



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

**TESIS**

**EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE PANDEMIA Y SUS  
EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO,  
EN LA CIUDAD IMPERIAL DEL CUSCO 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO**

**AUTOR:**

**Bach. BAYONA SANCHEZ, ANA PAOLA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Mg. CESAR INOCENTE RAMÍREZ**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dra. FLOR DE MARÍA SISNIEGAS LINARES**  
**Presidente**

---

**Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS**  
**Secretario**

---

**Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Este estudio de exploración lo ofrezco principalmente a Dios, quien es mi inspiración y fortaleza para cumplir uno de mis deseos más imperecederos.

Agradezco a mis amados padres, Evert y Lucy, quienes son una fuerte inspiración en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los catedráticos, asesores y amigos, de la Universidad “Telesup” que han participado en el desarrollo de mi aprendizaje, a consejeros y asesores en el transcurrir de los años universitarios.

## RESUMEN

El estudio de exploración desprendió conocimiento reflexivo lógico sobre el trabajo remoto en la promoción de empleo en el contexto pandémico y los efectos normativos fueron unos de los factores de observación para el estudio en cuestión. Por lo que, el principal objeto de interés de análisis fue la relación de variables en el contexto de la problematización del trabajo remoto en tiempo de pandemia, y sus efectos jurídicos en la promoción del empleo, en la ciudad imperial del Cusco, 2021, para lo cual se consideró para el disertación ya que la investigación se basó en un enfoque mixto, de tipo aplicada, corte longitudinal, nivel explicativo y diseño no experimental, con una población de 100 profesionales entre 50 abogados y 50 administrativos, a ellos se les aplicó una encuesta para lograr datos, sobre los efectos de la norma, la seguridad jurídica y los acuerdos entre las partes. Para finalizar, la pandemia dio origen y maximizó el trabajo remoto, viabilizando, oportunidades y nuevos retos en la esfera social y en las múltiples dimensiones que gravitan en la realidad concreta.

**Palabras claves:** trabajo remoto, efecto jurídico, carga laboral

## ABSTRACT

The exploratory study elicited logical reflective knowledge about remote work, employment promotion, the pandemic context, and regulatory effects were among the observational factors for the study in question. Therefore, the main object of interest of analysis is the relationship of variables in the context of the problematization of remote work in times of pandemic, and its legal effects in the promotion of employment, in the imperial city of Cusco 2021., for which was considered for the dissertation, the research was based on a mixed approach, applied type, longitudinal cut, explanatory level and non-experimental design, with a population of 100 professionals between 50 lawyers and 50 administrative staff, they were used a survey to obtain data on the effects of the rule, legal certainty and agreements between the parties. Finally, the pandemic gave rise to and maximized remote work, making possible opportunities and new challenges in the social sphere and the multiple dimensions in relation that gravitate in the concrete reality.

**Keywords:** Remote work, legal, workload

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EXAMINADOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLA</b> .....	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>16</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación de estudio .....	17
1.4. Objetivos del problema.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>19</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	27
2.2. Bases teóricas de las variables .....	37
2.2.1. Trabajo remoto .....	37
2.2.2. Efectos en la promoción del empleo.....	41
2.3. Definición de términos básicos.....	44
<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES</b> .....	<b>48</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	48
3.1.1. Hipótesis general .....	48
3.1.2. Hipótesis específicas .....	48

3.2. Variables de estudios .....	48
3.2.1. Definición conceptual.....	48
3.2.2. Definición operacional .....	49
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	50
3.3.1. Tipo de la investigación .....	50
3.3.2. Nivel de investigación .....	50
3.4. Diseño de la investigación.....	51
3.5. Población y muestra de estudio .....	51
3.5.1. Población.....	51
3.5.2. Muestra.....	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.6.1. Técnica de recolección de datos .....	52
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	52
3.7. Métodos del análisis de datos .....	54
3.8. Aspectos éticos .....	54
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
4.1. Resultados descriptivos.....	55
4.2. Resultados cuantitativos.....	75
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>78</b>
5.1. Discusión de resultados .....	78
<b>VI. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>79</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>80</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>87</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	88
Anexo 2: Matriz de operacionalización .....	89
Anexo 3: Instrumentos .....	90
Anexo 4: Validación de los instrumentos .....	94
Anexo 5: Matriz de datos .....	102
Anexo 6: Propuesta de valor.....	105

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1.	Alfa de Cronbach del trabajo remoto.....	54
Tabla 2.	Alfa de cronbach de los efectos jurídicos .....	54
Tabla 3.	Resultado que considera; que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador, le mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento .....	55
Tabla 4.	Resultado que considera, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vínculo probatorio.....	56
Tabla 5.	Resultados que considera, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos.....	57
Tabla 6.	Resultado que considera, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto .....	58
Tabla 7.	Resultado que considera, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto .....	59
Tabla 8.	Resultado que considera que, la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación.....	60
Tabla 9.	Resultado que considera que, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto.....	61
Tabla 10.	Resultado que considera, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción .	62
Tabla 11.	Resultado que considera que, la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo .....	63
Tabla 12.	Resultado que considera, que la política legislativa, debe de promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para la seguridad del trabajador y el empleador .....	64
Tabla 13.	Resultado que considera, que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes .....	65
Tabla 14.	Resultado de considera que el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores.....	66
Tabla 15.	Resultado que considera, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado.....	67
Tabla 16.	Resultado que considera que la gestión por resultado es más eficiente	

en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo .....	68
Tabla 17. Resultado que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución .....	69
Tabla 18. Resultado que considera, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas .....	70
Tabla 19. Resultado que considera, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura....	71
Tabla 20. Resultado que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales .....	72
Tabla 21. Resultado que considera que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica .....	73
Tabla 22. Resultado que considera que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica .....	74
Tabla 23. Relación entre el trabajo remoto con los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.....	75
Tabla 24. Existe la relación significativa entre el trabajo remoto con la seguridad jurídico, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.....	76
Tabla 25. Existe relación significativa entre los efectos jurídicos de la promoción del empleo con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021 .....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Gráfico de barra de los resultados que considera; que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador, le mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento ..... 55
- Figura 2. Gráfico de barra de los resultados que considera, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vínculo probatorio ..... 56
- Figura 3. Gráfico de barra de los resultados que considera, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos..... 57
- Figura 4. Gráfico de barra de los resultados que considera, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto ..... 58
- Figura 5. Gráfico de barra de los resultados que considera, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto. .... 59
- Figura 6. Gráfico de barra de los resultados que considera que, la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación ..... 60
- Figura 7. Gráfico de barra del resultado que considera que, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto. .... 61
- Figura 8. Gráfico de barra de los resultados que considera, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción ..... 62
- Figura 9. Gráfico de barras de los resultados que considera que, la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo ..... 63
- Figura 10. Gráfico de barras de los resultados que considera, que la política legislativa, debe de pr
- Figura 11. Gráfico de barras de los resultados que considera, que el efecto jurídico en la promoción
- Figura 12. Gráfico de barras de los resultados de considera que el trabajo y la promoción de emple
- Figura 13. Gráfico de barras de los resultados que considera, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado ..... 67
- Figura 14. Gráfico de barra de los resultados que considera que la gestión por resultado es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la

promoción de empleo .....	68
Figura 15. Gráfico de barra de los resultados que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución.....	69
Figura 16. Resultado que considera, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas .....	70
Figura 17. Gráfico de barra de los resultados que considera, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura .....	71
Figura 18. Gráfico de barra de los resultados que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales .....	72
Figura 19. Gráfico de barras de los resultados que considera que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica .....	73
Figura 20. Gráfico de barra de los resultados que considera que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica .....	74

## INTRODUCCIÓN

El actual trabajo aborda un tema de actualidad e interés, como es “el trabajo remoto en tiempo de pandemia, y sus efectos jurídicos en la promoción del empleo, en la ciudad imperial del Cusco, 2021”, considerando esta situación crítica en la gestión de la labor ciudadana, así como también para los entes y autoridades responsables de controlar.

En este orden de ideas, esta exploración buscó describir cómo se desarrolla el trabajo remoto en tiempo de pandemia, y por otra parte, sus efectos jurídicos en la promoción de empleo. Suscitando la siguiente pregunta ¿existe relación entre el trabajo remoto y los efectos jurídicos?

Por consiguiente, las variables se desprenden por la coyuntura pandémica, la misma que ha motivado ventajas y desventajas en el desarrollo de la misma. Así como la posibilidad que siga existiendo como una forma de trabajo que coexiste con lo presencial, para lo cual se planteará el desarrollo de políticas públicas, convenios, proyectos de ley entre otras acciones que permitan la vigencia del trabajo remoto.

El presente trabajo de grado ha sido organizado en cinco capítulos.

En el capítulo I se detalla minuciosamente la descripción de la realidad problemática, la definición del problema general y los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, la hipótesis general y las hipótesis específicas, las variables y sus dimensiones y la justificación de la investigación.

En el capítulo II se indica el marco teórico haciendo referencias a la tesis nacionales e internacionales, las bases legales y teóricas de la investigación y la definición de términos básicos.

En el capítulo III correspondiente al diseño metodológico se indican el tipo y el diseño de la investigación, la población y la muestra, las técnicas para la recolección de datos, la descripción de los instrumentos de la misma manera de su validez y confiabilidad, al igual que las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

En el capítulo IV correspondiente a la presentación de los resultados a través

de tablas de frecuencia, gráficos de barras y figuras con sus respectivas interpretaciones, al igual que las pruebas de normalidad y de contraste de hipótesis con la toma de decisiones.

En el capítulo V correspondiente a la discusión, se indica de qué manera los resultados hallados coinciden con otras investigaciones desarrolladas, las conclusiones y las recomendaciones para futuros trabajos de grado, se citan las fuentes de información y los anexos indicando la matriz de consistencia, la operacionalización de las variables y los instrumentos para la recolección de datos.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El trabajo remoto, surge como manera temporal a raíz del estado de emergencia por la COVID 19, por ende, se establece que los trabajadores pueden cumplir sus labores desde sus domicilios, y así garantizar, la continuidad de sus labores y permanencia en el empleo. El trabajo remoto ha sido la nueva “forma” de trabajo para muchas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales ante la aparición de la pandemia del coronavirus, hoy en día el trabajo remoto puede ser relevante para establecer la continuación de este, y establecer nuevas políticas de relación con la dirección y desempeño de la capacidad humanitario.

En el Perú, la figura legal del trabajo remoto surge a raíz de la pandemia del coronavirus a través de los decretos, es así como se originan las nuevas modalidad de trabajo en el Perú, siendo reglamentado por el Decreto de Urgencia, y emitido por el ejecutivo el 15 de marzo del 2020, el Trabajo Remoto se realiza en entidades tanto públicas como privadas pero dentro del contexto pandémico, el gobierno del Perú emitió disposiciones favoreciendo el trabajo remoto, sin embargo, esta ha sido motivo de inquietudes en su ejecución, sobre todo en las organizaciones gubernamentales.

La aplicación de la novísima tecnología de la información y comunicaciones se aplica, en la plataforma virtual, entre otros, son los preferidos de los trabajadores, ya que han reducido sus tiempos de trabajo, tales como la movilización hasta el centro laboral, o el horario de almuerzo, fueron reducidos en estas modalidades, ya que pueden acomodarse e incluso hacer varias actividades mientras laboran.

Conjuntamente a lo expuesto existe instituciones de previsión, control y sanción, siendo la encargada de inspeccionar, evaluar, supervisar tanto a empresas como a trabajadores, la igualdad de oportunidades, capacitaciones, orientación al usuario, entre otros, también está bajo la responsabilidad de esta entidad gubernamental, la cual pone énfasis en la población vulnerable y población en edad de trabajar.

La interrogante más relevante es, si la normatividad que regula el trabajo remoto ha sido efectiva en las diferentes áreas de las instituciones públicas o privadas del Cusco, y si, las consultas, capacitaciones, denuncias, inspecciones, entre otras actividades institucionales; fueron resueltas con la misma eficiencia y eficacia.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿De qué manera, se relaciona el trabajo remoto con los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1 ¿De qué manera, el trabajo remoto se relaciona con la seguridad jurídica, en tiempos de la pandemia, para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021?

PE 2 ¿De qué manera, los efectos jurídicos de la promoción del empleo se relacionan con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021?

## **1.3. Justificación de estudio**

El estudio tuvo el objetivo, analizar la relación del trabajo remoto con la promoción de empleo, en el contexto pandémico y cuáles son sus efectos normativos en el Cusco -2020. Con base a esto también se podrán dar a conocer las ventajas y desventajas de trabajo remoto en el contexto normativo, con la seguridad jurídica y la voluntad entre las partes. Ya que el trabajo remoto apertura indistintas dimensiones en el campo social, jurídico y estatal.,

El presente trabajo de investigación surge de un escenario real, basado en el trabajo remoto que se aplica en el Cusco, tanto en el área público como privado, asimismo, a través de esta exploración se realizarán recomendaciones para que a un futuro pueda existir mejoras en el trabajo remoto y los procesos, pudiendo así lograr mayor satisfacción y reducción de los tiempos en los servicios

efectuados por trabajo remoto de parte de los servidores públicos, el trabajo cuenta con el valor teórico porque servirá como guía para la presentación de diferentes trabajos de investigación sobre los efectos normativos del trabajo remoto, en cualquier escenario público como privado del Cusco, considerando las oportunidades y debilidades respecto al mismo; este estudio también servirá como material de antecedente de investigación ya que contará con información de la situación actual que se vive con relación al trabajo remoto y nos mostrará un escenario real con el cual muchas personas tuvieron que aprender a laborar desde sus casa, accionando el uso de las nuevas técnica de la información y comunicaciones, así como nuevos tipos de contratos laborales, haciéndolo un trabajo viable porque tiene probabilidades de extensión de indagación en pro de la sociedad.

