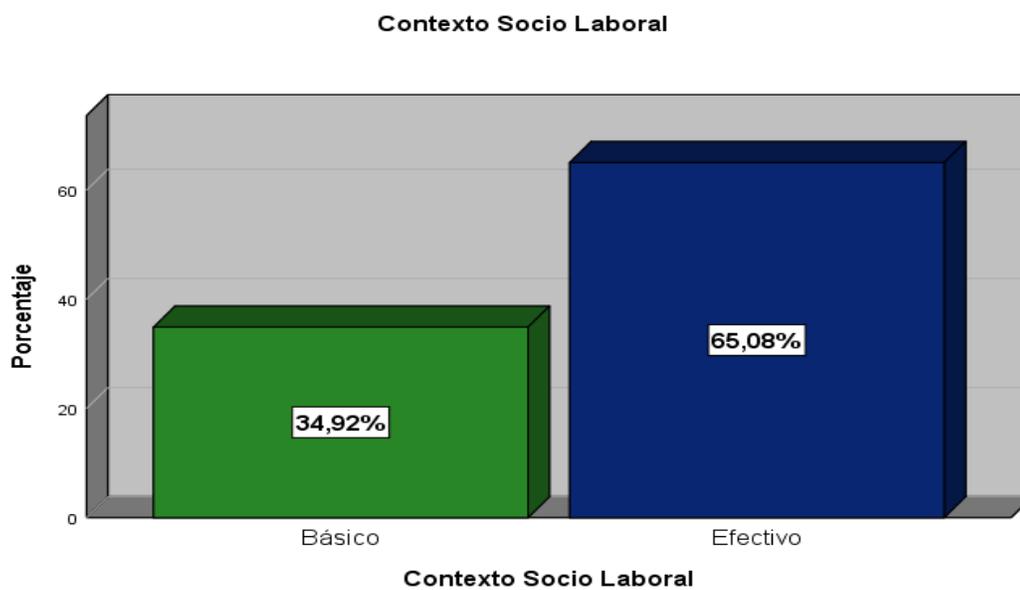
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 55,56% manifiesta como un nivel efectivo, que este tipo de trabajo es decente, productivo y con un ingreso digno, seguridad protección social para las familias, además, ofrece buenas condiciones en materia de prevención, seguridad y salud, integración, libertad de expresión e igualdad de trato para mujeres y hombres.

Tabla 30

*Contexto Socio Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	22	34,9	34,9	34,9
Válido	Efectivo	41	65,1	65,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 26

*Contexto Socio Laboral*

De acuerdo a la Tabla 30 y a la Figura 26, se obtiene que del total de 8 preguntas en la dimensión contexto socio laboral, el 34,92% es de nivel básico.

Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 65,08% manifiesta un nivel efectivo referente a los indicadores, carácter voluntario y reversible de teletrabajo, tiempo de trabajo y remuneración, formación y capacitación y seguridad y salud.

**Tabla 31*****Recuento por Elementos de la Dimensión 2 Formalidad del Contrato de Trabajo***

		<b>Recuento</b>	<b>% de N Columnas</b>
E9 Consideras, que el contrato de trabajo es realizado en el domicilio del trabajador o lugar apropiado, con garantía física y virtual de tecnología de la información y de las comunicaciones.	Nunca	4	6,3%
	Rara vez	5	7,9%
	A veces	21	33,3%
	A menudo	26	41,3%
	Siempre	7	11,1%
E10 Considero, que el teletrabajo ostenta múltiples facetas jurídicas, en la labor de producción o servicios, es autónoma, con contrato de cooperación y es descentralizada.	Nunca	2	3,2%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	17	27,0%
	A menudo	29	46,0%
	Siempre	11	17,5%
E11 Percibes, que la empresa cuenta con buena estructura organizacional y la identificación de cargos teletrabajables, los costos y presupuesto.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	6	9,5%
	A veces	17	27,0%
	A menudo	30	47,6%
	Siempre	10	15,9%
E12 Consideras, que están protegidos por la normatividad vigente y aplicable en la entidad del sector público y privado.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	3	4,8%
	A veces	23	36,5%
	A menudo	20	31,7%

	Siempre	17	27,0%
E13 Admites que el lugar de trabajo debe contar con las herramientas adecuadas para desarrollar las labores, con la tecnología implementada por el empleador o el teletrabajador.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	1	1,6%
	A veces	14	22,2%
	A menudo	25	39,7%
	Siempre	23	36,5%
E14 Sostienes, que la empresa debe realizar un diagnóstico para evaluar si cumple con los requisitos mínimos en materia jurídica, tecnológica y organizacional.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	8	12,7%
	A veces	8	12,7%
	A menudo	23	36,5%
	Siempre	24	38,1%
E15 Consideras, que el salario de un teletrabajador, debería ser un salario superior a los trabajadores de la modalidad presencial por su alto nivel cualificación.	Nunca	6	9,5%
	Rara vez	7	11,1%
	A veces	13	20,6%
	A menudo	19	30,2%
	Siempre	18	28,6%
E16 Sostienes, que el salario laboral debe ser de acuerdo a la modalidad de trabajo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y a destajo relacionada con la producción.	Nunca	3	4,8%
	Rara vez	3	4,8%
	A veces	12	19,0%
	A menudo	22	34,9%
	Siempre	23	36,5%

---

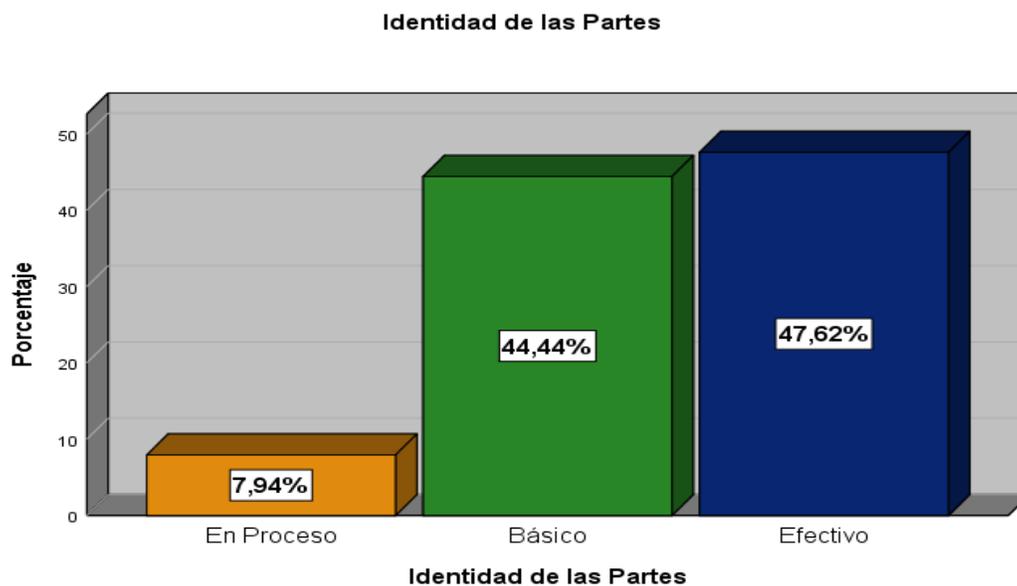
Según la Tabla 31, en la evaluación de 8 preguntas en el componente 2 “Formalidad del contrato de trabajo”, 41,3% y 46,0% Considera, que a menudo el contrato de trabajo es realizado en el domicilio del trabajador o lugar apropiado, con garantía física y virtual de tecnología de la información y de las comunicaciones, y que el teletrabajo ostenta múltiples facetas jurídicas, en la labor de producción o servicios, es autónoma, con contrato de cooperación y es descentralizada. 47,6% percibe, que a menudo la empresa cuenta con buena estructura organizacional y la identificación de cargos teletrabajables, los costos y presupuesto y 36,5% considera, que a veces están protegidos por la normatividad vigente y aplicable en la entidad del sector público y privado, asimismo, 39,7% admite que a menudo el lugar de trabajo debe contar con las herramientas adecuadas para desarrollar las labores, con la tecnología implementada por el empleador o el teletrabajador y 38,1% sostiene, que la empresa debe realizar un diagnóstico para evaluar si cumple con los requisitos mínimos en materia jurídica, tecnológica y organizacional, por otro lado, 30,2% considera, que a menudo el salario de un teletrabajador, debería ser un salario superior a los trabajadores de la modalidad presencial por su alto nivel cualificación. 36,5% sostiene, que el salario laboral debe ser de acuerdo a la modalidad de trabajo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y a destajo relacionada con la producción.

Tabla 32

*Identidad de las Partes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	5	7,9	7,9	7,9
Básico	28	44,4	44,4	52,4
Efectivo	30	47,6	47,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 27

*Identidad de las Partes*

De acuerdo a la Tabla 32 y a la Figura 27, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador formación y capacitación, un 44,44% es de nivel básico, 7,94% en proceso.

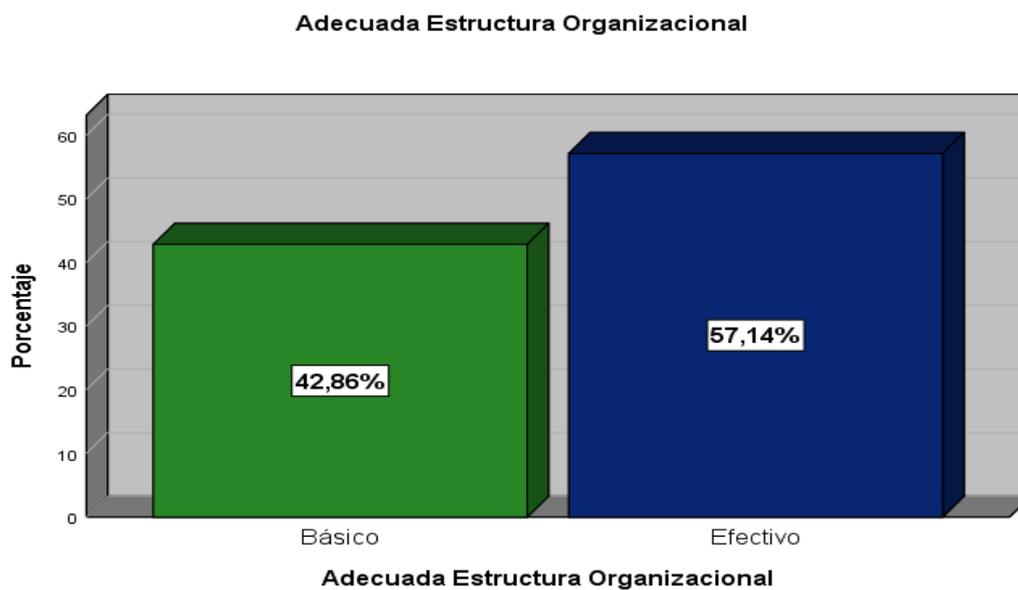
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 47,62% manifiesta como un nivel efectivo, que el contrato de trabajo es realizado en el domicilio del trabajador o lugar apropiado, con garantía física y virtual de tecnología de la información y de las comunicaciones, por otra parte, el teletrabajo ostenta múltiples facetas jurídicas, en la labor de producción o servicios, es autónoma, con contrato de cooperación y es descentralizada.