#### **1.4. Objetivos del problema**

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG Analizar la relaciona entre el trabajo remoto con los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1 Analizar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la seguridad jurídica, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021

OE 2 Analizar de qué manera los efectos jurídicos de la promoción del empleo se relacionan con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Silva T., Carrasco M., Vega R. (2018) en la tesis titulada “El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA” para obtener el grado de abogado, por la Universidad Pontificia Católica del Perú; cuyo objetivo fue la investigación que surge con la necesidad de analizar la implementación del Teletrabajo y las diferentes etapas que constituyen dicho proceso dentro de dos empresas pertenecientes al sector bancario peruano. El estudio tuvo como justificación la escasa cantidad de investigaciones sobre la implementación de dicha modalidad en las empresas del país, además de la creciente relevancia que esta herramienta ha adoptado en los últimos años, impulsada por la estructuración de la Ley 30036 en el 2013 y su respectivo reglamento en el 2015. En ese sentido, se decidió utilizar dos unidades de análisis: el Banco de Crédito Peruano (BCP) y el Banco Continental (BBVA), caracterizados como dos de las empresas más representativas del sector bancario. Se aplicó una metodología de estudio con enfoque holístico de múltiples casos (Yin, 2014) estructurando el proceso de investigación en base a la metodología de casos propuesta por Eisenhart (1989), llevándose a cabo una triangulación de cruce de información según los tres tipos de muestra seleccionados: expertos nacionales e internacionales sobre teletrabajo, colaboradores dentro de las empresas mencionadas que hayan tenido o tengan la característica de teletrabajar, así como también líderes, jefes o gerentes de estas empresas que se hayan involucrado en la implementación. Para ello, las herramientas de investigación utilizadas fueron entrevistas semi estructuradas aplicadas a estas personas, estableciendo contacto con más entrevistados bajo una dinámica de bola de nieve. El análisis de los resultados se divide en función a los objetivos de la investigación: identificar y analizar el proceso de implementación del teletrabajo según las etapas llevadas a cabo en cada banco, indagar sobre las áreas y perfiles más adecuados para su participación según el análisis de los equipos de implementación, y luego identificar barreras y alicientes

en la práctica observadas por el colaborador y por la organización. Esto finalmente deriva en la identificación de buenas prácticas de implementación. El proceso de investigación dio como resultado dinámicas similares en cuanto a la estructuración de etapas para el desarrollo de la herramienta, que sin embargo se decantaron en caminos distintos: la herramienta paralizó totalmente su práctica de manera oficial en uno de los sujetos de estudio (a pesar de que su matriz es considerada pionera en el tema en su país de origen), mientras que en otra se continuó (aunque sin llegar a expandirse masivamente al resto de áreas del banco). Se halló que existen factores cruciales de carácter presupuestario y cultural (liderazgo presencialista) que impactan en el desarrollo de la herramienta, siendo estos síntomas del grado de maduración que tienen las buenas prácticas propuestas por la literatura en cada empresa.

Correa Prieto, Fiorella Lisette (2018) tesis titulada *“El teletrabajo: una nueva forma de organización en el trabajo”* para optar el grado de abogado, por la Universidad de Piura del Perú; cuyo objetivo es la investigación que surge con la necesidad de analizar la implementación del teletrabajo; la sociedad globalizada y los avances tecnológicos que nos rodean en la actualidad no solo han permitido la realización de numerosas transformaciones en el ámbito empresarial, comercial y corporativo, sino también en el campo social, que es, este último, en donde se encuentra la base del derecho y en especial del Derecho Laboral. Es así como el rápido desarrollo de la telemática, pero sobre todo de la informática, ha permitido la aparición de una nueva forma de trabajo a través de medios telemáticos, denominada: “teletrabajo”, nombre con el que se encuentra regulado en nuestro país, o “trabajo a distancia”, nombre con el que también se le suele encontrar en el derecho comparado. El fuerte impacto de esta nueva figura laboral en el ámbito social, político y económico a nivel mundial, ha dado un cambio en la estructura organizacional- empresarial clásica. Es precisamente este panorama el que nos muestra la evidente necesidad de que el Derecho del Trabajo vaya a la par con los nuevos avances tecnológicos y regule de manera adecuada esta reciente figura en función al carácter tuitivo que lo caracteriza. También es preciso señalar que respecto a los elementos determinantes de una relación laboral (la prestación personal del servicio, la percepción de una remuneración por el trabajo realizado, el trabajo realizado por cuenta ajena y la existencia de subordinación) en la figura

del teletrabajo aún existen dudas de si debe o no estar protegida y regulada por el Derecho Laboral ya que en ella es muy difícil determinar estos elementos, sobre todo el de la subordinación. Pero esto no debe sorprendernos en la medida que la determinación de los elementos esenciales de una relación laboral era mucho más sencilla en épocas anteriores, ya que todas las empresas tenían una organización clásica con escaso desarrollo tecnológico, a diferencia de hoy donde el desarrollo tecnológico le ha permitido al hombre superar muchas barreras. En consecuencia, al tomar conciencia del panorama laboral en el que vivimos, es posible caer en la cuenta que es una necesidad apremiante estudiar la relación de teletrabajo para precisar si corresponde o no darle la protección que amerita una verdadera relación laboral y si es correcta la regulación que se le ha dado en nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, el presente trabajo de investigación centra sus esfuerzos en analizar esta nueva figura a través de los siguientes cuatro capítulos: I) El proceso evolutivo que dio origen a la figura del teletrabajo, II) Análisis estructural de la figura del teletrabajo, III) El teletrabajo en relación con el Derecho Comparado; y IV) La regulación del teletrabajo en el Perú en función a la Ley N° 30036.

Vargas Rascho, Tino Piero (2010) tesis titulada *“La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo”* para optar el grado de abogado, por la Pontificia Universidad Católica del Perú; cuyo objetivo es la investigación que surge con la necesidad de analizar los profundos cambios de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación ocurridos alrededor de las últimas tres décadas, acompañados del abaratamiento en los costos de los equipos informáticos, han permitido que un gran número de personas puedan acceder a una gama de posibilidades de comunicación en tiempo real. Este progreso tecnológico ha permitido una redefinición radical del funcionamiento de la sociedad; desde distintos aspectos del desarrollo humano, tanto como el social, el educacional, el de gestión gubernamental, así como el laboral. La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación sobre las relaciones laborales es profunda y múltiple, proyectándose como una herramienta promotora en la división del trabajo en la empresa y en la externalización de funciones antes centralizadas, propiciando que las formas de trabajar estén cambiando muy deprisa. Las organizaciones tienden a tener una estructura cada

vez más plana, enfocada más hacia la satisfacción del cliente y cada vez, en mayor medida, los trabajadores son evaluados y valorados por resultados tangibles. Asimismo, dentro de este escenario, la tecnología cobra un nuevo impulso y es considerada como elemento estratégico dentro de los procesos de descentralización interna, cuyo fenómeno no conlleva una división jurídica ni económica de la empresa, que se mantiene en un régimen de unidad, sino que supone la creación de unidades productivas autónomas o centros de trabajo con cierto grado de independencia funcional, que se traducen en tantos niveles de auto organización como de capacidad productiva propia. En este contexto, el teletrabajo viene a ser un reflejo de estas medidas de descentralización productiva afianzado en las nuevas tecnologías, al ser “una forma flexible de organización de trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”. El fenómeno de desarrollo del teletrabajo se forja como producto del deterioro de las condiciones económicas que se formaron a raíz de la primera crisis del petróleo en la década del 70. Esta modalidad proliferó en los Estados Unidos de América, en la búsqueda de reducir los costes y de reorganizar los recursos productivos a fin de afrontar la crisis antes mencionada. Actualmente, una cantidad no medida pero apreciable de trabajo, viene siendo realizado a distancia a través de las nuevas tecnologías, como vendedores y vendedoras que trabajan por teléfono y solo ocasionalmente pasan por la oficina; por arquitectos y diseñadores; por un floreciente grupo de consultores especializados de muchas industrias; por consejeros de inversión, agentes de seguros, abogados e investigadores académicos; y por muchas otras categorías de empleados, técnicos y profesionales. Esta nueva forma de entender el trabajo, nos obliga a replantear la manera de percibir las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico, en atención a que el modelo organizativo empresarial sobre el que se ha construido el Derecho del Trabajo se edifica bajo el criterio de una empresa jerárquica y centralizada, de mediana o grandes dimensiones, por lo demás funcional para las necesidades de la producción en serie taylorista.

Silva Pérez, Rosita Victoria (2012) tesis titulada “Estudio de las

características del teletrabajo y propuesta de ley para su incorporación en la legislación laboral peruana” para optar el grado de abogado, por la Universidad Privada del Norte; el presente trabajo de investigación trata acerca de la figura laboral del teletrabajo, el cual se ha originado a raíz de los avances tecnológicos que se han venido dando a través de los años y que han dado origen a una novedosa alternativa de trabajo, el teletrabajo, la cual es considerada como la forma de trabajar del Siglo XXI, que permite conciliar la vida personal y laboral del trabajador. El teletrabajo es una novedosa forma de trabajo que tiene como características específicas la prestación de servicios con el uso fundamental de tecnología de información y/o telecomunicaciones que no requiere el desplazamiento físico del trabajador a un centro de labores y que permite un horario flexible. Sin embargo, el teletrabajo siendo una realidad en nuestro país no se encuentra reconocido ni incorporado en la Legislación Laboral Peruana lo cual pone en una situación de desventaja al teletrabajador puesto que no tiene regulados sus derechos laborales específicos, los cuales podrían ser vulnerados por el empleador aprovechándose de la modalidad del teletrabajo para eludir sus responsabilidades y dar un trato abusivo al teletrabajador, por lo que es imprescindible y necesario que la Legislación Laboral Peruana responda a los nuevos cambios que han surgido en las relaciones laborales gracias a los avances de la tecnología. El teletrabajo también acarrea grandes beneficios al teletrabajador puesto que mejora su calidad de vida, indirectamente reduce la contaminación ambiental, permite la inclusión laboral mediante el teletrabajo y desvirtúa la errónea idea que el teletrabajo es una figura que ya se regula o tiene similitud con el trabajo a domicilio. Ahora bien, según la presente investigación la situación laboral jurídica de los teletrabajadores dependientes se da cumpliendo con los elementos del contrato de trabajo convencional, además según la encuesta de satisfacción laboral efectuada a aproximadamente 40 teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca se ha llegado a la conclusión que dichos trabajadores están satisfechos con esta modalidad puesto que les da muchos beneficios como es el horario flexible, calidad de vida, etc. Sin embargo, concluyen que la regulación del teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana es y protejan de manera más adecuada los derechos laborales de los teletrabajadores, puesto que el hecho que el teletrabajo implique realizar labores sin la presencia

física del trabajador en el centro de labores no deja de ser trabajo. Asimismo, mediante el estudio del teletrabajo, la determinación de las características específicas del teletrabajo y la situación jurídica laboral del teletrabajador en la ciudad de Cajamarca y estudio de derecho comparado que se ha efectuado sobre el tratamiento que otros países le dan a la figura del teletrabajo nos hemos otorgado la facultad de emitir un proyecto de propuesta de ley que reconozca e incorpore al teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, y mediante ella se reconozca las características específicas del teletrabajo, se determine el contenido del contrato de teletrabajo, así como de los indicios o señales de telesubordinación, se reconozca los derechos Laborales y beneficios de los Teletrabajadores, se promueva la inclusión laboral de discapacitados mediante el Teletrabajo y se propicie condiciones de trabajo óptimas al teletrabajador. El teletrabajo, en la actualidad tiene una gran trascendencia nacional e internacional y con el transcurrir del tiempo se dará de manera más preponderante; en nuestro país el teletrabajo es una realidad, es decir existen gran número de personas que ejecutan labores mediante el teletrabajo, por lo que su estudio se encuentra claramente justificado y a partir de un estudio de derecho comparado hacemos un aporte jurídico a través de un proyecto de propuesta de ley que reconozca e incorpore en la Legislación Laboral Peruana al teletrabajo, todo esto en mérito a que la legislación laboral debe dar respuesta y protección a las nuevas alternativas de trabajo como lo es el teletrabajo; legitimando a través de la regulación al teletrabajo, promoviendo su implementación y consecutiva protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

Quispe Limpe, Leo Giomar (2017) tesis titulada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” para optar el grado de abogado, por la Universidad Andina del Cusco; el presente trabajo tuvo por objetivo describir las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, en base a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la reducción de la jornada, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y

equiparación. Sin embargo, debemos partir de que el tiempo de trabajo constituye un elemento estructural de todo contrato laboral y es en base a esta premisa que surgen nuevas formas de contratación laboral, las cuales se dieron, como producto de la flexibilización laboral, iniciado en la década del 70, a razón, de que el contrato a tiempo completo e indeterminado, era ineficaz para contrarrestar la temida crisis financiera y fluctuaciones del mercado. En razón de ello, se produce, la flexibilización de la jornada de trabajo, con la finalidad de que sirva, por un lado, como mecanismo de fomento de empleo para el trabajador (con cargas familiares y académicas), y por otro lado, para generar productividad y competitividad para el sector empresarial. Asimismo, se tiene que nuestro país, no ajeno a tal cambio, por el contrario, se tiene conocimiento que, a inicios de los años 90, como producto de la reforma laboral, se crea el régimen laboral a tiempo parcial a partir del tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97- TR. No obstante, se aprecia que dicho dispositivo legal presenta una “laguna técnica” entorno a su jornada de trabajo y, siendo ello así, el Tribunal Constitucional Peruano en varias sentencias, ha pretendido establecer dicho campo de aplicación –de la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial– en función a la interpretación del artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Sin embargo, consideramos que dicha interpretación es inadmisibles, porque no hizo una correcta elección de los enunciados normativos contenidos en dicho dispositivo legal y, es más, no se identificó que estamos frente a un “problema de ambigüedad”, dado que hay una “indeterminación del derecho” en función a su jornada de trabajo del contrato laboral a tiempo parcial. De allí la necesidad, de analizar “el problema” que representa el haber asumido un modelo de contratación a tiempo parcial con una jornada menor a cuatro horas diarias en promedio a la semana, que desde nuestra perspectiva, lo busca más es establecer empleos precarios y reducción derechos laborales.