Tabla 33

*Adecuada Estructura Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	27	42,9	42,9	42,9
Válido	Efectivo	36	57,1	57,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 28

**Adecuada Estructura Organizacional**

De acuerdo a la Tabla 33 y a la Figura 28, se obtiene que, del total de 2 preguntas en el indicador formación y capacitación, un 42,86% es de nivel básico.

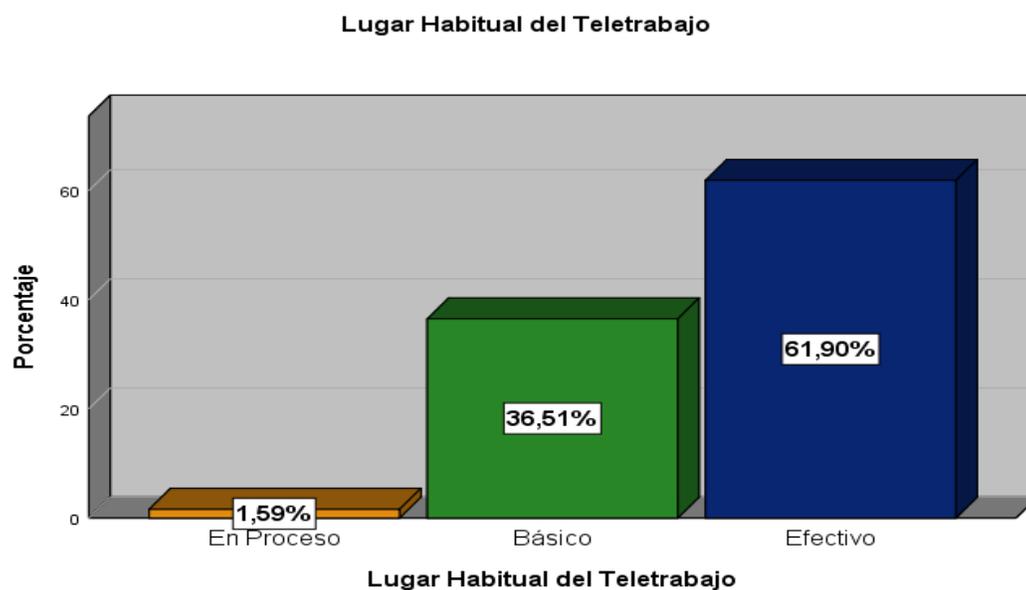
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 57,14% manifiesta como un nivel efectivo, que la empresa cuenta con buena estructura organizacional y la identificación de cargos teletrabajables, los costos y presupuesto, asimismo, están protegidos por la normatividad vigente y aplicable en la entidad del sector público y privado.

Tabla 34

*Lugar Habitual del Teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	1	1,6	1,6	1,6
Básico	23	36,5	36,5	38,1
Efectivo	39	61,9	61,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 29

*Lugar Habitual del Teletrabajo*

De acuerdo a la Tabla 34 y a la Figura 29, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador lugar habitual del teletrabajo, un 36,51% es de nivel básico, 1,59% en proceso.

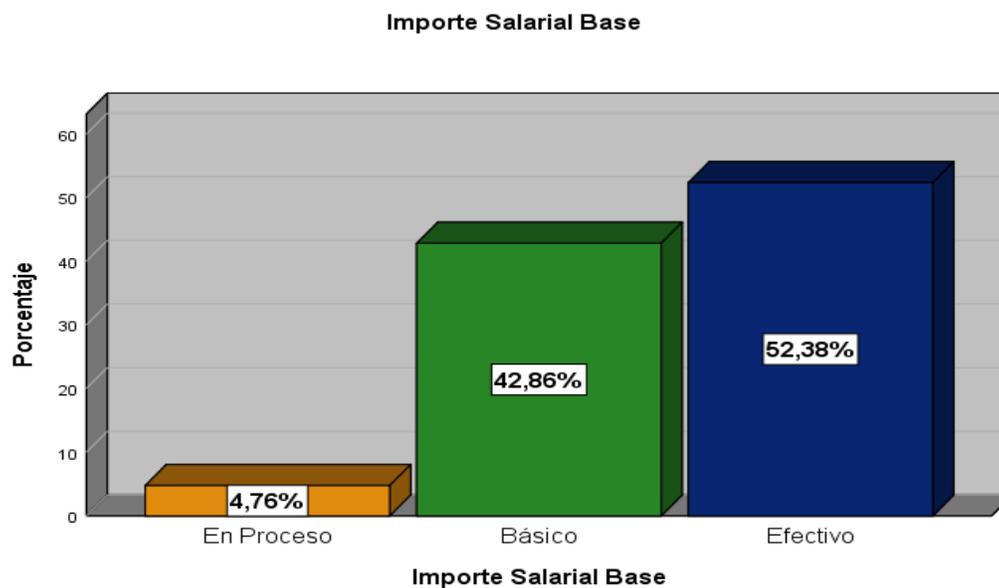
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 61,90% ha percibido como un nivel efectivo, admite que el lugar de trabajo debe contar con las herramientas adecuadas para desarrollar las labores, con la tecnología implementada por el empleador o el teletrabajador y que la empresa debe realizar un diagnóstico para evaluar si cumple con los requisitos mínimos en materia jurídica, tecnológica y organizacional.

Tabla 35

*Importe Salarial Base*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	3	4,8	4,8	4,8
Básico	27	42,9	42,9	47,6
Efectivo	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 30

*Importe Salarial Base*

De acuerdo a la Tabla 35 y a la Figura 30, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador importe salarial base, un 42,86% es de nivel básico, 4,76% en proceso.

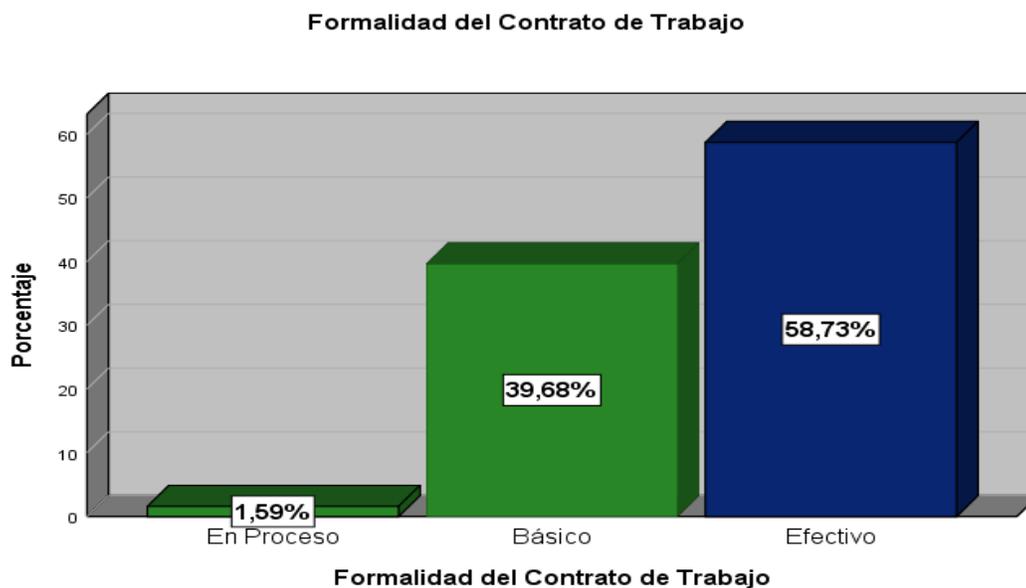
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 52,38% manifiesta como un nivel efectivo, que el salario de un teletrabajador, debería ser un salario superior a los trabajadores de la modalidad presencial por su alto nivel cualificación, además, el salario laboral debe ser de acuerdo a la modalidad de trabajo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y a destajo relacionada con la producción.

Tabla 36

*Formalidad del Contrato de Trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Proceso	1	1,6	1,6	1,6
Básico	25	39,7	39,7	41,3
Efectivo	37	58,7	58,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Figura 31

*Formalidad del Contrato de trabajo*

De acuerdo a la Tabla 36 y a la Figura 31, se obtiene que del total de 8 preguntas en la dimensión formalidad de contrato de trabajo, el 39,68% es de nivel básico y 1,59% en proceso.

Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 58,73% manifiesta un nivel efectivo referente a los indicadores: identidad de las partes, adecuada estructura organizacional, lugar habitual del teletrabajo e importe salarial base.

Tabla 37

*Recuento por Elementos de la Dimensión 3 Reconocimiento del teletrabajador*

		<b>Recuento</b>	<b>% de N columnas</b>
E17 Pienso, que debe haber una capacitación en los medios a utilizar, su restricción y la normatividad de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	2	3,2%
	A veces	14	22,2%
	A menudo	27	42,9%
	Siempre	20	31,7%
E18 Crees, que tienen derecho al descanso médico con la suspensión de las obligaciones sin afectar el pago de las remuneraciones.	Nunca	1	1,6%
	Rara vez	3	4,8%
	A veces	9	14,3%
	A menudo	24	38,1%
	Siempre	26	41,3%
E19 Consideras, que rige la estabilidad laboral, sin proceder al fin de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada y la relación de flexibilidad entre el teletrabajador y la empresa.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	4	6,3%
	A veces	11	17,5%
	A menudo	32	50,8%
	Siempre	16	25,4%
E20 Supones, que se protege, la prestación de servicios con alto grado de dependencia de tipo técnica realizado por los profesionales.	Nunca	0	0,0%
	Rara vez	2	3,2%
	A veces	15	23,8%
	A menudo	33	52,4%

Siempre	13	20,6%
---------	----	-------

---

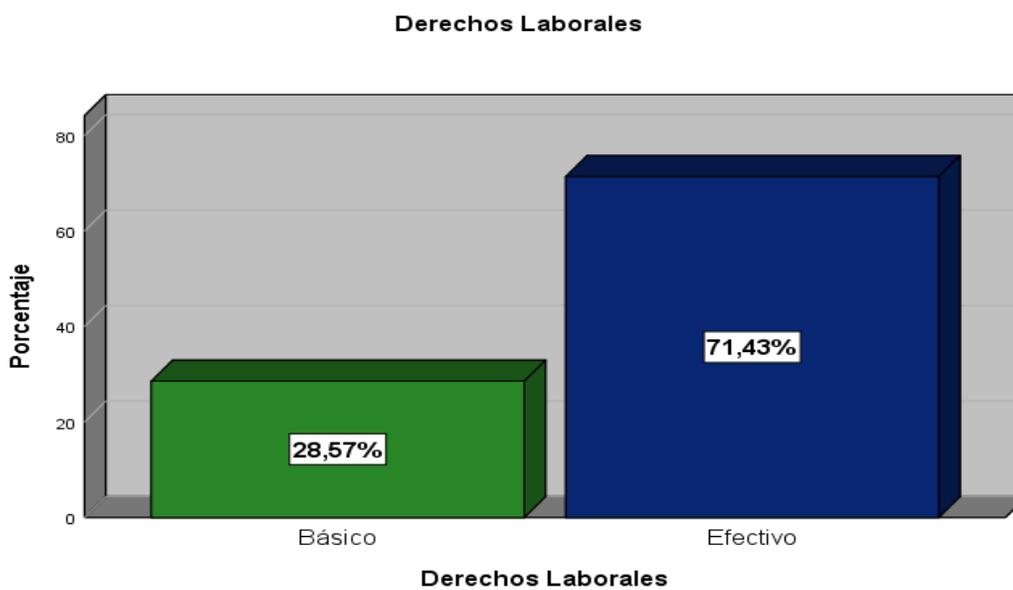
Según la Tabla 37, del análisis total de 4 preguntas en el componente 3 “Reconocimiento del teletrabajador, 42,9% opina, que a menudo debe haber una capacitación en los medios a utilizar, su restricción y la normatividad de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información y el 41,3% cree, que siempre tienen derecho al descanso médico con la suspensión de las obligaciones sin afectar el pago de las remuneraciones, igualmente, 50,8% considera, que a menudo rige la estabilidad laboral, sin proceder al fin de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada y la relación de flexibilidad entre el teletrabajador y la empresa, además, 52,4% sostiene, que a menudo se protege, la prestación de servicios con alto grado de dependencia de tipo técnica realizado por los profesionales.

Tabla 38

*Derechos Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	18	28,6	28,6	28,6
Válido	Efectivo	45	71,4	71,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 32

*Derechos Laborales*

De acuerdo a la Tabla 38 y a la Figura 32, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador derechos laborales, un 28,57% es de nivel básico.

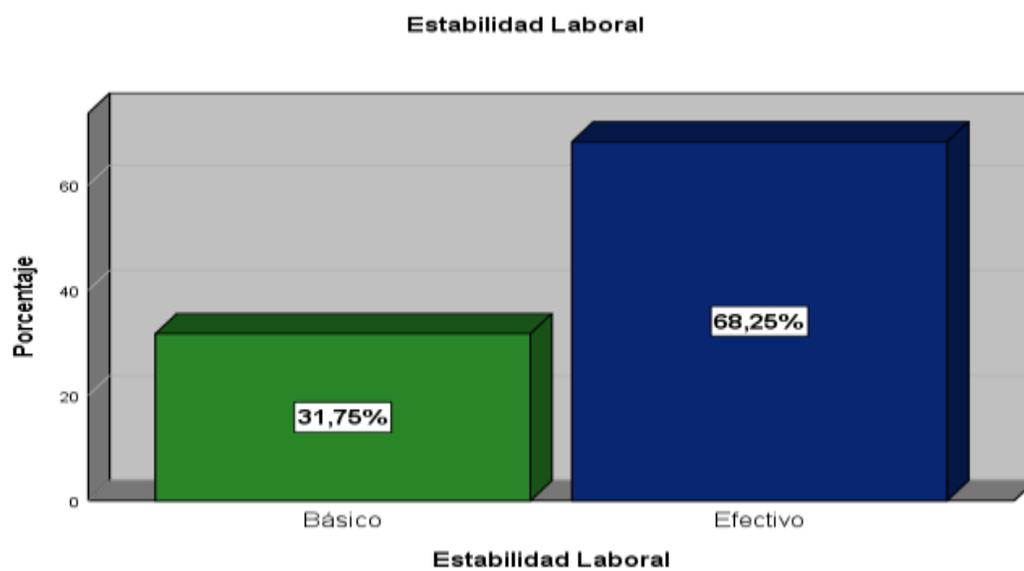
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 71,43% manifiesta como un nivel efectivo, opina, que debe haber una capacitación en los medios a utilizar, su restricción y la normatividad de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información, asimismo, creen, que tienen derecho al descanso médico con la suspensión de las obligaciones sin afectar el pago de las remuneraciones.

Tabla 39

*Estabilidad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	20	31,7	31,7	31,7
Válido	Efectivo	43	68,3	68,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 33

*Estabilidad Laboral*

De acuerdo a la Tabla N°39 y a la Figura N°33, se obtiene que del total de 2 preguntas en el indicador estabilidad laboral, un 31,75% es de nivel básico.

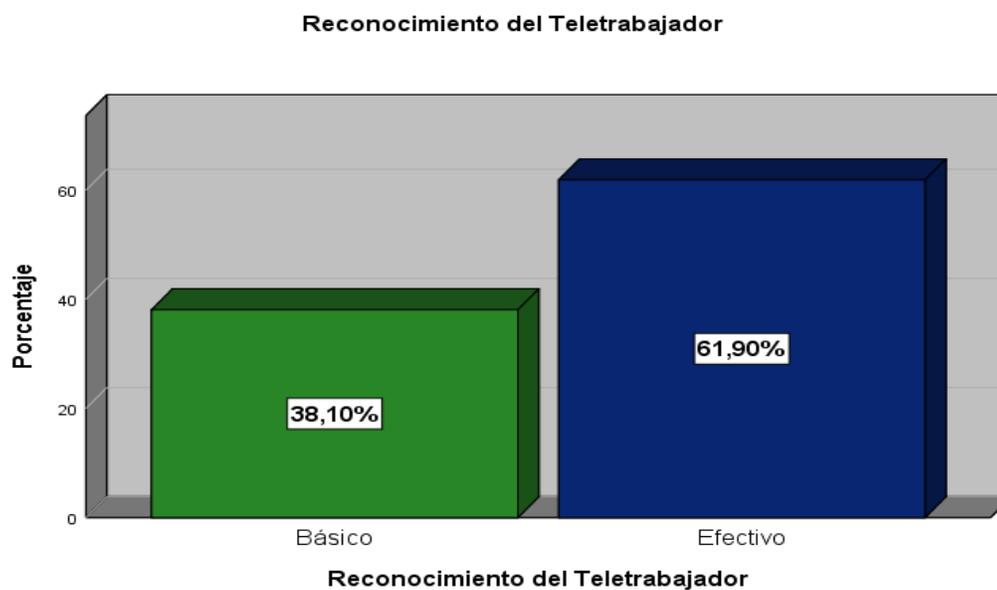
Concluyéndose que respecto de los 63 encuestados, el 68,25% manifiesta como un nivel efectivo, que rige la estabilidad laboral, sin proceder al fin de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada y la relación de flexibilidad entre el teletrabajador y la empresa, asimismo protege, la prestación de servicios con alto grado de dependencia de tipo técnica realizado por los profesionales.

Tabla 40

*Reconocimiento del Teletrabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	24	38,1	38,1	38,1
Válido	Efectivo	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 34

*Reconocimiento del Teletrabajador*

De acuerdo a la Tabla 40 y a la Figura 34, se obtiene que del total de 4 preguntas en la dimensión reconocimiento del teletrabajador, el 38,10% es de nivel básico.

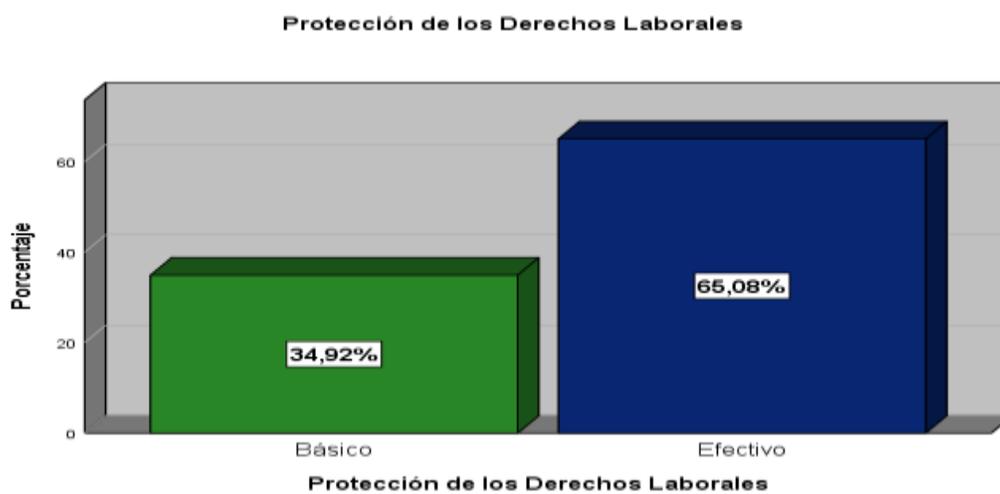
Concluyéndose que, respecto de los 63 encuestados, el 61,90% manifiesta un nivel efectivo referente a los indicadores: derechos laborales y estabilidad laboral.