Serna Pajares, Cynthia (2017) tesis titulada “Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo” para optar el grado de maestra en ciencias políticas, por la Universidad Nacional de Cajamarca; El objeto de esta investigación fue determinar las implicaciones jurídicas de la Ley 30036, ley que regula el trabajo a distancia en el sector privado de las relaciones laborales, conforme a un principio de derecho constitucional, según corresponda, con

principios básicos que rigen el trabajo. Se prueba la hipótesis de que las consecuencias jurídicas de la aplicación de la Ley N° 30036 en materia de relaciones laborales en el sector privado son: flexibilidad en la forma de los contratos de trabajo; reducir el riesgo de acoso sexual; potencialmente infringiendo el derecho a la libertad de asociación; la falta de protección de los trabajadores en el campo de la seguridad y la protección en el trabajo y la capacidad del departamento de trabajo para supervisar el trabajo sigue siendo limitada. En la formulación de hipótesis, los argumentos más utilizados para construir un discurso jurídico sobre las consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036. Se ha encontrado que la flexibilidad conduce a la inseguridad laboral, generando consecuencias más nocivas para los trabajadores en situaciones de inseguridad y vulnerabilidad. ; del mismo modo, trabajar a distancia reduce el riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo; potencialmente violando el derecho a la libertad de asociación y protección laboral; Finalmente, la inspección del trabajo es limitada y difícil debido a la naturaleza atípica de las relaciones laborales. Finalmente, se presentó una propuesta de ley para reformar la Ley N° 30036.

Pérez Vásquez, Cristina (2020) Revista titulada "El teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19 y en qué se diferencia del teletrabajo", Revista Actualidad Laboral, Lima, Perú; debido a la situación que enfrenta nuestro país, es decir, la propagación de la COVID-19, el gobierno peruano ha emitido diversas normas, entre ellas el Decreto de Urgencia 026-2020, que establece medidas temporales y únicas para evitar la propagación del coronavirus. (COVID-19) en el país. También sobre una serie de situaciones, incluidos los problemas de los empleados, así como la aparición de una nueva forma de trabajo remoto relacionada con esto. El término "nuevo" es totalmente apropiado para su propósito, a saber, que antes de la emisión de una orden de emergencia, no existe tal forma de prestación del servicio, porque todo el trabajo a realizar no está relacionado solo con respecto a la presencia física del trabajador en su lugar de trabajo, que, además de alterar la forma de prestación del servicio a la inexactitud, debe ser el intermediario el consentimiento y/o acuerdo de las partes, es decir, patrones y trabajadores, con algunas excepciones. Por otro lado, nos referimos al teletrabajo, una forma especial de prestar servicios diferente al trabajo remoto. En

una palabra, esta disposición legal define el teletrabajo como la prestación de servicios subordinados por parte de un trabajador que se encuentra en su domicilio o en un lugar aislado, utilizando cualquier medio o mecanismo que permita realizar el trabajo fuera del lugar de trabajo, si el permiso de trabajo se encuentra en naturaleza. Para lograr esto, el principio permite que los empleadores, tanto del sector público como del privado, se trasladen al lugar donde prestan servicios a sus empleados. Cabe señalar que no estamos hablando de un régimen especial para la prestación de teleservicios, tal como lo establece la Ley 30036 y su reglamento, aprobado por el máximo decreto 017-2015-TR, pues esta figura tiene un rasgo distintivo, el consentimiento del trabajador para realizarlo. Por otro lado, trabajar a distancia es una creación provocada por las circunstancias de la emergencia. Es claro que el teletrabajo se basa en una obligación legal de que los empleadores puedan cambiar de servicio, lo cual es una limitación que se demuestra en un escenario de la vida real como el que estamos viviendo. amenaza para la salud pública debido a la propagación de COVID-19.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Valencia Cantuta, Ana Maria CeciliaA (2017) revista titulada “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas” Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla, México; esta revista tiene como objetivo publicar las actitudes hacia el trabajo a distancia en el Perú, una forma de prestación de servicios a los sectores público y privado utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que está reglamentada como contribución a la ciudadanía, especialmente para las personas con discapacidad física que viajan. al lugar de trabajo y desarrollar trabajadores remotos. De igual forma, el teletrabajo se relaciona con la política de gobierno electrónico del gobierno, que trasciende todas las políticas gubernamentales, y es una herramienta que contribuye a la protección de los derechos humanos y al desarrollo del país al generar empleo, optimizar la productividad y mejorar la calidad de vida.

Eusebio Paulino, Yamile (2020) revista titulada “Trabajo remoto y el futuro del mundo laboral” artículo de la Revista Global 90 de Republica Dominicana; la presente revista busca dar a conocer que es importante separar el término trabajo

remoto de la pandemia de la COVID-19, ya que no es exclusivo de esta problemática que padecemos. Aunque pudiéramos decir que es un término relativamente reciente, el trabajo remoto lleva siendo una opción laboral desde hace casi cincuenta años. Sin embargo, los avances tecnológicos, la reorganización laboral y nuestro modo de vida han hecho que cobre mayor fuerza tanto en la República Dominicana como en todo el mundo. Existen varios términos que se utilizan para definir el trabajo que se realiza desde un lugar alejado de la oficina u organización para la cual se realiza una labor remunerada. Podemos llamarlo teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo desde el domicilio o trabajo remoto. En este artículo nos referiremos al término como trabajo remoto. Cuando Jack Nilles realizó la propuesta de llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, en el libro *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, en 1973, su interés estribaba en reducir costos, y, en este caso, costos vinculados al traslado de las personas y el consumo de combustible. En la actualidad, se puede decir que existe una correlación directa entre el aumento considerable del trabajo remoto y la pandemia de la COVID-19, que afecta al mundo, dada la necesidad de mantener una política de quedarnos en casa para evitar la propagación del virus y sus posibles efectos. En este sentido, nos encontramos en un punto donde es indispensable generar una transición forzada de la fuerza laboral tradicional presente en los espacios de trabajo a otros formatos que pudieran ser el mixto o el que se realiza totalmente a distancia. El empleado tradicional estaba acostumbrado a un esquema de trabajo presencial, bajo el cual asistía cada día a un espacio predeterminado por el empleador en el que le facilitaban todas las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones en un tiempo definido. Algunos empleadores más orientados a resultados permitían un formato mixto donde se requería la presencia, aunque esporádica o limitada a reuniones específicas. Debemos excluir de estos esquemas a aquellas personas cuya labor puede realizarse completamente a distancia, como son los especialistas en redes sociales, los ingenieros de sistemas y otras profesiones de trabajo autónomo o freelancer. El avance de las nuevas tecnologías ha sido un gran aliado del trabajo remoto y lo seguirá siendo. La facilidad de contar con dispositivos tecnológicos portátiles y el acceso al servicio de internet en cualquier parte del mundo nos permiten realizar las labores

sin importar el espacio donde estemos. En este caso pudiéramos aplicar el refrán de que todo depende del cristal con que se mire. El formato escogido por las organizaciones dependerá de muchos factores, como la naturaleza del trabajo, la flexibilidad de los empleados y sus empleadores para realizar la transición al trabajo remoto total o parcial, la capacidad de contar con mediciones y controles apropiados para una gestión efectiva, entre otros.

Afanador Madragon, Sharon Amanda; Camargo Chacín, Belcy Katherine (2015) tesis titulada “Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta”, para optar el grado de abogado, por la Universidad Libre de Colombia; En Colombia, a partir de la Ley 1221 en 2008, es la ley legislativa relacionada con la aplicación del trabajo de televisión como un nuevo sistema de trabajo y una nueva fuente de trabajo gracias al uso de la tecnología de la información y la comunicación, pero la implementación de TI se realiza gradualmente, y depende de los intereses del gobierno local y las empresas privadas en la integración de este nuevo método de trabajo en el entorno de trabajo para obtener más empleos, y especialmente traer los beneficios de la población más sensible (incluidas las personas con discapacidades, jefes, personas que se privan libertad, recién nacidos y mujeres embarazadas; los ancianos, los ancianos en los ancianos. El número de otros); y también reducir los costos laborales relacionados con ubicaciones, empleos, servicios públicos, alquiler; reducido por la televisión. Como una nueva forma de fuerza laboral vinculante, que beneficia tanto a los empleados como a los empleadores, esto se ha convertido en una fuente importante de creación de empleo, especialmente en ciudades como San José - Dee -Cukut está desempleado en la ciudad y no está informado del trabajo. A pesar de lo anterior, cabe señalar que los gobiernos locales han hecho poco para alentar o motivar a las empresas, especialmente en el sector privado, a adoptar esta nueva forma de trabajo, que puede traer enormes beneficios, especialmente para los grupos vulnerables. . Por lo tanto, se planea desarrollar este estudio con el objetivo general de análisis legal del trabajo a distancia como una alternativa de empleo para los trabajadores y empleadores en San Francisco.José de Cúcuta, reflejado en cinco (5) capítulos de la siguiente manera: es un proyecto definitorio que define el enfoque del problema, elabora y sistematiza, interpreta y apunta (general y

específico). El segundo capítulo incluye un marco de referencia que presenta los antecedentes, fundamentos y fundamentos jurídicos de la investigación. El tercer capítulo presenta la estructura metodológica que define la naturaleza de la investigación como jurídica, y el tipo de investigación en la que se utilizan juicios descriptivos; así como los métodos de recopilación de datos. El capítulo cuatro desarrolla tres objetivos específicos propuestos, tales como identificar las tendencias globales de empleo, emprendimiento y productividad relacionadas con el trabajo remoto, así como el marco regulatorio colombiano; determinar si las condiciones de trabajo y las particularidades que tienen los trabajadores a distancia, así como los beneficios que esta modalidad de trabajo reporta al empleador, se ajustan a la normativa; En definitiva, esta propuesta pretende promover el teletrabajo como forma de generación de empleo por parte de las empresas de la ciudad de San José de Cúcuta. El capítulo cinco presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Rojas Soro, Mario Jose (2011) tesis titulada “El teletrabajo en el Poder Judicial. Una nueva forma de administrar justicia” para optar el grado de abogado, por la Universidad de Costa Rica; a partir de las prácticas de teletrabajo surgen de la confluencia de dos procesos relacionados profundamente entre sí. Por un lado, el proceso de flexibilidad del marco normativo laboral, que produjo formas de negociación individual del contrato de trabajo y del salario; debilitamiento del colectivo obrero, transformación de las tradicionales categorías profesionales por formas de ejecución de la prestación más multifuncionales, polivalentes; proliferación de formas contractuales al margen de la ley laboral. Por otro lado, la progresiva desintegración del paradigma de producción fordista, condujo al sector empresarial a reconfigurar su papel en los nuevos escenarios de comercio, marcados por los procesos de globalización económica y la intensiva introducción de tecnología en los procesos productivos. El teletrabajo como forma de organización laboral flexible, requiere para su implementación una plataforma informática idónea y un personal que cumpla con ciertas características, con perfiles que le permitan realizar su labor remotamente; pero, sobre todo, las prácticas de teletrabajo requieren para que se implanten en la cultura empresarial o institucional con algún grado de éxito, un cambio en la forma de gestión del empleador, de cómo ejercita su poder de dirección y vigilancia. La necesidad de

regular el teletrabajo subordinado, se hace más evidente día con día, debido al impacto que ha tenido y tiene esta modalidad laboral en nuestro medio. La ausencia de normativa en concreto y la forma tan particular en que se realiza la prestación, puede propiciar formas de contratación fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, cuando del estudio del contrato-realidad se pueden determinar los rasgos de laboralidad. En lo referente a las ventajas y desventajas atribuidas a las prácticas de teletrabajo, se debe indicar que, en la mayoría de los casos, no existen todavía informes que comprueben la veracidad o falsedad de tales afirmaciones, y que pareciera ser que son tomadas como reales, más por un ejercicio de repetición de los pronósticos que han señalado las autoridades y especialistas sobre el tema. En el ámbito público, se nota una reconfiguración de los objetivos o fines de la implementación del teletrabajo, donde aparte de las ventajas tradicionalmente apuntadas –reducción de costos para el empleador, conciliación de vida familiar y trabajo para el funcionario -, toman importancia terceras personas, que usualmente son los usuarios del servicio; en consonancia con los fines públicos de las instituciones. Tal redimensionamiento de los objetivos, están implícitamente estipulados en la reglamentación del teletrabajo en el Poder Judicial. En lo referente a la implementación del teletrabajo en el Poder Judicial, en términos generales, existe un adecuado equilibrio entre derechos y deberes de las partes. No obstante, algunos temas del reglamento aprobado pueden traer consecuencias no deseadas: Se debería establecer una jornada diaria de trabajo para la persona teletrabajadora, manteniendo esta la flexibilidad horaria, con la previa coordinación del superior jerárquico. Por cuestiones de seguridad informática, debe la institución costear las actualizaciones del antivirus y no el teletrabajador, como está estipulado actualmente. Deberá instaurarse un procedimiento para la determinación de la responsabilidad en caso de fallas del equipo institucional. Finalmente, conforme a los primeros informes del plan piloto, se pueden hacer proyecciones de que el teletrabajo en el ámbito jurisdiccional, coadyuvado por la informatización del proceso judicial, puede traer grandes beneficios para los usuarios del servicio, una tramitación más expedita de sus asuntos, un pronto acceso a la justicia.

Beltrán Barbina, Horacio Jesús (2018) tesis titulada “El teletrabajo como

medio de inclusión laboral para personas con discapacidad” para optar el grado de maestro en derecho, por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos – México; en la presente investigación, se presenta en la falta de inclusión laboral y de oportunidades de trabajo equitativas de las personas con discapacidad, pues su situación de menor capacidad de desplazamiento provoca que no puedan incorporarse al mercado de trabajo, al no contar con los medios para trasladarse, y en caso de tenerlos, estos no son suficientes. La dificultad para trasladar a las personas con discapacidad de un lugar a otro genera discriminación en el empleo. Este estudio mostró que las regulaciones de los trabajos de televisión involucrados, incluidas las personas con discapacidades en México, creando políticas y principios del estado centrados en este grupo sensible. Para lograr esto incluido, es necesario ajustar completamente el nuevo método de trabajo llamado TV Work, organizado para trabajar en el mundo: "cómo trabajar en lugar de oficinas y/o física de la separación, y esto incluye el uso de nuevas tecnologías, Haciendo que sea más fácil para las funciones, además de la fuente de trabajo y el trabajo tradicional, desde la casa privada del personal, utilizándolo -tt (trabajo. Información y comunicación). En concreto: “es una forma de organizar el trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el propio domicilio del trabajador o en otro lugar si es ajeno al empleador. Poco a poco, esta moda salió de la etapa experimental y se convirtió en una herramienta de integración social y laboral, arraigada en la cultura del trabajo”.

Ferrero Vicente, Erica (2018) tesis titulada “El teletrabajo en la doctrina y jurisprudencia“ para optar el grado de abogado, por la Jaume I University – España; durante las últimas décadas, hemos sido testigos de una nueva revolución en la forma en que se organizan los activos productivos, con el objetivo de aumentar la competitividad de las estructuras corporativas y en un esfuerzo por conectar mejor el hogar y la vida laboral. En este sentido, están surgiendo nuevas tecnologías organizativas mucho más flexibles que las que existen hoy en día, como el teletrabajo, que presenta importantes ventajas pero requiere de una actuación reglamentaria detallada de la legislación laboral. Estas nuevas herramientas nos brindan formas de trabajar que hasta ahora desconocíamos, y que trataremos de resaltar en estas páginas, pueden ser la solución a algunos de los problemas a los que nos enfrentamos como sociedad. Sin embargo, también

es cierto que pueden poner en peligro algunos logros en la lucha laboral, por lo que se debe tener cuidado para garantizar que el trabajo remoto se realice de manera responsable, respetando los derechos y libertades de los trabajadores. Para aprovechar este nuevo enfoque sin posibles inconvenientes, es necesario reflexionar sobre los factores más importantes que están en juego para que, como sociedad, utilicemos esta modalidad de trabajo remoto para aumentar la productividad sin sacrificar el bienestar de los trabajadores. Para mí personalmente, mi motivación para estudiar este tema radica en mi voluntad de profundizar en las aplicaciones prácticas del teletrabajo, así como en las diversas oportunidades que puede brindar para la redistribución demográfica de la fuerza de trabajo, especialmente en lo que se refiere al mantenimiento de pequeños municipios con economías predominantemente agrícolas o ligeramente agrícolas. Esto es lo que algunos escritores llaman el "pueblo nuevo". Los pequeños y fríos pueblos del interior de la provincia de Castellón, con malas conexiones de transporte, se ven ahora amenazados por una constante ola de emigración de jóvenes del campo a las ciudades con más oportunidades laborales. Sin duda, el entorno en el que vine y crecí requería de herramientas que hicieran más atractivo a los jóvenes que se instalan en las ciudades y desarrollan allí sus actividades. Una buena solución en este sentido podría ser brindar un servicio remoto. La disminución de la población es un problema real que el trabajo remoto puede resolver. Gracias a esta forma de trabajo remoto, todos pueden decidir regresar a su ciudad natal sin tener que renunciar a algunos trabajos en empresas nacionales o extranjeras, pues solo se requiere una conexión a Internet. Esta es solo una de las grandes oportunidades que nos ofrece el trabajo remoto. Gracias al continuo desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, la ubicación geográfica de los empleados ya no es un obstáculo para brindar servicios a organizaciones registradas en cualquier parte del mundo. Reconociendo que es prácticamente imposible seguir el ritmo de cambio al que debe adaptarse, el derecho laboral de nuestro tiempo enfrenta grandes desafíos debido a los incesantes desarrollos que exhibe la sociedad moderna. Por tanto, el derecho laboral, como todo el ordenamiento jurídico nacional y supranacional en su conjunto, debe ser dinámico, pero a la vez coherente, respetando las buenas normas laborales. En estas páginas, resumiré o abordaré el creciente fenómeno

del teletrabajo, centrándome en la perspectiva legal y analizando sus elementos más importantes. Desde un punto de vista más social, también analizaré las ventajas y desventajas que puede presentar desde diferentes perspectivas. Aunque la mayoría de las teorías separan el trabajo a distancia como empleado y el teletrabajo como trabajo por cuenta propia, en este artículo nos centraremos más en la gestión de un trabajador a distancia, tal como lo entendemos desde el punto de vista del trabajo, y el trabajo es un lugar protegido. práctica a escala. Para ello, se tratarán los imprescindibles para el teletrabajo que se consideran asignados por otros. Estructuralmente, se intentará contextualizar este fenómeno refiriéndose a sus orígenes y la definición de "teletrabajo" dada por varias organizaciones autorizadas en la materia, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo. Luego analiza las características del trabajo remoto que pueden manifestarse junto con la remuneración, la dependencia, la voluntariedad y la alienación que definen cualquier relación laboral. En el siguiente apartado, trataremos la normativa que regula esta modalidad de prestación de servicios laborales, intentando introducir las disposiciones de los actos jurídicos más importantes que marcan los límites de esta nueva escala en materia laboral. También cubrirá los derechos básicos en juego y cómo garantizar que se ejerzan cuando se trabaja de forma remota, principalmente con respecto a la privacidad y el hogar de los empleados. Asimismo, se abordarán la salud y la seguridad de los negocios a distancia y la fiscalidad de los negocios a distancia como parte de un esfuerzo por analizar las cuestiones fiscales relacionadas con los negocios a distancia y su desarrollo en el ámbito internacional. Finalmente, intentaremos presentar algunas de las conclusiones a las que hemos llegado tras estudiar el tema.

Casalin Tarifa, Alejandro (2014) tesis titulada "Implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo"; para optar el grado de abogado por la Universidad de la Costa – Colombia; gracias a los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, el mundo está imponiendo el teletrabajo que tiene como objetivo flexibilizar ciertos aspectos del trabajo sin comprometer la eficiencia y asegurando el cumplimiento legalmente vinculante para los empleados. Se está implementando rápidamente en muchos países diferentes y se considera un tipo de conectividad con un gran potencial. El

presente estudio tuvo como objetivo determinar las implicaciones jurídicas del trabajo remoto en Colombia como oportunidad laboral por lo que se realizaría una investigación forense descriptiva bajo un modelo cualitativo basado en la consulta de documentos de revisión y bibliografía relacionada directa o indirectamente con el tema. teletrabajo y derecho laboral para conocer las consecuencias de su introducción en Colombia, sus orígenes legislativos, sus ventajas y desventajas.

Fernandez, Esmeira (2015) tesis titulada “*Caracteres típicos del trabajo a domicilio*”; para optar al título académico de especialista en derecho del trabajo por la Universidad Central de Venezuela; El objetivo de este estudio fue analizar las características típicas del trabajo a domicilio, en el que se identificaron las siguientes tareas específicas: 1) Definir una definición establecida de trabajo a domicilio en la Ley Orgánica del Trabajo. 2) Indicar las características de la tarea asignada. 3) Identificar el marco legal aplicable en materia laboral doméstica. 4) Las normas sobre los derechos de los trabajadores para los trabajadores bajo este régimen están estipuladas en la Ley Orgánica del Trabajo. La ley vigente define beneficios para estos empleados, a saber, entre otros, seguridad social, uso y pago de días de vacaciones. Este desarrollo legislativo y realista es creado por cuestiones relacionadas con los símbolos típicos del trabajo doméstico, son temas de capacitación. Lo mismo es importante enmendar las reglas, como en la doctrina nacional, la ley comparativa y el caso, el hecho de que prestar especial atención a la nueva justicia y sus principios parciales se identifican. Lo mismo, también relevante para este tema. tales como este problema, así como relacionado con este problema, así como relacionado con este problema, así como relacionado con este problema de sus métodos, incluso en realidad, TI, Permite declarar que la tarea es la actividad del trabajo pagado por las personas naturales, realizada con o sin miembros de la familia y bajo la dependencia de uno o más empleadores, pero no hay una observación directa. En cuanto a la metodología, el proyecto que estaremos utilizando es un documento analítico con técnica de observación bibliográfica.

Jurado Román Laura; Rodríguez Parada, Rossana (2016) tesis titulada “El teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales”; para optar al título de abogado por la Universidad de Manizales –

Colombia; la sociedad moderna siempre está tratando de mejorar la vida de las personas y confía en la tecnología y sus beneficios que ya forman parte de la vida cotidiana donde las computadoras y los teléfonos móviles a menudo se encuentran en los hogares como otros electrodomésticos y usan Internet como si todavía fuera un imprescindible. Servicio a domicilio como agua y energía. Sin embargo, el caos de las grandes ciudades, donde la gente pasa de cuatro (4) a cinco (5) horas al día yendo al trabajo, ha contribuido a la ruptura de las familias donde los niños son menores de edad. -educativo o "distante". control" a través de llamadas telefónicas y preferiblemente bajo la supervisión de una persona desconocida. Es un conocimiento público que en todos los campos o industrias donde una persona puede estar ocupada, requiere que se use como una herramienta básica para su trabajo normal, y en este trabajo televisivo encuentra una combinación ideal para el desarrollo del trabajo de la sociedad moderna, Especialmente para la población sensible, con ventajas, porque brindan empleados mecánicos. La asociación salió de casa, centro solitario, funciones de reasentamiento y reasentamiento. Lo que inventa este trabajo es demostrar la realidad y la importancia del trabajo televisivo en una población menos prioritaria asignada a los trabajos de televisión, así como a los mecanismos gubernamentales. Organizado para lograr la estandarización de esta nueva forma de trabajo. Por ello es importante definir qué es el trabajo a distancia, de dónde proviene, cuál es su función en la sociedad manizaleña, cómo se corresponde este tipo de trabajo con los principios de la Constitución Política, cómo ha evolucionado a lo largo de los años y hasta dónde ha llegado. viene? puede ir en el futuro.

Martínez Sánchez, Rebeca (2012) artículo titulado "El teletrabajo como tendencia del mercado laboral"; por la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador; El artículo presenta el trabajo a distancia como el giro laboral más reciente en la historia del pensamiento económico. Se analiza bajo diversos aspectos como el concepto y clasificación propuesta, la legislación laboral, los motivos y perfil de los trabajadores remotos, así como sus áreas de aplicación. El trabajo remoto es la tendencia laboral actual que transforma la idea de que las personas tienen que salir de casa e ir a trabajar, hoy en día se puede trabajar en cualquier lugar usando computadora e internet, este hecho requiere de un análisis

de los cambios en la economía.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Trabajo remoto**

#### **2.2.1.1. Origen del trabajo remoto**

Aparecieron en la década de 1960 con Robert Wiener y su "teletrabajo", luego en 1976, el físico Jack Niles acuñó el término "trabajo remoto", que luego apareció como "redes", "trabajar desde casa" en Francia; la idea del trabajo en manos de los trabajadores, sin embargo, debido a que el desarrollo tecnológico inicial no estaba lo suficientemente preparado para el trabajo remoto, tomó años para que arraigara en Estados Unidos y Europa. (Tellez, 2009)

#### **2.2.1.2. Concepto de trabajo remoto**

El teletrabajo es una actividad profesional realizada por personas que no se encuentran en la empresa para la que trabajan. Esto requiere, además del perfil profesional, el dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y por tanto, es una forma de trabajo a distancia, mediante el uso de las telecomunicaciones. Es una nueva forma de trabajo que no requiere empleados en el centro de producción. (Tellez, 2009)

#### **2.2.1.3. Importancia del trabajo remoto**

El trabajo remoto beneficia tanto a la empresa como a los empleados, ya que reduce costos y tiempo y establece metas específicas; así, aumenta la productividad y estimula el dinamismo y la innovación. (Ponce, 2021).