Tabla 41

*Protección de los Derechos Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Básico	22	34,9	34,9	34,9
Válido	Efectivo	41	65,1	65,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 35

*Protección de los Derechos Laborales*

De acuerdo a la Tabla 41 y a la Figura 35, se obtiene que del total de 20 preguntas en la variable protección de los derechos laborales, el 34,92% es de nivel básico. Concluyéndose que de los 63 encuestados, un 65,08% percibe un nivel efectivo referente a las dimensiones: contexto socio laboral, formalidad de contrato de trabajo y reconocimiento del teletrabajador.

## 4.2. Comprobación de Hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis General

- Ho: No existe relación entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021

- Ha: Existe relación entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021

**Tabla 42**

### *Correlaciones*

			Teletrabajo	Protección de los Derechos Laborales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,609**
	Teletrabajo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
		Coefficiente de correlación	,609**	1,000
	Protección de los Derechos Laborales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 42, el valor de Rho de Spearman es 0,609, se concluye que existe asociación directa entre Teletrabajo y Protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se ubica dentro del rango de correlación positiva considerable directa, cuyo error es  $p = 0,000$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel de confianza de 95%; lo cual indica que en la medida que teletrabajo sea efectivo en todos sus componentes: contrato de trabajo, tiempo de trabajo, tipo de conexión en el teletrabajo y salud ocupacional; de igual manera mejorará la protección de los derechos laborales: Contexto socio laboral, formalidad del contrato de trabajo y reconocimiento del teletrabajador, por lo tanto existe relación entre teletrabajo y protección de los derechos laborales según la percepción de los profesionales de derecho de los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

#### **4.2.2. Primera Hipótesis**

- Ho: No existe relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021
- Ha: Existe relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021

**Tabla 43*****Correlaciones***

			<b>Contrato de trabajo</b>	<b>Protección de los Derechos Laborales</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,392**
	Contrato de trabajo	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	63	63
		Coefficiente de correlación	,392**	1,000
	Protección de los Derechos Laborales	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 43, Muestra un valor de Rho de Spearman de 0,392, se concluye que existe una relación positiva media entre el contrato de trabajo y la protección de los Derechos Laborales.

Adicionalmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se ubica dentro del rango de correlación positiva media directa, con un valor de significancia del estadístico  $p = 0,002$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel de confianza de 95%; con la suficiente evidencia estadística lo cual significa que en la medida que el contrato de trabajo sea efectivo en todos sus indicadores: temporal, ocasional o accidental; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

### 4.2.3. Segunda Hipótesis

- Ho: No existe relación entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021
- Ha: Existe relación entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021

**Tabla 44**

#### *Correlaciones*

		<b>Tiempo de Trabajo</b>	<b>Protección de los Derechos Laborales</b>	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,395**	
	Tiempo de Trabajo	Sig. (bilateral)	. ,001	
	N	63	63	
	Coeficiente de correlación	,395**	1,000	
	Protección de los Derechos Laborales	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	63	63	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 44, Muestra un valor de Rho de Spearman de 0,395, se concluye que existe una relación positiva media entre el tiempo de trabajo y la protección de los Derechos Laborales.

Adicionalmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se ubica dentro del rango de correlación positiva media directa, con un valor de significancia del estadístico  $p = 0,001$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel de confianza de 95%; con la suficiente evidencia estadística lo cual significa que en la medida que el tiempo de trabajo sea efectivo en todos sus indicadores: jornada de trabajo, y trabajo en sobretiempo; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

#### 4.2.4. Tercera Hipótesis

- Ho: No existe relación entre el tipo de conexión en el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021
- Ha: Existe relación entre el tipo de conexión en el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

**Tabla 45**

#### *Correlaciones*

			<b>Tipo de Conexión</b>	<b>Protección de los Derechos Laborales</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,528**
	Tipo de Conexión	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
		Coefficiente de correlación	,528**	1,000
	Protección de los Derechos Laborales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 45, Muestra un valor de Rho de Spearman de 0,528, se concluye que existe una relación positiva considerable entre el tipo de conexión en el teletrabajo y la protección de los Derechos Laborales.

Adicionalmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se ubica dentro del rango de correlación positiva considerable directa, con un valor de significancia del estadístico  $p = 0,000$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel de confianza de 95%; con la suficiente evidencia estadística lo cual significa que en la medida que el tipo de conexión en el teletrabajo sea efectivo en todos sus indicadores: online, vinculante con la empresa y lugar de trabajo; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

#### **4.2.5. Cuarta Hipótesis**

- Ho: No existe relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021
- Ha: Existe relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021

**Tabla 46*****Correlaciones***

			<b>Salud Ocupacional</b>	<b>Protección de los Derechos Laborales</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,387**
	Salud Ocupacional	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	63	63
		Coefficiente de correlación	,387**	1,000
	Protección de los Derechos Laborales	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 46, Muestra un valor de Rho de Spearman de 0,387, se concluye que existe una relación positiva media entre la salud ocupacional y la protección de los Derechos Laborales.

Adicionalmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se ubica dentro del rango de correlación positiva media directa, con un valor de significancia del estadístico  $p = 0,002$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel de confianza de 95%; con la suficiente evidencia estadística lo cual significa que en la medida que la salud ocupacional sea efectivo en todos sus indicadores: seguro social y seguro de vida; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.

## CAPÍTULO V DISCUSIÓN

El perfil de los 63 profesionales en derecho de los estudios Jurídicos de Tacna, 2021 (Véase Figuras de 1 al 7) que han participado en la encuesta en percibir sobre teletrabajo y protección de los derechos laborales: **Sexo**, 53,97% corresponden al sexo masculino y un 46,03% corresponden al sexo femenino; **Edad**, 30,16% de 25 a 32 años, 31,75% de 33 a 40 años y 3,17% mayor de 60 años; **Estado civil**, 46,03% soltero, 30,16% casado y 3,17% son viudos; **Tipo de contrato**, 44,44% a tiempo parcial y 55,56% a tiempo completo; **Modalidad de trabajo**, 15,87% de tipo teletrabajo, 14,29% remoto, 44,44 tradicional y 25,40% otro; **Especialidad**, 20,63% civil y penal respectivamente, 15,87% laboral, 31,75% mixto y 11,11% tributarista y **Procedencia**, 25,40% es del cercado, 44,44% vive en el distrito de Alto de la Alianza y 14,29% es del Distrito de Gregorio Albarracín.

A nivel general, existe una correlación positiva considerable entre Teletrabajo y Protección de los Derechos Laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021. Tal como demuestran las pruebas estadísticas ( $p = .000$ ; Rho Spearman = 0.609).

Los guardan relación con lo que menciona Peralta (2021), señala que la implantación del teletrabajo, tuvo un impacto laboral positivo en desempeño individual y colectivo, en “los servidores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca”, nueva modalidad de trabajo, con la toma decisiones ágiles basadas en políticas o procesos los cuales se encuentran claramente establecidos en protocolos, Leyes, Reglamentos, Procedimientos, Normas, etc., por lo que concluye que el teletrabajo es un trabajo en línea virtual, convirtiéndose en un elemento primordial de la medición de la productividad, eficacia y eficiencia en sus áreas, en el logro de objetivo y metas.

### 5.1. Dimensiones de la Variable Teletrabajo

Existe una correlación positiva media entre **Contrato de trabajo** y Protección de los Derechos Laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021. Tal como demuestran las pruebas estadísticas ( $p = .000$ ; Rho Spearman = 0.392).

Estos resultados son similares, aunque en otra dimensión espacial y temporal, guardan relación con lo que menciona (Correa, 2015). Señala en el teletrabajo el contrato de trabajo es de carácter remunerativo, por los beneficios logrados por su trabajo para el empleador. “El contrato de trabajo debe constar por escrito”.

Existe una correlación positiva media entre **Tiempo de Trabajo** y Protección de los Derechos Laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021. Tal como demuestran las pruebas estadísticas ( $p = .000$ ; Rho Spearman = 0.395).

Estos resultados son similares, aunque en otra dimensión espacial y temporal, guardan relación con lo que menciona (León, 2021). Señala que en el teletrabajo el tiempo de trabajo disminuye el ausentismo laboral: al poseer una flexibilidad laboral, el teletrabajador organiza su tiempo en base a sus responsabilidades y necesidades, por lo tanto, la empresa solo se ocupa de medir los resultados. Estos resultados obtenidos por medio del teletrabajo van a depender fundamentalmente de la dedicación y responsabilidad del trabajador.

Existe una correlación positiva considerable entre **Tipo de Conexión en el teletrabajo** y Protección de los derechos Laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, tal como demuestran las pruebas estadísticas ( $p = 0.00$ ; Rho Spearman = 0.528).

Estos resultados son similares, en medios, equipamiento, seguridad (Sonder, 2019) menciona que, en la contratación del personal, entregan herramientas en el cumplimiento de su labor, ello incluye una laptop, un manual del teletrabajador,

conexión con Internet, mouse, botiquín de primeros auxilios, silla ergonómica, escritorio y apoyapiés, entre otros recursos. Además, esta iniciativa apoya a las empresas que destinan un monto adicional de dinero a su sueldo por los gastos que el Teletrabajo les genere en su domicilio, tal es el caso de la empresa Cisco en Argentina, Paraguay, Uruguay y Chile. (Citado en Maza, 2021).

Existe una correlación positiva media entre **Salud Ocupacional** y Protección de los Derechos Laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021. Tal como demuestran las pruebas estadísticas ( $p = .000$ ; Rho Spearman = 0.387).

Estos resultados son similares, aunque en otra dimensión espacial y temporal, guardan relación con lo que menciona (Naranjo et al., 2020). Señala que los profesionales en salud ocupacional en México, se preocupan de que las actividades de trabajo no dañen la integridad de los trabajadores, atendiendo a los aspectos de seguridad e higiene y también a los de organización en el trabajo. Asimismo, constituye el diseño de los puestos de trabajo adecuados, el cual incluye los aspectos ergonómicos, está relacionado con la adaptación de maquinaria o herramienta no fabricada en el país y debe de tomar en cuenta las características de los trabajadores, por otro lado, existen riesgos profesionales que afectan a los trabajadores, se produce una reacción en cadena que, a la larga, afecta también a la economía empresarial.

## **5.2. Dimensiones de la Variable Protección De Los Derechos Laborales**

**En el Contexto socio laboral**, el 65,08% percibe un nivel efectivo referente a los indicadores, carácter voluntario y reversible de teletrabajo, tiempo de trabajo y remuneración, formación y capacitación y seguridad y salud, los cuales fueron contrastados con (Weller, 2020) en su análisis, la crisis ha subrayado la importancia de seguros de desempleo para la protección de trabajadores formales y la necesidad de un aprovecharlos, con el fin de enfrentar la crisis de pérdidas de empleo, como “puente” para retomar proceso productivo y normalizar.

Adicionalmente, se puso en evidencia la necesidad de mejorar los registros y ampliar la inclusión financiera.

Necesidad, de normas para nuevas formas de empleo, ocupaciones emergentes organizadas a través de plataformas digitales, que permite disfrutar de la protección relacionado con el trabajo asalariado formal, inclusión en los sistemas de protección social y validar sus derechos laborales, además requiere una regulación que asegure que no se le abuse como instrumento para descartar derechos laborales vinculados con el trabajo, respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control del teletrabajador y las horas de descanso, avanzar en la universalización de derechos sociales y laborales la Comisión sobre el futuro del trabajo convocada por la OIT (Commission on the Future of Work, 2019, citado en Weller, 2020).

Por otro lado, en la dimensión **formalidad de contrato de trabajo**, el 58,73% percibe un nivel efectivo referente a los indicadores: identidad de las partes, adecuada estructura organizacional, lugar habitual del teletrabajo e importe salarial base. Los resultados son inferidos con (Vidal, 2013) quien considera el contrato guarda una singularidad, en tanto que la ley establece solo una cierta formalidad para un tipo de contratos laborales, conocidos también como “modales”, los cuales requieren de una causal objetiva para su celebración y cuyo plazo se somete a las necesidades de la empresa y; condenando en aquellos casos que no cumpla con dicho requisitos la desnaturalización de dicho contrato, es decir el cambio del contrato modal a uno a plazo indeterminado (Citado en Garcia, 2020).

En **reconocimiento del teletrabajador**, se llegó a la conclusión que respecto de los 63 encuestados el 61,90% a percibido un nivel efectivo referente a los indicadores: derechos laborales y estabilidad laboral. Los resultados son corroborados con (Ardila, 2015) quien considera líderes a las empresas “que se acogen en el reconocimiento del talento humano y organizaciones innovadoras y capaces de asumir

nuevos retos en el mercado laboral. La tendencia debe ser ingresar mayor número de empleados al modelo de teletrabajo”.

**A nivel de literatura científica internacional Peralta** (2021) por la crisis de la salud pública del COVID-19, en Cuenca Ecuador las entidades públicas y privadas, adecuaron las normas referentes a labores fuera del centro de trabajo, en brindar los servicios, a usuarios, “se implementó el teletrabajo en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público en mayor porcentaje de los subordinados. El trabajo en online, la satisfacción, adaptabilidad, priorización y capacidad de realizar tareas asignadas”, trabajo por resultados de la productividad, eficacia y eficiencia en sus áreas, en el logro de objetivo y metas, por otro lado **Díaz** (2021) utilizó un estudio con enfoque cualitativo, entrevistó a 12 profesionales teletrabajadores, con el fin de conocer su percepción a esta nueva modalidad de trabajo, concluyendo, con el logro, de práctico para la vida personal-laboral y profesional, asimismo, **Maza** (2021) El trabajo de nivel descriptivo de enfoque cuantitativo, trabajó con 67 docentes. Cuyos resultados, “evidencian riesgos de la salud ocupacional producto del teletrabajo”, igualmente, **Ortega** (2017) analizó el teletrabajo como opción laboral empresarial en Colombia, concluyendo, que el teletrabajo es una propuesta laboral, por cuanto mejora la “productividad, disminución en los costos, descenso de inasistencia, lo que genera utilidades económicas, en especial para empresas de servicio que utilizan tecnologías de información”. **A nivel nacional Aguilar, Jumpa y Martínez** (2021) en su trabajo logró evidencias de relación entre los trabajadores obligados y los satisfechos; en el desempeño laboral en los trabajadores existe el agotamiento laboral; y finalmente encontró la existencia de relación negativa entre balance trabajo, agotamiento laboral y la familia, asimismo, **Quaglia y Gutiérrez** (2020) en su trabajo de método teórico deductivo, cualitativa y no experimental, logró evidencias, de flexibilidad laboral, por el alto nivel de rendimiento del empleado en el cumplimiento de objetivos-metas, en el Perú solamente se ha implementado 5.6%. “El teletrabajo es una nueva manera laboral para genera un metamorfosis cultural favorable, mejorar los beneficios económicos y calidad de trabajo”, por otro lado, **Sánchez** (2020) aplicó la técnica de la encuesta, en

área jurídico. Se evidencia el en el teletrabajo y trabajo remoto no se respeta el horario de trabajo 72%; el 80% mencionan que le asignan labores más de 8 horas sin pago de horas extra y el 84% que le han asignado trabajos después de la jornada laboral y un 78% manifiesta el teletrabajo se ha extendido en cuanto al trabajo presencial. Una desconexión laboral de 76% regular y el 76% están en contra de la vulneración de los derechos de intimidad, Igualmente, **Suarez** (2020) trató de conocer la relación entre Teletrabajo y Calidad de Servicio, trabajó con 40 docentes de la UGEL San Pablo en la modalidad de teletrabajo, Deduce: el Teletrabajo se relaciona positivamente con la calidad de servicio, Rho 0,661, implica es que debe existir mayor implementación en cuanto al Teletrabajo y de esa manera tendrá una óptima calidad de servicio. **A nivel local Rosado y Ballón** (2021) en su trabajo en crisis de salud pública y ayuda social, siendo prioritarios, observa que existe una necesidad de nuevos modelos de trabajo a través de las tecnologías el teletrabajo, remoto, a través de conexión virtual brindando los servicios, finalmente, **Gordillo** (2018) evidenció que existe una correlación entre variables, con efectos producto de la crisis sindical en los años 90 en el Perú, en el sentido, que las leyes tratan de regular las Relaciones Colectivas de Trabajo, y estas se han debilitado por la funcionabilidad de defensa ejercicio del derecho colectivo del empleador.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

**Primera.** -Se ha formulado de acuerdo a la percepción de los profesionales de derecho, evidencias de la existencia de relación entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales, por presentar un Rho de Spearman de 0,609, lo cual se ubica dentro del rango de correlación positiva considerable directa, cuyo error es  $p = 0,000$ ; menor que  $\alpha = 0,05$ , teniendo un nivel de confianza equivalente al 95%; lo cual indica que en la medida que el teletrabajo sea efectivo en todos sus componentes: contrato de trabajo, tiempo de trabajo, tipo de conexión en el teletrabajo y salud ocupacional; igualmente, mejorará la protección de los derechos laborales: Contexto socio laboral, formalidad del contrato de trabajo y reconocimiento del teletrabajador.

**Segunda.** -Se ha analizado la existencia de logros en Rho de Spearman de 0,392, indica que existe una relación positiva media entre el contrato de trabajo y la protección de los Derechos Laborales, y la ubicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman está dentro del rango de correlación positiva media directa, su valor de significancia del estadístico es de  $p = 0,002$ ; menor que  $\alpha = 0,05$ , teniendo un nivel de confianza equivalente al 95%; con la suficiente evidencia estadística, implica que en la medida que el contrato de trabajo sea efectivo en todos sus indicadores: temporal, ocasional o accidental; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales según la percepción de los abogados de los Estudios Jurídicos, Tacna, 2021.

**Tercera.** -Se describe, que en prueba de correlación presentó un Rho de Spearman de 0,395, lo cual significa que existe una relación positiva media entre el tiempo de trabajo y la protección de los Derechos Laborales y el mencionado coeficiente se encuentra ubicado dentro del rango de correlación positiva media directa, con un valor de significancia del estadístico  $p = 0,001$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel

de confianza de 95%; por lo tanto con la suficiente evidencia estadística implica que en la medida que el tiempo de trabajo sea efectivo en todos sus indicadores: jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales.

**Cuarta.** -Se ha determinado, un Rho de Spearman de 0,528, lo cual indica que existe una relación positiva considerable entre el tipo de conexión en el teletrabajo y la protección de los Derechos Laborales, asimismo, el coeficiente de correlación Rho se encuentra ubicado dentro del rango de correlación positiva considerable directa, con un valor de significancia  $p = 0,000$ ; menor que  $\alpha = 0,05$  y a un nivel de confianza de 95%; por lo tanto se deduce que en la medida que el tipo de conexión en el teletrabajo sea efectivo en todos sus indicadores: online, vinculante con la empresa y lugar de trabajo; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales.

**Quinta.** -Se ha analizado, con la evidencia de Rho de Spearman de 0,387, lo cual induce que existe una relación positiva media entre la salud ocupacional y la protección de los Derechos Laborales, asimismo, se tiene que el coeficiente de correlación Rho se encuentra ubicado dentro del rango de correlación positiva media directa, cuyo valor de significancia del estadístico es de  $p = 0,002$ ; siendo menor que  $\alpha = 0,05$ , teniendo un nivel de confianza correspondiente al 95%; con la suficiente evidencia estadística lo cual implica que en la medida que la salud ocupacional sea efectivo en todos sus indicadores: seguro social y seguro de vida; habrá mejoras en la protección de los derechos laborales de acuerdo a las percepciones de los profesionales de derecho de Estudios Jurídicos, Tacna, 2021.

## 6.2. Recomendaciones

**Primera.** - Capacitar en de forma constante la nueva modalidad de trabajo el “teletrabajo” por ser una herramienta de inclusión en tiempos de crisis, en aspectos de funcionalidad en la organización, diseños de reestructuración, factor tiempo del trabajador, en la motivación en su vida personal, familiar y profesional, acondicionando con todas herramientas necesarias y protocolos de normatividad en los ámbitos de la gestión pública y privada.