#### **2.2.1.4. Ventajas del trabajo remoto**

##### **a. Para el trabajador**

- Mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo.
- No es necesario realizar transferencias que consumen dinero y tiempo.
- Reducir los costos de ropa.
- Mayor eficiencia porque realizas las tareas en línea con los objetivos.
- Permite a las mujeres embarazadas y madres con hijos que no pueden

salir de casa para trabajar.

- Facilitar a las personas con discapacidad que no pueden trasladarse al lugar de trabajo.
- Proporciona una programación más flexible.
- Alivia el estrés.
- Te permite trabajar para empresas en el extranjero o desde otros lugares sin necesidad de viajar.

**b. Para la empresa**

- Reducir infraestructura, alquiler, viajes, electricidad y otros gastos.
- Productividad incrementada.
- Reducir el ausentismo.
- No existen conflictos entre los empleados.
- La posibilidad de ampliar la jornada laboral.
- Mejores tiempos de respuesta de las operaciones.

**c. Para la sociedad**

- Menos contaminación ambiental gracias a la reducción del desplazamiento.
- Reducir los atascos de tráfico.
- Desarrollo de áreas remotas o rurales.
- Apertura de grandes áreas urbanas (donde los trabajadores se trasladan a negocios cercanos).

**2.2.1.5. Desventajas del trabajo remoto**

**a. Trabajador**

- Aislamiento.
- Falta de distinción entre el entorno doméstico y el entorno profesional
- Pérdida de cierta seguridad laboral

**b. Empresa**

- Control del operador reducido.
- Las tareas deben estar mejor coordinadas. Cada vez es más necesario motivar a los empleados.

- Un empleado puede estar compitiendo deslealmente.
- Posibilidad de utilizar tecnología propia para las necesidades únicas del operador.

#### **2.2.1.6. *Requerimientos para el trabajo remoto***

El teletrabajo es otra forma de trabajar, como el trabajo presencial, pero requiere las condiciones necesarias para hacerlo, y cabe señalar que representa el cambio dentro del trabajador y dentro de la empresa. El uso de las TIC le permite trabajar desde un lugar que no sea el hogar de su empleador. No cambia la relación jurídica del trabajador a distancia, y por tanto, ni siquiera cambian los derechos y obligaciones de las partes consagradas en la legislación y los convenios colectivos. Pasar de un modo a otro, no puede causar ningún daño a los trabajadores. Habrán ajustes y cambios que deberán ser tomados en cuenta y consensuados entre el empleador y el sindicato, dependiendo de las especificidades del trabajo remoto y dentro del marco social.

En el Libro Blanco del Teletrabajo (familia, 2019), Indica que hay tres requisitos distintos a considerar al implementar este modo.

##### **a. Organizacionales**

Gestión del cambio organizacional, compromiso y conciencia. A diferencia de los trabajos de oficina con un horario fijo, la introducción del trabajo remoto implica la transición a horarios de trabajo flexibles, trabajar fuera de la oficina y trabajar en objetivos. Estos nuevos modelos, más flexibles y liberales, son adecuados para culturas organizacionales más maduras, donde prima la confianza y el autogobierno de los expertos y no es un factor la presencia, sino la orientación a resultados. Es un cambio de paradigma en la forma de trabajar que inevitablemente separa el trabajo de un espacio en particular. Lo que debe regir es que el empleado pueda decidir desde dónde puede hacer su trabajo con la mayor eficiencia.

##### **b. Tecnológicos**

Habilitar la infraestructura tecnológica y las plataformas que admitirán el trabajo remoto. La cooperación se basa en el acceso a medios fiables y seguros de comunicación e intercambio de información. El hardware y la infraestructura informática serán gestionados por los empleados, lo que supondrá un importante ahorro para la empresa, pero generará problemas a la hora de implantar redes de comunicación y trabajo seguras y fiables. La tecnología de la información y las comunicaciones proporcionará las herramientas para gestionar y supervisar el desempeño.

### **c. Jurídicos**

Cumplir con las leyes aplicables en materia legal, riesgos de los empleados y relaciones sindicales. Los trabajadores remotos deben cumplir con todos los aspectos de salud y seguridad. Factores como la adecuación del espacio de trabajo, la iluminación, el confort interior y la seguridad eléctrica, y tanto empleados como empresas, serán los responsables de su cumplimiento. Otro aspecto a considerar, no menos importante, es la definición de la jornada laboral, el número máximo de horas trabajadas por día y cómo se determinará la carga de trabajo.

#### **2.2.1.7. Trabajo remoto**

Comprende la prestación de servicios secundarios, sin presencia física en un lugar de destino u organismo público, mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y similares, a través de los cuales se pueda controlar y monitorear el trabajo realizado (El Peruano, 2015).

Es un concepto amplio que abarca muchos aspectos y campos diferentes en el campo de la electrónica, el arte y la medicina. Ejemplo: construir robots para automatizar tareas repetitivas o clonar animales es el proceso de medir el desempeño actual contra el plan, diagnosticar la causa de las desviaciones y tomar las medidas correctivas (Buchele, 1976).

## **2.2.2. Efectos en la promoción del empleo**

### **2.2.2.1. Efecto jurídico**

Castro Barros, (2017). Es una declaración o expresión de voluntad, penada por la ley, para producir el efecto jurídico deseado por el autor o las partes, que puede incluir la creación, modificación, transmisión, transferencia o supresión de derechos y obligaciones.

### **2.2.2.2. Carga laboral**

El nivel de dificultad y tiempo requerido para realizar las tareas. La implementación del trabajo remoto es un acuerdo entre la empresa y el empleado, que asegura que parte del plan de trabajo se realizará fuera de la estructura de la organización para la ejecución de actividades, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. (Guzmán Duque, 2017). Un aspecto importante de este tratado es la definición del trabajo realizado frente a la escala en la que se identifican y planifican las actividades a lo largo del tiempo.

### **2.2.2.3. Estrés laboral**

El estrés laboral es una forma específica de estrés que se produce en el lugar de trabajo, en el que un conjunto de situaciones o factores generales y específicos, actuando individual o colectivamente, pueden identificarse como estresores. Sus consecuencias no solo se limitan a la profesión, sino que también afectan a la vida personal y familiar (Selva, 2013).

## **Sobrecarga laboral**

El costo total de la mano de obra es el número de operaciones que se puede asignar a una parte o elemento de la línea de producción sin impedir el pleno desarrollo de las actividades. Las cargas de trabajo pueden incluir una o más unidades de trabajo mínimas. El exceso de carga de trabajo es un factor de riesgo muy presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa. Se trata de una serie de necesidades psicológicas y fisiológicas que los trabajadores tienen que soportar durante su jornada laboral. Esta viene determinada por la actividad muscular o física y dentro de estas existen factores

de riesgo asociados a la explotación de dicho factor, como la aceleración de la velocidad de trabajo, la necesidad de adaptarse a diversas tareas, etc. Como consecuencia de la carga física y mental, el cansancio es el factor emocional más inmediato (Jaramillo Chiriboga, 2014).

#### **2.2.2.4. Rentabilidad**

Cuando hablamos de rentabilidad, nos referimos a la capacidad de una inversión para generar un rendimiento mayor que la inversión después de esperar un cierto período de tiempo. Es un componente fundamental de la planificación económica y financiera ya que está asociado a la elección correcta (Raffino, 2020).

#### **2.2.2.5. Teoría del negocio jurídico**

Según Breccia, Bigliuzzi, Natoli, & Busnelli (1995) tanto la doctrina como la jurisprudencia se encargan en buena medida de definir el concepto de negocio jurídico; Después de conocer los diversos aspectos del pensamiento sobre el tema, se puede concluir, que existen esencialmente dos teorías: la teoría del negocio legítimo como expresión de la voluntad de efecto, el derecho comercial legítimo y la teoría como autorregulación del interés propio para dar efecto jurídico demuestra que una voluntad particular es un elemento estructural necesario para crear, modificar o extinguir una relación jurídica, reconocida y protegida por el ordenamiento jurídico.

#### **2.2.2.6. Teoría de la causa**

Según Albaladejo Garcia (1993), la razón constituye el concepto de "unitario", utilizado para justificar obligaciones (se entiende por razones los intereses económicos perseguidos por las partes contratantes) y contratos (se entiende por razones la(s) causa(s) que llevan personalmente a las partes al contrato); la primera idea se traduce en la existencia de una causa "legal".

#### **2.2.2.7. Teoría de otros costos de producción**

Launhardt, Weber y Isard, (1956). La principal ventaja de estos modelos de agregación de costos es que la empresa elige la "ubicación" de sus actividades de

producción, en función de la distancia entre el mercado del producto producido en la planta de la empresa y el sitio de producción. La ubicación del insumo o recurso para la producción. utilizados en la producción de los productos de la empresa. Se supone que los precios y las cantidades de insumos y productos son constantes en la decisión de la empresa. Este desarrollo después del trabajo inicial tiene en cuenta las decisiones simultáneas de las empresas sobre el precio, la producción, la canasta de insumos y la ubicación.

El crecimiento del sector del transporte ha reducido los costos de transporte para las empresas y ha aumentado la importancia de otros factores de localización utilizados y/o que afectan el proceso de producción. Dos factores de costos comunes que afectan la ubicación de una empresa son: el empleo (incluidos los salarios, la productividad laboral, el medio ambiente y la política laboral); e impuestos locales. Otros factores que afectan la ubicación de las actividades comerciales son: 1) entorno comercial; b) interferencia estatal en las actividades de puesta en marcha; c) servicios de apoyo (como telecomunicaciones, infraestructura pública, instalaciones educativas y de formación) y calidad de vida; y 4) inercia en el mantenimiento de los procesos existentes (Tello, 2006).

#### **2.2.2.8. Bases legales**

- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Decreto de Urgencia 029-2020
- “Guía para realizar el trabajo remoto en entidades públicas - 2020” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional del quince de marzo del año dos mil veinte.
- Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera

### 2.3. Definición de términos básicos

**Efecto.** Derivado del término latino Effectus, la palabra efecto tiene muchos significados y usos diferentes, muchos de los cuales están relacionados con experimentos científicos. Su significado principal es su efecto sobre la causa. La relación entre causa y efecto se llama causalidad (Perez Porto & Gardney, 2019).

Para la física, un efecto es un fenómeno que es causado por una causa específica y se acompaña de manifestaciones específicas que pueden determinarse cualitativa y cuantitativamente.

**Efectos jurídicos.** Efecto jurídico son todas las consecuencias que afectan a la ley que resultan de la realización de un acto, hecho o hecho jurídico. Estos efectos jurídicos incluyen: creación, modificación, conservación, declaración, transmisión y extinción de derechos, obligaciones o cargos (Perdomo, 2009).

**Legislación.** La legislación se refiere a un conjunto de leyes que permiten actuar en una situación o asunto. La frase se deriva de la palabra latina *law/atio*. Por lo tanto, es un libro de reglas que le permite organizar la vida en el Estado. Se refiere a la disposición legal que rige qué actos y actos están prohibidos y qué actos pueden permitirse o exigirse en determinadas circunstancias (Martínez, 2020).

Estas normas están documentadas y aprobadas por las autoridades competentes. Las leyes en esta área están hechas de tal manera, que están dirigidas a una región, ciudad o país. Gracias a la ley es posible proteger derechos, resolver controversias y sancionar a quienes incumplen sus deberes.

**Bases legales.** Son las leyes que sustentan legalmente el desarrollo del proyecto, "explicando que las bases legales" son las leyes, reglamentos y normas que son necesarias para lograr unas reuniones que se justifican por el tema (Daniel, 2002).

**Jurisprudencia.** La jurisprudencia es una fuente de derecho, constituida por actos pasados que dieron lugar a la creación o modificación de normas jurídicas. Por esta razón, a veces se dice que un caso particular "establece jurisprudencia" para los tribunales estatales. (Perez Porto & Maria, 2009)

**Ordenamiento jurídico.** Un sistema legal es el sistema legal de leyes y reglamentos que conforman un estado. Es decir, el conjunto de normas que rigen a un Estado o nación en un momento determinado de la historia será su ordenamiento jurídico. En el caso de los Estados modernos, cumple con la Constitución o la Carta Magna. Un sistema legal es el sistema legal de leyes y reglamentos que conforman un Estado. Es decir, el conjunto de normas que rigen a un Estado o nación en un momento determinado de la historia será su ordenamiento jurídico. En el caso de los estados modernos, cumple con la Constitución o la Carta Magna (Raffino, 2020).

**Decreto de urgencia.** Las disposiciones con rango y fuerza de ley que establezcan medidas especiales en materia económica y financiera, con excepción de las tributarias, que se dicten cuando así lo exija el interés nacional y con carácter de urgencia, y que sean necesarias para corregir irregularidades y situaciones imprevistas (Ministerio de Economía y finanzas, 2021).

**Emergencia sanitaria internacional.** La Organización Mundial de la Salud utiliza el término "emergencia de salud pública de interés internacional" cuando un brote de una enfermedad afecta a más de un país y requiere una estrategia coordinada internacionalmente para responder. Además, debe tener un impacto serio en la opinión de salud pública y ser "extraordinario" e "inesperado". La decisión final sobre si se trata de una emergencia de salud pública internacional recae en el director general de la Organización Mundial de la Salud, ahora el etíope Tedros Adhanom Ghebreyesus.