**Segunda.** - Formalizar los contratos de trabajo, en base a las regulaciones en la normatividad del teletrabajo, consignando en los contratos la nueva modalidad de trabajo el teletrabajo, y cumpla con lo plasmado, registrado el documento ante la dirección de trabajo la condición de teletrabajador, pero cumpliendo a implementar la modalidad de teletrabajo con las condiciones mínimas para su ejecución, con la aprobación previa de la autoridad de la dirección de trabajo.

**Tercera.** -Incentivar, la creación de valor determinado en función de resultados, con responsabilidad, compromiso, honestidad y la práctica de la ética, moral, asimismo, la tecnología apropiada ayuda en desarrollar una producción o servicio de calidad con innovación, de acuerdo a la necesidad de la empresa.

**Cuarta.** -Conectar, en horas apropiadas para una clase, realizar tareas, una reunión, y los pendientes o entretenimiento para un horario sin picos, minimizando la saturación de la red, por otro lado, tener mínimo de dispositivos colgados en Internet: celular, smart TV, tablet, laptop, para poder optimizar la velocidad. Además tener el mínimo de aplicaciones abiertas en celular o pestañas en el navegador web, igualmente tener alejado el router de dispositivos inalámbricos para buena de señal de wifi, asimismo, no tener cerca el horno de microondas, pues puede disminuir la señal de wifi, igualmente, el router no debe estar instalado en el piso, a un metro de altura y en una mesa de preferencia en una mesa de madera, igualmente, es necesario optar por el cable en vez de Wi-Fi, por otro lado, reiniciar el router correctamente, en el WhatsApp

se configura y se desactiva la opción de descarga automática, así los audios, imágenes y videos enviados no se descargarán al instante, igualmente en Facebook y YouTube desactiva la reproducción automática de videos y se reproducirán a los que dé clic manualmente, al enviar archivos, se comprime. También se eliminan virus y malware en tu laptop, son los que reducen considerablemente la velocidad de conexión, el análisis se realiza una vez por semana, eliminando programas invasivos y finalmente, seguridad anti “robos” Internet.

**Quinta.** -Minimizar, los peligros y riesgos en la seguridad y salud ocupacional lo cual implica la disminución de los accidentes y así contribuir en la productividad, los cuales en muchos casos son ocasionados por actos inseguros y escasa consciencia en el trabajo, lo cual no solo permitirá evitar las enfermedades laborales, sino también se podrá proporcionar bienestar al trabajador, debido a que los accidentes del trabajo y enfermedades obstaculizan el correcto desarrollo de la actividad empresarial e inciden de forma negativa en el trabajo desempeñado.

**Sexta.** - Las recomendaciones que aparecen de la segunda a la quinta, pueden ser incorporadas en un proyecto de ley sobre teletrabajo, y en efecto, fueron incorporadas en un proyecto de ley N° 1046-2021-CR presentado al parlamento peruano con fecha 21 de diciembre de 2021 por el congresista Adriana Tudela Rodríguez de la bancada Avanza País.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C. H., Jumpa, S. C. and Martínez, L. Q. (2021). *El Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*.  
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Aliane, A. D. (2021). *Análisis del régimen jurídico del teletrabajo: especial referencia a la negociación colectiva*.
- Apaza, J. P. (2018). *Los nuevos perfiles profesionales en el área de marketing digital*. 5(2), 65–76.
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*.
- Arias, J. G., Villasís, M. K. and Miranda, M. N. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. 1–31.
- Bluered. (n.d.). *El teletrabajo, una potente herramienta de gestión desaprovechada lejos del lugar de trabajo | Bluered*.
- Camacho, R. P. and Higueta, D. L. (2013). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad . Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. 35, 87–118.
- Cámara de Comercio de Lima. (2020). *Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú*. *Cámara de Comercio de Lima*, 14–16.  
[https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf)
- Constitución. (1993). *Constitución Política del Perú*. 1–140.
- Correa, F. P. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/2177>

Decreto Supremo, N. 009-2015-T. (2015). *Decreto Supremo N° 009-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.*

Deloitte, I. (2021). *Predicciones de Tecnología, Medios y Telecomunicaciones 2021.* 1–135.

Escobedo, A. S. (2020, March). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto.*

García, M. E. (2020). *La excepción a la prestación personal en el contrato de trabajo en el Perú a la luz de la ley de productividad y competitividad laboral.*

[https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22)

[20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22)

[9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22)

[z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/jo](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22)

[urnals/index.php/IJAST/article/view/22](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22)

Gordillo, M. C. (2018). *Factores principales de ineficacia de la ley de relaciones colectivas de trabajo en la Región Tacna 2001-2015.*

Hermoso, M. F., Pérez, L. C., Varela, J. F. and Viñas, A. A. (2020). *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas.* 1–50.

Hernández, R. S., Fernández, C. C. and Baptista, M. L. (2014). *Metodología de la Investigación.*

Herrero, T. V., Torres, I. A., Vicente, A. T., Ramírez, V. I. and Capdevila, L. G. (2018). *El teletrabajo en salud laboral. Revista Ces Derecho, 9(2), 287–297.*

Hintze, J. (1999). *El sistema salarial aspectos conceptuales.* 1–17.

Instituto Hegel. (2021, June 22). *Contrato de trabajo laboral en Perú. Guía actualizada al 2021.* <https://hegel.edu.pe/blog/contrato-de-trabajo-laboral-en-peru-guia-actualizada-al-2021/>

Laboren. (2015). *Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social.* 1–416.

- León, M. A. (2021). *Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la unidad de administración documentaria y archivo (UADA) en el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico (INGEMMET) - 2020*. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8378/león\\_ama.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8378/león_ama.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Limón, E. Y. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Noticias Cielo*, 1–12. [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold\\_noticias\\_cielo\\_n1\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf)
- Maza, E. S. (2021). *Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente*.
- Mazenet, E. B. (2017). *Derecho laboral*. 1–21.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Igualdad Salarial*. 1–28.
- Naranjo, A. F., Ramírez, E. C., López, M. A. and Rodríguez, I. F. (2020). *Manual de prácticas de laboratorio de ergonomía*.
- Narváez, A. M. (2019). *Diseño del manual de perfiles de cargos y funciones de una empresa de confecciones en Cali*.
- Nava, L. G. (2019). *Manual De Derecho Laboral l*. 1–416. [https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual\\_luisnava.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. In *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1). [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).
- Ortega, L. V. (2017). *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*.
- Peralta, J. H. (2021). *Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de Teletrabajo durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la*

- Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo.*  
<http://201.159.222.99/bitstream/datos/6427/1/12566.pdf%0Ahttp://dspace.uaz.uay.edu.ec/handle/datos/7507>
- Quaglia, A. P. and Gutiérrez, C. M. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral.* <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2407>
- Quispe, L. L. (2017). *La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano.*
- Ramos, V. H. (2021, June 16). *Conoce los principales alcances de la nueva Ley del Teletrabajo.* <https://elperuano.pe/noticia/122764-conoce-los-principales-alcances-de-la-nueva-ley-del-teletrabajo>
- Roca, J. C. (n.d.). *¿Qué son las telecomunicaciones?*
- Rosado, M. B. and Ballón, R. B. (2021). Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66–92. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11045>
- Salinas, P. M. and Cárdenas, M. C. (2009). *Métodos de investigación social.*
- Sánchez, R. V. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto.*
- Suarez, L. V. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020.*
- Toledo, L. D. (n.d.). *Población y muestra.* 1–67.
- Valencia, A. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203–226.
- Vela, C. G. (2015). *Constitucionalidad y legalidad en la aplicación de la jornada atípica acumulativa en la minería y la obligatoriedad o no del pago por el trabajo realizado en días feriados.* 30(2), 91–116.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Cepal*, 34. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1: Declaración Jurada De Autorización

Yo, Elvira Palacios Sarmiento, identificada con DNI. N° 00408829, de la Facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Grado o título académico de ABOGADO.

a) **Acceso abierto;** tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.

b) **Acceso restringido;** solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión.

En caso que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.



---

Elvira Palacios Sarmiento

Autor

**Anexo 2: Declaración Jurada de Autoría**

Yo, Elvira Palacios Sarmiento, identificad con DNI° 00408829, egresado (a) de la carrera de Derecho declaro bajo juramento ser autor (a) del Trabajo de

Investigación denominada “TELETRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS ESTUDIOS JURÍDICOS DE ABOGADOS, TACNA, 2021”. Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.



---

Elvira Palacios Sarmiento

Autor

## Anexo 3: Validación del Instrumento 1 Teletrabajo



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ticona Corbojal Luis Alberto  
 1.2. Grado Académico: MAGISTER CON MENCIÓN EN DERECHOS Y COMERCIAL  
 1.3. Profesión: ABOGADO  
 1.4. Institución donde labora: DEFENSORÍA DEL PUEBLO  
 1.5. Cargo que desempeña: ANALISTA LEGAL  
 1.6. Denominación del Instrumento: TELETRABAJO  
 1.7. Autor del Instrumento: ELVIRA PALACIOS SARRIENTO  
 1.8. Programa de Pregrado: DERECHO

## I. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		<sup>1</sup> 00-20%	<sup>2</sup> 21-40%	<sup>3</sup> 41-60%	<sup>4</sup> 61-80%	<sup>5</sup> 81-100%
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL					26	

## RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 87%3.2. Opinión: FAVORABLE Si DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

## 3.3. Observaciones:

Tacna, 10.07.2021  
Teléfono No. 952203880

Firma del experto informante

DNI: 00422526

## Anexo 4: Validación del Instrumento 2 Protección de dos Derechos Laborales



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): TICONO CARRERA LUIS ALBERTO  
 1.2. Grado Académico: MAESTRO COM. MENSAJE EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL  
 1.3. Profesión: ABOGADO  
 1.4. Institución donde labora: DEFENSORÍA DEL PUEBLO  
 1.5. Cargo que desempeña: ANALISTA LEGAL  
 1.6. Denominación del Instrumento: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES  
 1.7. Autor del Instrumento: ELVIRA PALACIOS SARRIENTO  
 1.8. Programa de Pregrado: DERECHO

#### I. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL					25	

#### RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 83%  
 3.2. Opinión: FAVORABLE Si DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_  
 3.3. Observaciones:

Tacna, 10.07.2021  
 Teléfono No. 952 203 880

Firma del experto informante

DNI: 00422526

## Anexo 5: Validación del Instrumento 1 Teletrabajo



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): LOTELO LOISENÓN ADEL FERNANDO  
 1.2. Grado Académico: MAGISTER  
 1.3. Profesión: ABOGADO Y LICENCIADO EN HISTORIA  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ BOSCHETTI JOHNSON  
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE  
 1.6. Denominación del Instrumento: TELETRABAJO  
 1.7. Autor del Instrumento: ENIRA PALACIOS SARMIENTO  
 1.8. Programa de Pregrado: DERECHO

## I. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1 00-20%	2 21-40%	3 41-60%	4 61-80%	5 81-100%
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

## RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 80%  
 3.2. Opinión: FAVORABLE si DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

## 3.3. Observaciones:

Tacna, 08/07/2021  
 Teléfono No. 949-670046

Firma del experto informante

DNI: 00632970

## Anexo 6: Validación del instrumento 2 protección de los Derechos Laborales



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 . Apellidos y nombres del informante (Experto): Sotelo Calderón Abel Fernando  
 1.2 . Grado Académico: MAGISTER  
 1.3 . Profesión: ABOGADO y Licenciado en Historia  
 1.4 . Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Jordán  
 1.5 . Cargo que desempeña: Docente  
 1.6 . Denominación del Instrumento: Protección de los Derechos Laborales  
 1.7 . Autor del Instrumento: Elvira Palacios Sarquiento  
 1.8 . Programa de Pregrado : Derecho

#### I. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

#### RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 80%  
 3.2. Opinión: FAVORABLE si DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

#### 3.3. Observaciones:

Tacna, 08/07/2021  
 Teléfono No. 949-670046

Firma del experto informante  
 DNI: 00632970

## Anexo 7: Validación del Instrumento 1 Teletrabajo



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Arce Villacorta, Ernesto Hugo  
 1.2. Grado Académico: Bachiller  
 1.3. Profesión: ABOGADO  
 1.4. Institución donde labora: ABOGADO Independiente  
 1.5. Cargo que desempeña: 1  
 1.6. Denominación del Instrumento: TELETRABAJO  
 1.7. Autor del Instrumento: ELVIRA PALACIOS SANTIAGO  
 1.8. Programa de Pregrado: DERECHO

#### I. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		01-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL					27	

#### RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 90%  
 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

#### 3.3. Observaciones:

Tacna, 6/07/2021  
 Teléfono No. 988008304

Firma de experto informante

06790543

## Anexo 8: Validación del instrumento 2 protección de los Derechos Laborales



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Arales Villacorta, Ernesto Hugo  
 1.2. Grado Académico: BACHILLER  
 1.3. Profesión: ABOGADO  
 1.4. Institución donde labora: ABOGADO Independiente  
 1.5. Cargo que desempeña: N/A  
 1.6. Denominación del Instrumento: PROTECCIÓN DE los DERECHOS LABORALES  
 1.7. Autor del Instrumento: ELYRA PALACIOS SARMIENTO  
 1.8. Programa de Pregrado: DERECHO

#### I. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		$\frac{1}{00-20\%}$	$\frac{2}{21-40\%}$	$\frac{3}{41-60\%}$	$\frac{4}{61-80\%}$	$\frac{5}{81-100\%}$
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

#### RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 90%

3.2. Opinión: FAVORABLE 12 DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones:

Tacna, 6/07/2021  
 Teléfono No. 985008307

Firma del experto informante

DN: 06990543

**ANEXO 9: Instrumento sobre teletrabajo**

La presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de teletrabajo. La encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

**Instrucciones.** A continuación, se presenta un conjunto de características sobre teletrabajo, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- A) Nunca
- B) Casi nunca
- C) A veces
- D) Casi siempre
- E) Siempre

**Sexo:** A. Masculino B. Femenino.

**Edad:** A. 25 – 32 años B. 33 – 40, C. 41-48 D. 49-56 E. mayor de 57 años

**Estado Civil:** A. Casado B. Soltero C. Conviviente D. Viudo

**Tipo de contrato:** A. Parcial B. A tiempo completo

**Modalidad de trabajo:** A. Teletrabajo B. Remoto C. En Casa D. Tradicional F. Otro...

**Especialidad:** A. Civil B. Penal C. Laboral D. Tributaria E. Financiero F Mixto

**Procedencia:** A. Distrito Gregorio Albarracín B. Cercado C. Distrito Alto de la Alianza D. Ciudad Nueva E. Otro....

N°	Ítems o reactivos	A	B	C	D	E
	<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>					
	<b>TEMPORAL</b>					
1	Consideras que este de contrato es favorable para la realización de una obra o de un servicio en un período limitado de tiempo.					
2	Crees que este tipo de contrato no es permanente entre la empresa y el trabajador, es una actividad con autonomía y sustantividad propia.					
	<b>OCACIONAL O ACCIDENTAL</b>					
3	Percibes, que el sistema es favorable, flexible para el teletrabajador en un contrato de tipo accidental bajo la modalidad de ocasional.					
4	Consideras, que las normativas son aplicables y guías útiles para cautelar los derechos de las partes intervinientes.					
	<b>TIEMPO DE TRABAJO</b>					
	<b>JORNADA DE TRABAJO</b>					
5	Crees, que es la mejor modalidad laboral para teletrabajador y óptima para el colaborador de la entidad por permitir equilibrar la vida profesional con la personal.					
6	Consideras, que la jornada laboral en el teletrabajo es sobre exigente, puede originar amenaza a la salud, e por ende baja productividad de la producción o servicios.					
	<b>TRABAJO EN SOBRETIEMPLO</b>					
7	Manifiestas, que la entidad debe prevenir: la salud, descansos, seguridad como derecho del trabajador,					

	previa evaluación de plan de riesgos.					
8	Percibes, que las horas extras son consideradas y remuneradas, con buen cronograma de los horarios en la jornada laboral.					
<b>TIPO DE CONEXIÓN EN EL TELETRABAJO</b>						
<b>ONLINE</b>						
9	Consideras, que el internet debe ser estable para poder enviar documentación, informes, diseños y otros e interactuar en equipo con los clientes de la empresa.					
10	Percibes, que los videos llamados, videoconferencia debe ser en alta calidad de audio, video y las actividades sin riesgo de saturar la red.					
<b>VINCULANTE CON LA EMPRESA</b>						
11	Consideras, que las empresas cumplen con la ley de teletrabajo y asume los costos de conexión y equipos necesarios para este tipo de trabajo.					
12	Creer, que se debe contar con buena cobertura de internet en zonas urbanas y rurales, banda ancha de al menos 30 megabytes por segundo.					
<b>LUGAR DE TRABAJO</b>						
13	Asumes, que se debe laborar con panel fonoabsorbente en privacidad, cerca de la ventana con buen nivel de luz natural y artificial.					
14	Consideras que el espacio de trabajo es apropiado, lejos de televisor y zona de ocio, tránsito en la casa, sin distracciones e interrupciones.					
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>						
<b>SEGURO SOCIAL</b>						

15	Crees, que deber ser reconocido el sistema de subsidio familiar incluido en el sistema de seguridad social.					
16	Consideras, que estas protegido de seguro social., en pensiones, salud y riesgos profesionales.					
	<b>SEGURO DE VIDA</b>					
17	Percibes, que se aplica la Ley de seguro vida con sus implicancias.					
18	Consideras, que la empresa debe cubrir la póliza de seguro de hogar del teletrabajador, tensión alta, incendio, inundación, roturas de ventanas, PCs y muebles.					

**Gracias por su colaboración.**

## ANEXO 10. Instrumento sobre protección de los derechos laborales

La presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de protección de los derechos laborales. La encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

**Instrucciones.** A continuación, se presenta un conjunto de características sobre protección de los derechos laborales, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- A) Nunca
- B) Casi nunca
- C) A veces
- D) Casi siempre
- E) Siempre

N°	Ítems o reactivos	A	B	C	D	E
	<b>CONTEXTO SOCIO LABORAL</b>					
	<b>CARÁCTER VOLUNTARIO Y REVERSIBLE DEL TELETRABAJO</b>					
1	Consideras, que se respeta la regulación legal establecida que el teletrabajo es de carácter voluntario y reversible.					
2	Crees, que en teletrabajo funciona la reversibilidad o sea se puede solicitar al empleador volver a prestar servicios de manera presencial.					
	<b>TIEMPO DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN</b>					

3	Consideras, que el tiempo laboral garantiza el derecho al teletrabajador sobre límites de la jornada, duración de los descansos en beneficio de su salud y la seguridad.					
4	Percibes, así como en presencial, se mantiene los derechos y obligaciones de las partes, puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional.					
<b>FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>						
5	Consideras, que tienes acceso a la formación, capacitación y buen ambiente profesional, igual que en lo presencial y sujeto a las políticas de evaluación de desempeño.					
6	Percibes, que existe buena interacción del gerente y sus colaboradores y del equipo de control.					
<b>SEGURIDAD Y SALUD</b>						
7	Consideras, que este tipo de trabajo es decente, productivo y con un ingreso digno, seguridad protección social para las familias.					
8	Creer, que ofrece buenas condiciones en materia de prevención, seguridad y salud, integración, libertad de expresión e igualdad de trato para mujeres y hombres.					
<b>FORMALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>						
<b>IDENTIDAD DE LAS PARTES</b>						
9	Consideras, que el contrato de trabajo es realizado en el domicilio del trabajador o lugar apropiado, con garantía física y virtual de tecnología de la información y de las comunicaciones.					
10	Considero, que el teletrabajo ostenta múltiples facetas jurídicas, en la labor de producción o servicios, es autónoma, con contrato de cooperación y es					

	descentralizada.					
	<b>ADECUADA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>					
11	Percibes, que la empresa cuenta con buena estructura organizacional y la identificación de cargos teletrabajables, los costos y presupuesto.					
12	Consideras, que están protegidos por la normatividad vigente y aplicable en la entidad del sector público y privado.					
	<b>LUGAR HABITUAL DEL TELETRABAJO</b>					
13	Admites, que el lugar de trabajo debe contar con las herramientas adecuadas para desarrollar las labores, con la tecnología implementada por el empleador o el teletrabajador.					
14	Sostienes, que la empresa debe realizar un diagnóstico para evaluar si cumple con los requisitos mínimos en materia jurídica, tecnológica y organizacional.					
	<b>IMPORTE SALARIAL BASE</b>					
15	Consideras, que el salario de un teletrabajador, debería ser un salario superior a los trabajadores de la modalidad presencial por su alto nivel cualificación.					
16	Sostienes, que el salario laboral debe ser de acuerdo a la modalidad de trabajo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y a destajo relacionada con la producción.					
	<b>RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJADOR</b>					
	<b>DERECHOS LABORALES</b>					
17	Pienso, que debe haber una capacitación en los medios a utilizar, su restricción y la normatividad de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.					