**Pandemia.** Una pandemia se define como la "propagación global" de una nueva enfermedad (Salud, 2020).

**COVID-19.** Una enfermedad respiratoria altamente contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se cree que el virus se propaga de persona a persona en gotitas que se propagan cuando una persona infectada tose, estornuda o habla. También se puede propagar al tocar una superficie que tenga el virus y luego tocarse la boca, la nariz o los ojos. Los signos y síntomas más comunes de COVID-19 son fiebre, tos y dificultad para respirar. A veces también se presentan dolores musculares, escalofríos, dolor de cabeza, dolor de garganta y pérdida del

gusto o del olfato. Los signos y síntomas suelen aparecer de 2 a 14 días después de la exposición al SARS-CoV-2. Algunas personas no muestran síntomas, pero pueden propagar el virus. La mayoría de las personas infectadas con COVID-19 se recuperan sin tratamiento especial; Sin embargo, algunos corren un mayor riesgo de desarrollar enfermedades graves. Las personas con mayor riesgo son los ancianos y las personas con problemas de salud graves, como enfermedades cardíacas o pulmonares, diabetes, cáncer y un sistema inmunitario debilitado. Enfermedad grave que incluye neumonía e insuficiencia orgánica potencialmente mortal. Se están realizando investigaciones sobre el tratamiento de la COVID-19 y la prevención de la infección por SARS-CoV-2. También conocida como enfermedad por coronavirus 2019 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

**Trabajo remoto.** El teletrabajo es un método de trabajo organizado, colaborativo y planificado que le permite trabajar desde casa, desde una oficina compartida (coworking) o desde cualquier lugar que no sea la oficina y en la mayoría de las ubicaciones. En algunos casos, esto no va seguido de horas específicas, pero es un objetivo importante o respetado (Del Alcazar Ponce, 2020).

**Crecimiento económico.** El crecimiento económico es el desarrollo positivo del nivel de vida dentro de un territorio, generalmente dentro de los países, medido por la productividad de la economía y los ingresos a lo largo del tiempo. La definición más estricta de crecimiento económico es la que indica el crecimiento de los ingresos o de los bienes y servicios que produce la economía de un territorio en un momento dado, generalmente medido en años (Sánchez Galán, 2020).

**Carga laboral.** La carga de trabajo es la cantidad de actividades que se pueden asignar a una parte o elemento de la cadena de producción sin obstaculizar el crecimiento general de la operación. Una carga de trabajo puede incluir una o más unidades de trabajo mínimas. La carga de trabajo es un factor de riesgo muy importante en todas las industrias y en todas las empresas. Representan algunas de las demandas psicofisiológicas a las que se somete un trabajador durante la jornada laboral. Esto se debe a la actividad muscular o física, y entre ellos se encuentran los factores de riesgo asociados al citado empleo, como el aumento de la velocidad de trabajo, la necesidad de adaptarse a los puestos de trabajo

diferentes, etc. Por tanto, el estrés, como mucho, la consecuencia inmediata es el cansancio (Jaramillo Chiriboga, 2015).

**Tecnología.** La tecnología es una colección de conceptos y conocimientos científicos que los humanos utilizan para lograr un objetivo particular, ya sea para resolver un problema humano particular o para satisfacer alguna necesidad. Es un concepto amplio que abarca muchos aspectos y campos diferentes en el campo de la electrónica, el arte y la medicina. Por ejemplo, crear robots para automatizar tareas repetitivas o clonar animales (Raffino M. e., 2020).

**Tecnologías de la información y comunicaciones.** Tecnologías de la información y la comunicación: conjunto de tecnologías que permiten recibir, producir, almacenar, procesar, transmitir, grabar y presentar información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales acústicas, ópticas o electromagnéticas (Trabajo, 2011).

**Capacitación.** La capacitación es una herramienta eficaz para mejorar el desempeño comercial, mejorar la excelencia de los empleados y puede ayudarnos a tener un proceso sistemático a través del cual podemos facilitar los cambios necesarios para que los empleados de la empresa comprendan mejor los beneficios y las ventajas que conlleva. Una formación eficaz permite a la empresa innovar y desarrollar estrategias competitivas, comerciales y funcionales, apoyadas en el uso de las tecnologías de la información, con sentido ético y de responsabilidad social. La capacitación no debe verse como una obligación de la empresa hacia sus empleados, ya que así lo exige la ley. Es una inversión que beneficia a la empresa ya los participantes en la capacitación. Los resultados obtenidos son una contribución al desarrollo personal y profesional de las personas. La formación, al ser una actividad planificada, favorece la preparación y formación de los recursos humanos que actualmente se requieren y trabajan en la organización (Chiavenato, 2007).

**Oportunidad.** Oportunidad se refiere a cualquier circunstancia en la que existe la posibilidad de lograr alguna mejora en términos económicos, sociales, laborales, etc. Oportunidad también significa acción por parte del sujeto: es el momento a partir del cual una acción puede conducir a un cambio significativo en la vida (Definición, 2014).

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG Existe relación significativa entre el trabajo remoto y los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1 Existe relación significativa entre el trabajo remoto con la seguridad jurídico, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.

HE 2 Existe relación significativa entre los efectos jurídicos de la promoción del empleo con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021.

#### **3.2. Variables de estudios**

**Variable 1:** trabajo remoto

**Variable 2:** efectos jurídicos

##### **3.2.1. Definición conceptual**

**Trabajo remoto:** el teletrabajo es una actividad profesional realizada por personas que no están físicamente presentes en la empresa donde trabajan. Además del perfil profesional, requiere conocimientos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, por lo que es una modalidad de trabajo a distancia mediante el uso de las telecomunicaciones. Es una nueva forma de trabajar que no requiere la presencia del empleado en el centro de producción. (Tellez, 2009)

##### **Dimensión**

- Seguridad jurídica

## **Indicadores**

- Bases jurídicas
- Decretos
- Doctrina
- Jurisprudencia
- Política

**Efectos jurídicos:** el acto jurídico es la declaración o manifestación de voluntad, sancionada por el derecho, destinada a producir efectos jurídicos requeridos por su autor o por las partes, que pueden consistir en crear, modificar, transferir, transmitir o extinguir derechos y obligaciones. (Castro Barros, 2017)

## **Dimensión**

- Voluntad de las partes

## **Indicadores**

- Pactos
- Gestión por resultado
- Reglamentos
- Rentabilidad
- Economía

### **3.2.2. Definición operacional**

**Trabajo remoto.** Para medir la variable trabajo remoto se hizo uso de un cuestionario validado y confiable, el cual consta de 10 ítems y está construido en escala de Likert, cuyas opciones de respuesta son 1 (nunca), 2 (rara vez), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre)

**Efectos jurídicos.** Para medir la variable nivel de efectos jurídicos se hizo uso de la escala de Rosenberg, el cual consta de 10 ítems, cuyas opciones de respuesta son 1 (muy de acuerdo), 2 (de acuerdo), 3 (en desacuerdo) y 4 (muy en desacuerdo) y 5 (siempre)

### **3.3. Tipo y nivel de la investigación**

#### **3.3.1. Tipo de la investigación**

La tesis fue de tipo de investigación aplicada, que tiende al dictamen de problemas o a la realización de ideas, a corto o medio plazo, que se han dirigido para obtener novedades, mejorando los procesos o productos, aumentos de calidad y rendimiento, etc. (Cegarra, 2012, p. 42)

#### **3.3.2. Nivel de investigación**

El estudio fue de nivel explicativo cuyo fin fue encontrar diversos motivos que generan el fenómeno que se está investigando, de los cuales se deben observar las causas y las consecuencias que existen, así como identificar las circunstancias. (Mejia, 2019)

#### **Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación fue mixto, en el que se trató de aplicar una combinación de los métodos cuantitativo y cualitativo debido a que recolectó, analizó y vinculó datos de los dos métodos, para dar respuesta al planteamiento del problema. (Lara, 2013).

#### **Método de la investigación**

De Bernal Torres (2006) citado Castellanos (2017), se refiere:

El método deductivo analiza principios generales específicamente de temas específicos, en donde una vez comprobados y verificados se procede a aplicarlo a contextos particulares. Mientras que con el método inductivo se deben estudiar u observar hechos o experiencias particulares con los que se deben llegar a conclusiones que puedan inducir, o permitir derivar de ello, los fundamentos de una teoría. (pp. 10-11)

Por ende, el estudio se hizo con el uso del método deductivo e inductivo.

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la tesis fue el no experimental, donde se refiere en dar afirmaciones de las relaciones de causalidad por variables, partiendo de una hipótesis o simplemente hallándola por intermedio de la recolección de la información y que solo pueden ser observadas, sin ninguna intención de manipularlas, así como hacen los estudios experimentales. (Darío, 2016, p. 89)

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

Esta es una agrupación de componentes conteniendo algunas descripciones para ser estudiadas. (Ventura, 2017). Para el estudio se consideraron a 100 profesionales entre abogados y administrativos, en la ciudad imperial del Cusco -2021.

#### **3.5.2. Muestra**

La muestra es una parte de la población que son consideradas para diversos estudios. (Ventura, 2017) La cual se conformó por 50 entre abogados y 50 administrativos.

Es una técnica útil para determinar la cantidad de la muestra dependiendo del tipo de estudio que se quiere realizar y se da a través de la selección de sujetos o grupos de sujetos de una población con el fin de analizar sus atributos.

El desarrollo de la investigación se efectuó por el muestreo no probabilístico por conveniencia.

#### **a. Criterios de inclusión**

Dentro de los términos de inclusión se consideraron a abogados con mayoría y vasta experiencia y administrados con mayoría de edad y vasta experiencia, y que trabajen en la ciudad imperial del Cusco.

#### **b. Criterios de exclusión**

En los términos de exclusión no se consideraron a profesionales y administrados con pocos meses de experiencia.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica de la investigación fue la encuesta, el análisis documental y la entrevista, de las cuales se hablan a continuación:

##### **Encuesta**

La encuesta es un proceso sistemático y estandarizado en la recoger la información por intermedio del cuestionario, por el cual se agrupan varias preguntas (Gutiérrez J. , 2013)

##### **Análisis documental**

Representa textualmente lo fundamental de su capacidad, eliminando aquello que no es importante, para su recuperación rápida; implicando la descripción, la síntesis y control terminológico del documento escrito (Caldera y Arranz, 2013).

##### **Entrevista**

La entrevista es un instrumento fascinante por su riqueza y versatilidad, por la diversidad muy presente en los relatos que brinda el entrevistado; además, es atrayente y desafiante donde es conveniente desarrollarla y por los diversos restos propuestos a los entrevistadores con relación a las interacciones y comunicaciones humanas (Navia y Rivera, 2018, p. 15).

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de la investigación que se hicieron uso fueron el cuestionario, guía de análisis documental, ficha de registro, de las cuales se hablan a continuación:

##### **Cuestionario**

El cuestionario es el documento que se envía a los expertos, no es solo un documento que contiene una lista de preguntas, sino que con él se consigue que los expertos interactúen, ya que en él se presentarán los resultados de anteriores circulaciones o rondas. (Borderías y Muguruza, 2014)

## **Guía de análisis documental**

Esta guía recopila información por medio de ciertas preguntas elaboradas y que servirán para la redacción (Rizo, 2015, p. 29).

## **Ficha de registro**

Son aquellos instrumentos esenciales para la recolección de la información, que sirven para recabar todo el material que extraemos de las fuentes y organizarlos de acuerdo con su esquema, así como facilitar la sistematización de tu escritorio (Baena, 2014, p. 66).

## **Validación de instrumentos**

Cuando se reporta la fuente de validez en donde recurrió el instrumento ayuda a dar seguridad o convicción a las conclusiones que se hayan extraído de la investigación, de la misma manera se tiene que dar a conocer las falencias o las limitaciones (Ventura, Arancibia y Madrid, 2017).

Por ende, en el estudio se hizo el uso de la validación por juicio de expertos.

## **Confiabilidad de instrumentos**

Esta se dice que es una propiedad de las puntuaciones del test y denota proporción de varianza genuina y se vincula con el error de medición. Refiriéndose a que si la confiabilidad es mayor entonces, menor es el error que se mide. (Ventura, Arancibia y Madrid, 2017).

Por ende, en el presente estudio se hizo el uso de la confiabilidad del alfa de Cronbach.

Con base a ello, los instrumentos fueron confiabilizados mediante una prueba piloto aplicado a 10 abogado y 10 administrados. Los resultados demostraron que ambos instrumentos fueron confiables, la variable trabajo remoto presentó un alfa de Cronbach de 0.892, de esta manera se asegura que la prueba fue confiable para su aplicabilidad.

**Tabla 1.***Alfa de Cronbach del trabajo remoto*

Variable	Valor Alfa de Cronbach
Trabajo remoto	0.892

*Fuente: Elaboración propia*

Para la segunda variable, efectos jurídicos se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0.746, lo cual demuestra que el cuestionario planteado fue confiable para su aplicabilidad.

**Tabla 2.***Alfa de Cronbach de los efectos jurídicos*

Variable	Valor Alfa de Cronbach
Efectos jurídicos	0.746

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.7. Métodos del análisis de datos**

En este punto se procedió a hacer uso de la estadística descriptiva e inferencial; porque por intermedio de los instrumentos considerados en la tesis, y una vez aplicados se tuvo información importante, procediendo a realizar cuadros y figuras estadísticas con el programa estadístico SPSS. Luego se analizaron e interpretaron para las conclusiones de acuerdo con los objetivos planteados por la investigadora.

### **3.8. Aspectos éticos**

En el aspecto ético de esta exploración se solicitó a instituciones que quieran ayudar donde se identificó la unidad de análisis y se obtuvo los datos necesarios para el logro de los objetivos. Así mismo, se tuvo la participación voluntaria y anónima por parte de abogados y administrativos con quienes se tuvo una conversación directa con el planteamiento de ciertas preguntas construidas. Finalmente, como investigadora actué con responsabilidad en la selección y organización de datos.

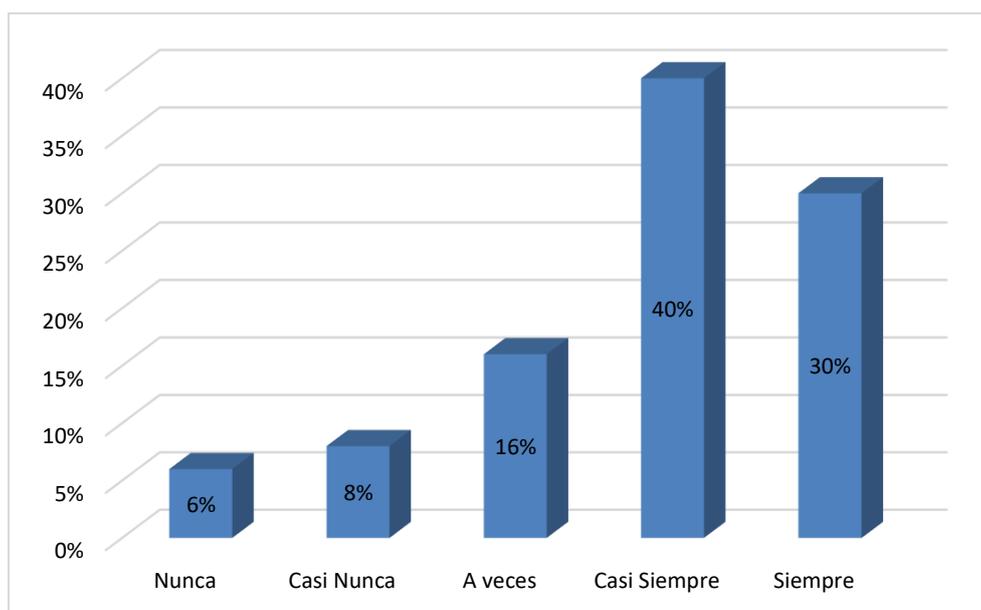
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 3.**

*Resultado que considera; que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador, le mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	3	6
Casi Nunca	4	8
A veces	8	16
Casi Siempre	20	40
Siempre	15	30
Total	50	100



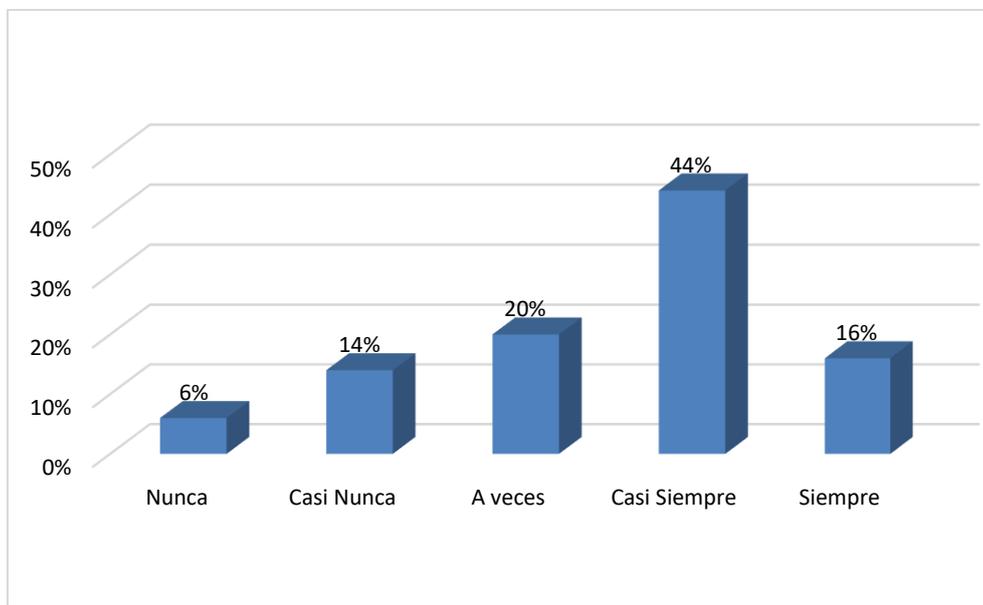
**Figura 1.** Gráfico de barra de los resultados que considera; que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador, le mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento

En la tabla y figura se muestra un total de 50 entre abogados y administrativos, los cuales fueron encuestados y se denota que el 40% mencionan que casi siempre, el trabajo remoto acciona o motiva a la seguridad jurídica. El 30% siempre, 16% a veces, 8% casi siempre y 6% nunca.

**Tabla 4.**

*Resultado que considera, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vínculo probatorio*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	3	6
Casi Nunca	7	14
A veces	10	20
Casi Siempre	22	44
Siempre	8	16
Total	50	100



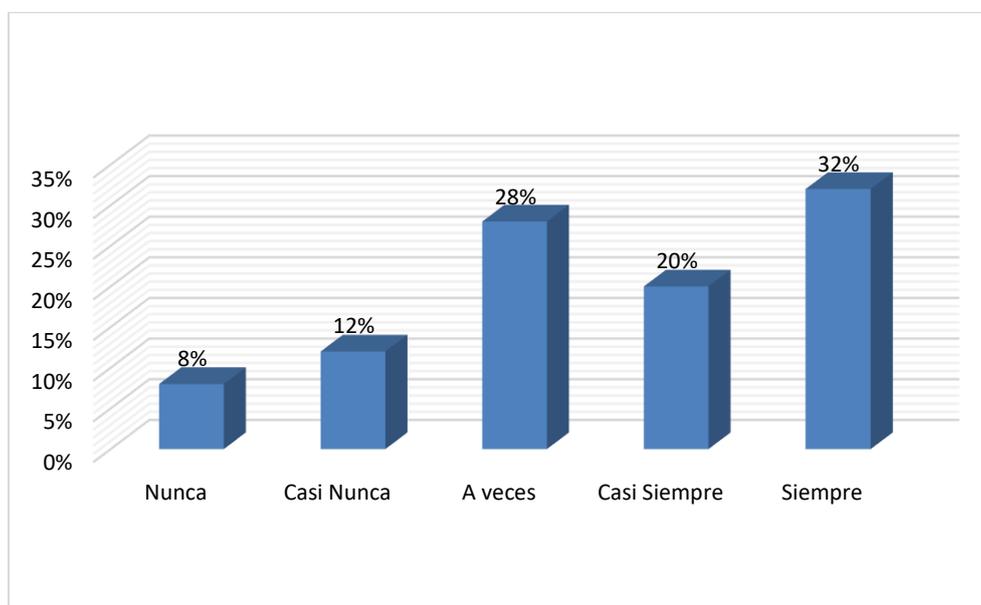
**Figura 2.** Gráfico de barra de los resultados que considera, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vínculo probatorio

En la tabla y figura, se establece un total 50 entre abogados y administrativos que el 44% consideran como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vínculo probatorio. El 20% a veces, 16% siempre, 14% casi nunca y el 6% nunca.

**Tabla 5.**

*Resultados que considera, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	4	8
Casi Nunca	6	12
A veces	14	28
Casi Siempre	10	20
Siempre	16	32
Total	50	100



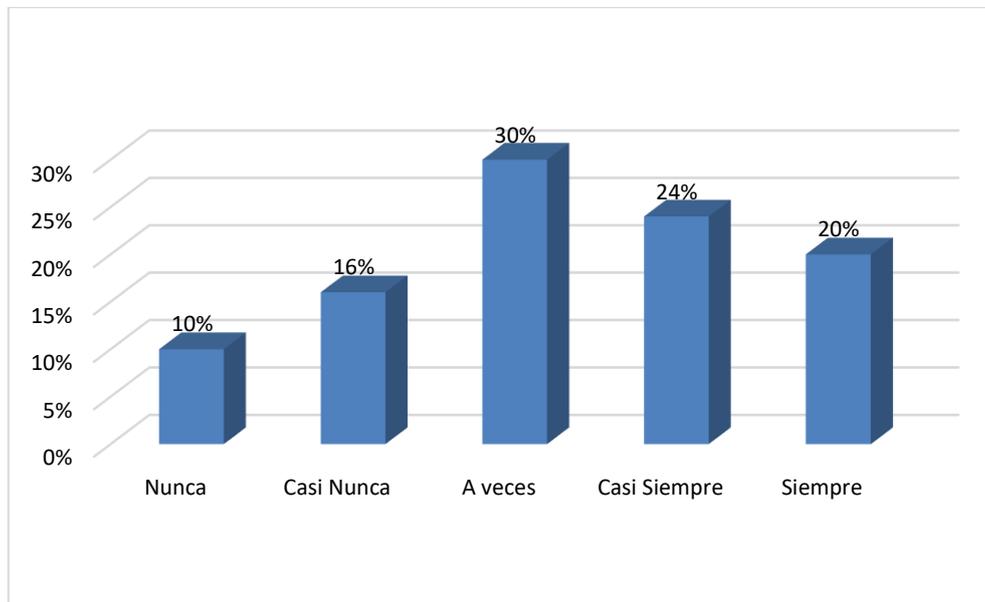
**Figura 3.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos

En la tabla y figura se detalla un total del 50 entre abogados y administrativos consideran que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos, los cuales el 32% dicen siempre, 28% a veces, 20% casi siempre, 12% casi nunca y 8% nunca.

**Tabla 6.**

*Resultado que considera, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	5	10
Casi Nunca	8	16
A veces	15	30
Casi Siempre	12	24
Siempre	10	20
Total	50	100



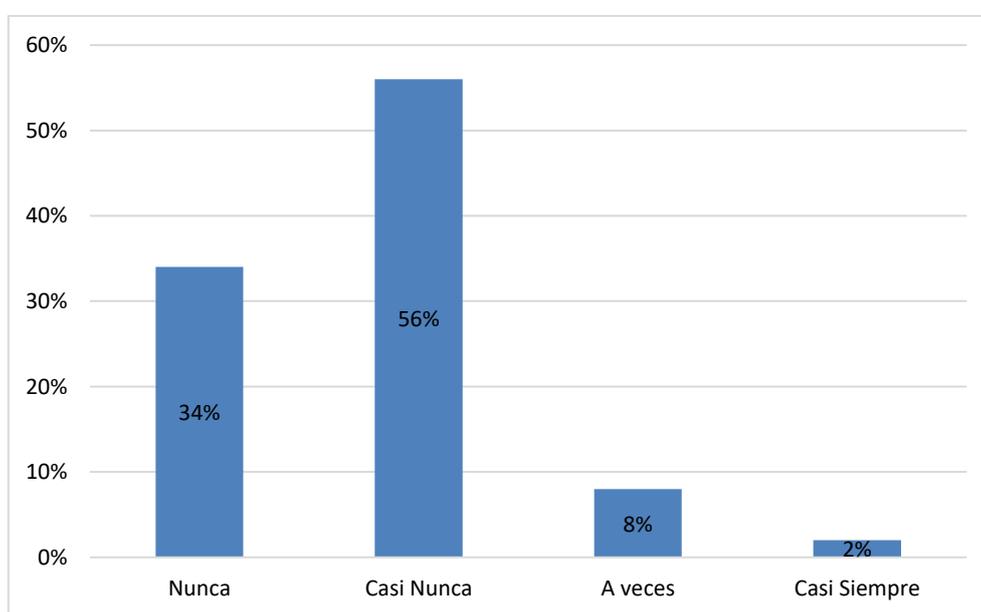
**Figura 4.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto

En la tabla y figura se observa un total de 50 entre abogados y administrados considera, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto, el 30% a veces. El 24% casi siempre, 20% siempre, 16% casi nunca y 10% nunca.

**Tabla 7.**

*Resultado que considera, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	17	34
Casi Nunca	28	56
A veces	4	8
Casi Siempre	1	2
Total	50	100



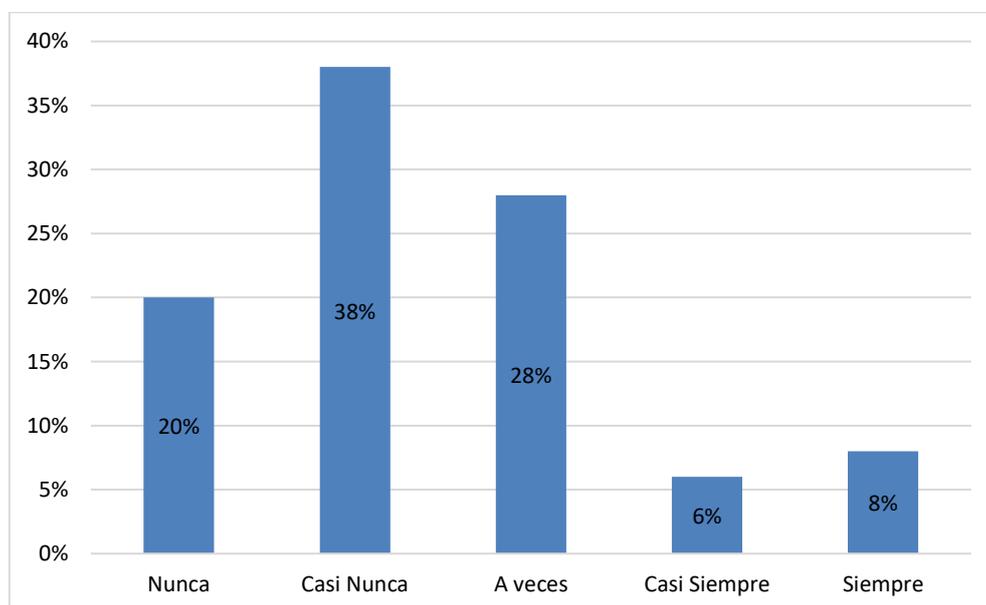
**Figura 5.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto.