18	Crees, que tienen derecho al descanso médico con la suspensión de las obligaciones sin afectar el pago de las remuneraciones.					
<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>						
19	Consideras, que rige la estabilidad laboral, sin proceder al fin de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada y la relación de flexibilidad entre el teletrabajador y la empresa.					
20	Supones, que se protege, la prestación de servicios con alto grado de dependencia de tipo técnica realizado por los profesionales.					

**Gracias por su colaboración.**

## ANEXO 11: Prueba piloto teletrabajo

### Visualización de variables de Teletrabajo

Número	Nombre	Tipo	Archivos	Decimales	Etiquetas	Valores	Propiedades	Columnas	Alineación	Métrica	Rol
1	P1	Númérico	0	0	Consideras que este tipo de contrato es favorable para la realización de una...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	0	0	Crees que este tipo de contrato no es permanente entre la empresa y e...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	0	0	Preferias, que el sistema es favorable, flexible para el teletrabajador en...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	0	0	Consideras, que las normativas son aplicables y útiles para caute...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	0	0	Crees, que es la mejor modalidad laboral para teletrabajador y óptima p...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	0	0	Consideras, que la jornada laboral en el teletrabajo es sobrecogente, p...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	0	0	Manifiestas, que la entidad debe proveer: la salud, descansos, seguri...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	0	0	Preferias, que las horas extras son consideradas y remuneradas, con b...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	0	0	Consideras, que el internet debe ser estable para poder enviar docum...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	0	0	Preferias, que los videos llamados, videoconferencia debe ser en alta c...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	0	0	Consideras, que las empresas cumplen con la ley de teletrabajo y sus...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	0	0	Crees, que se debe contar con buena cobertura de internet, en zonas u...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	0	0	Asumes, que se debe laborar con panel fotovoltaico en precaridad...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	0	0	Consideras que el espacio de trabajo es apropiado, lejos de televisar y...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	0	0	Creas, que debe ser reconocido el sistema de subsidio familiar inclu...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	0	0	Consideras, que estas protegido de seguro social, en pensiones, salud...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	0	0	Preferias, que se aplica la Ley de seguro vida con sus implicancias...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	0	0	Consideras, que la empresa debe cubrir la póliza de seguro de hogar d...	{1, Nunca}; Ninguno	0		Derecha	Ordinal	Entrada
19	Temp1	Númérico	0	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
20	Temp11	Númérico	0	0	Temporal	{1, En Proc.}; Ninguno	10		Derecha	Nominal	Entrada
21	Ocas1	Númérico	0	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
22	Ocas11	Númérico	0	0	Ocasional o Accidental	{1, En Proc.}; Ninguno	10		Derecha	Nominal	Entrada
23	Cap1	Númérico	0	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	Cap11	Númérico	0	0	Capital de Trabajo	{1, En Proc.}; Ninguno	10		Derecha	Nominal	Entrada

### Información de la encuesta piloto ingresada al SPSS teletrabajo

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	3	3	5	3	4
2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	3	5	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	2	5
4	2	3	3	2	4	4	5	5	5	5	3	5	3	2	3	1	4	3
5	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2
6	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4
7	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
8	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	1	5	4	3	3	3	3	4
9	2	3	3	2	2	4	4	5	5	3	2	5	5	4	2	1	3	5
10	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3
11	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	1	5	1	1	1	3	3	5	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5
13	1	5	1	1	1	3	3	5	5	5	3	5	2	2	4	4	4	5
14	5	2	3	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
15	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
16	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	2	1	4	2	1	3	3	3

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,870	18

---

## ANEXO 12: Prueba piloto protección de los derechos laborales

### Visualización de variables de Protección de los derechos laborales

Número	Nombre	Tipo	Archivos	Decimales	Etiquetas	Valores	Perdidas	Columnas	Alineación	Medida	Ref
1	P1	Número	0	0	Considera, que se respeta la legislación legal establecida que el tele-	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
2	P2	Número	0	0	Creas, que en teletrabajo funciona la reversibilidad o sea se puede solic	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
3	P3	Número	0	0	Consideras, que el tiempo laboral garantiza el derecho al teletrabajador	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
4	P4	Número	0	0	Permites, así como en presencial, se mantiene los derechos y obligaci	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
5	P5	Número	0	0	Consideras, que tienes acceso a la formación, capacitación y buen am	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
6	P6	Número	0	0	Permites, que existe buena interacción del gerente y sus colaboradores	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
7	P7	Número	0	0	Consideras, que este tipo de trabajo es descentralizado, productivo y con un i	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
8	P8	Número	0	0	Creas, que ofrece buenas condiciones en materia de pensión, segun	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
9	P9	Número	0	0	Consideras, que el contrato de trabajo es realizado en el domicilio del tr	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
10	P10	Número	0	0	Consideras, que el teletrabajo ostenta múltiples facetas jurídicas, en la l	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
11	P11	Número	0	0	Permites, que la empresa cuenta con buena estructura organizacional	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
12	P12	Número	0	0	Consideras, que están protegidos por la normatividad vigente y aplicabl	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
13	P13	Número	0	0	Admites, que el lugar de trabajo debe contar con las herramientas adic	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
14	P14	Número	0	0	Consideras, que la empresa debe realizar un diagnóstico para evaluar si	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
15	P15	Número	0	0	Consideras, que el salario de un teletrabajador, debería ser un salario	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
16	P16	Número	0	0	Consideras, que el salario laboral debe ser de acuerdo a la modalidad de	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
17	P17	Número	0	0	Pienso, que debe haber una capacitación en los medios a utilizar, así r	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
18	P18	Número	0	0	Creas, que tienes derecho al descanso médico con la suspensión de la	{1, Nunca}; Ninguno	0		<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
19	P19	Número	0	0	Consideras, que rige la estabilidad laboral, sin proceder al fin de la rela	Ninguno	Ninguno	0	<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada
20	P20	Número	0	0	Supones, que se protege la prestación de servicios con alto grado de ef	Ninguno	Ninguno	0	<input checked="" type="checkbox"/> Derecho	<input checked="" type="checkbox"/> Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/> Entrada

### Información de la encuesta piloto ingresada al SPSS protección de los derechos laborales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	5	4	2	1	2	3	4	3	3	5	5	4	2	3	4	5	4	4	2
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3
5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	6	6	6	6	5	5	6	4
7	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
8	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
9	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	5	5
10	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
11	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4
12	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	3	5	3	3	3
13	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3
14	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5
15	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	3
16	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	5	5	3	5	3	3

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,802	20

---

**ANEXO 13: Matriz de Consistencia**

TELETRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS ESTUDIOS JURÍDICOS DE ABOGADOS, TACNA, 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Formular la relación que existe entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre el teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Teletrabajo</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contrato de trabajo</li> <li>2. Tiempo de trabajo</li> <li>3. Tipo de conexión del teletrabajo</li> <li>4. Salud ocupacional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Temporal</li> <li>1.2 Ocasional o accidental</li> <li>2.1 Jornada de trabajo</li> <li>2.2 Trabajo en sobretiempo</li> <li>3.1 Online</li> <li>3.2 Vinculación con el trabajo ordinario</li> <li>3.3 Lugar donde se ejecutada</li> <li>4.1 Seguro social</li> <li>4.2 Seguro de vida</li> </ol>	<p><b>-Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>- Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación que existe entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos</li> </ul>	<p><b>Hipótesis Específica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos</li> </ul>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Protección de los derechos laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contexto socio laboral</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Carácter voluntario y reversible del teletrabajo</li> <li>1.2 Tiempo de trabajo</li> <li>1.3 Remuneración</li> <li>1.4 Formación y 1.4 capacitación</li> </ol>	<p><b>-Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>-Instrumento:</b></p>

<p>Abogados, Tacna, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021?</li> </ul>	<p>de Abogados, Tacna, 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la relación que existe entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</li> <li>• Analizar la relación que existe entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</li> </ul>	<p>de Abogados, Tacna, 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el tiempo de trabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</li> <li>• Existe relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</li> <li>• Existe relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los Estudios Jurídicos de Abogados, Tacna, 2021.</li> </ul>	<p>2. Formalidad del contrato de teletrabajo</p> <p>3. Reconocimiento de los teletrabajadores</p>	<p>1.5 Seguridad y salud</p> <p>2.1 Identidad de las partes</p> <p>2.2 Adecuada estructura organizacional</p> <p>2.3 Lugar habitual del teletrabajo</p> <p>2.4 Importe salarial base</p> <p>3.1 Derechos laborales</p> <p>3.2 Condición de trabajo</p> <p>3.3 Estabilidad laboral</p>	<p>Cuestionario</p>
--	--	---	---	---	---------------------

## ANEXO 14. Solicitud de aplicación de la encuesta

"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE LA INDEPENDENCIA DEL PERÚ"

Tacna, 04 de Junio de 2021

SEÑOR DECANO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE TACNA.

Abog. JAIME SILVERT MONTALICO CCALLA

Presente.-

Asunto: Solicito autorización para aplicación de encuesta para trabajo de TESIS.

REF. Facultad De Derecho De La Universidad Latinoamérica CIMA

Por medio de la presente le hago llegar saludos cordiales y pongo en su conocimiento que en la actualidad estoy realizando el Proyecto de Tesis titulado: "TELETRABAJO Y LA PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS ESTUDIOS JURIDICOS DE ABOGADOS, TACNA, 2020" para lo cual solicito a Usted, se sirva dar facilidades para la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la modalidad de teletrabajo, remoto o sea vía virtual o tradicional y otros.

Sin otro particular me despido, esperando la atención a la presente.

Atentamente,



Elvira PALACIOS sarmiento

DNI. 00408829

[elviravigiliana@gmail.com](mailto:elviravigiliana@gmail.com)

cel.988602260