En la tabla y figura se muestra que un total de 50 entre abogados y administrados 56% mencionan que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto. El 34% nunca, 8% a veces y el 2% casi siempre.

**Tabla 8.**

*Resultado que considera que, la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	10	20
Casi Nunca	19	38
A veces	14	28
Casi Siempre	3	6
Siempre	4	8
Total	50	100



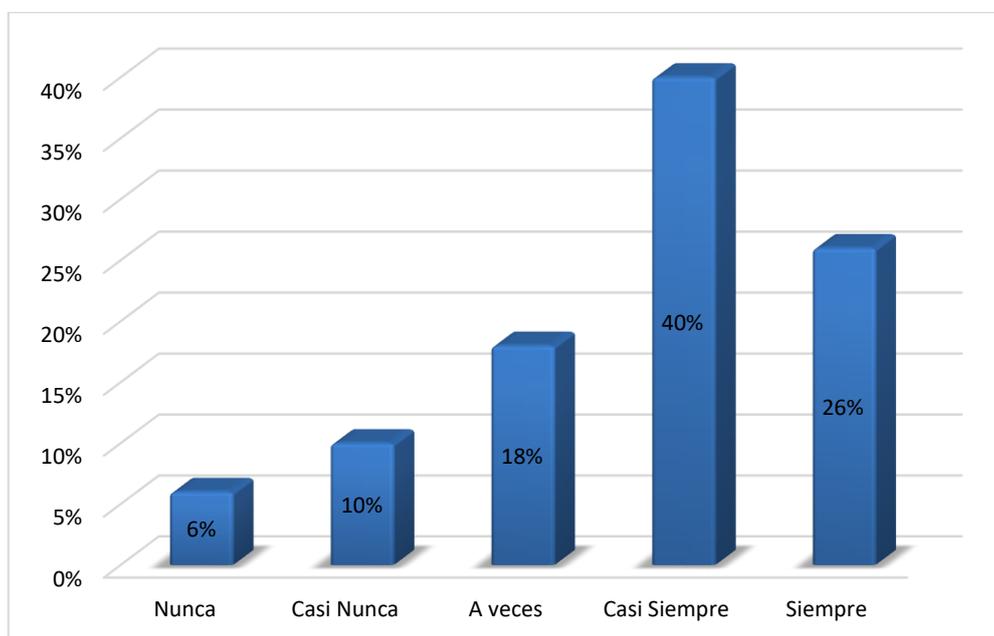
**Figura 6.** Gráfico de barra de los resultados que considera que, la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación

De la tabla y figura 6 un total entre abogados y administrativos, donde el 38% considera que, la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación. El 28% a veces, 20% nunca, 8% siempre y 6% casi siempre.

**Tabla 9.**

*Resultado que considera que, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	3	6
Casi Nunca	5	10
A veces	9	18
Casi Siempre	20	40
Siempre	13	26
Total	50	100



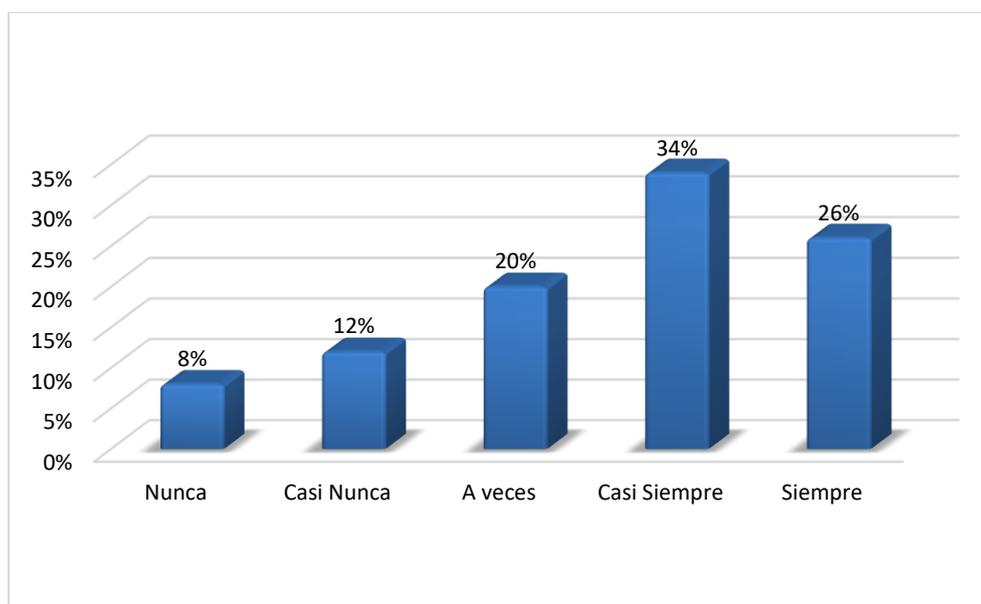
**Figura 7.** Gráfico de barra del resultado que considera que, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto.

Se observa en la tabla y figura, que del total de 50 entre abogados y administrativos indican que el 40% considera que, existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto. El 26% siempre, 18% a veces, 10% casi nunca, 6% nunca.

**Tabla 10.**

*Resultado que considera, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	4	8
Casi Nunca	6	12
A veces	10	20
Casi Siempre	17	34
Siempre	13	26
Total	50	100



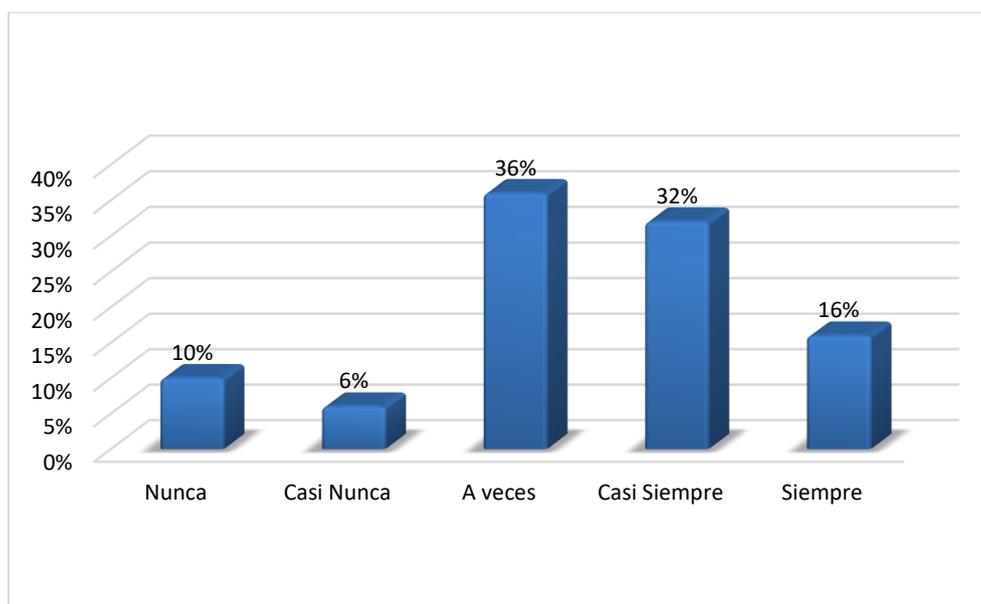
**Figura 8.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción

Se muestra que en la tabla y figura se establece que de un total de 50 abogados y administrativos que el 34% que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción. El 26% siempre, 20% a veces, 12% casi nunca, 8% nunca.

**Tabla 11.**

*Resultado que considera que, la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	5	10
Casi Nunca	3	6
A veces	18	36
Casi Siempre	16	32
Siempre	8	16
Total	50	100



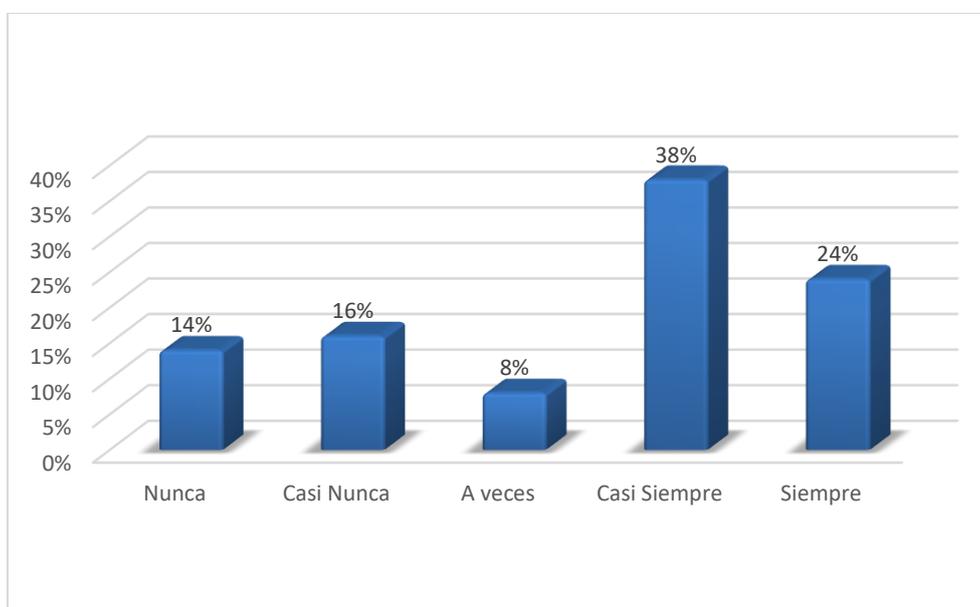
**Figura 9.** Gráfico de barras de los resultados que considera que, la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo

La tabla y figura establecen que de un total de 50 entre abogados y administrativos se observa que el 36% considera que, la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo. El 32% casi siempre, 16% siempre, 10% nunca y el 6% casi nunca.

**Tabla 12.**

*Resultado que considera, que la política legislativa, debe de promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para la seguridad del trabajador y el empleador*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	7	14
Casi Nunca	8	16
A veces	4	8
Casi Siempre	19	38
Siempre	12	24
Total	50	100



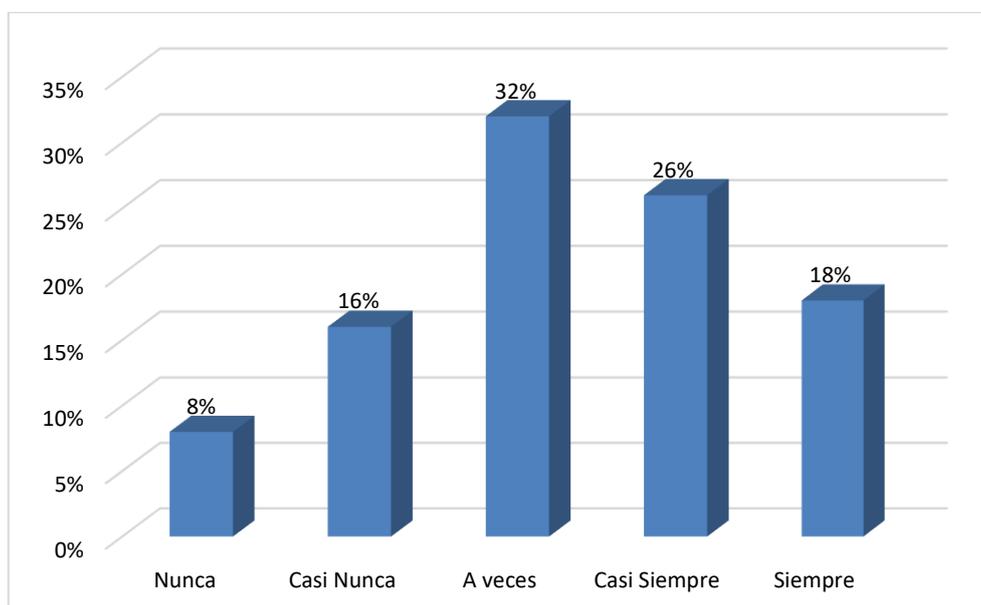
**Figura 10.** Gráfico de barras de los resultados que considera, que la política legislativa, debe de promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para la seguridad del trabajador y el empleador

Se detalla en la tabla y figura que de un total de 50 abogados y administrativos que la política legislativa, debe promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para dar seguridad al trabajador y al empleador. El 24% siempre, 16% casi nunca, 14% nunca y 8% a veces.

**Tabla 13.**

*Resultado que considera, que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	4	8
Casi Nunca	8	16
A veces	16	32
Casi Siempre	13	26
Siempre	9	18
Total	50	100



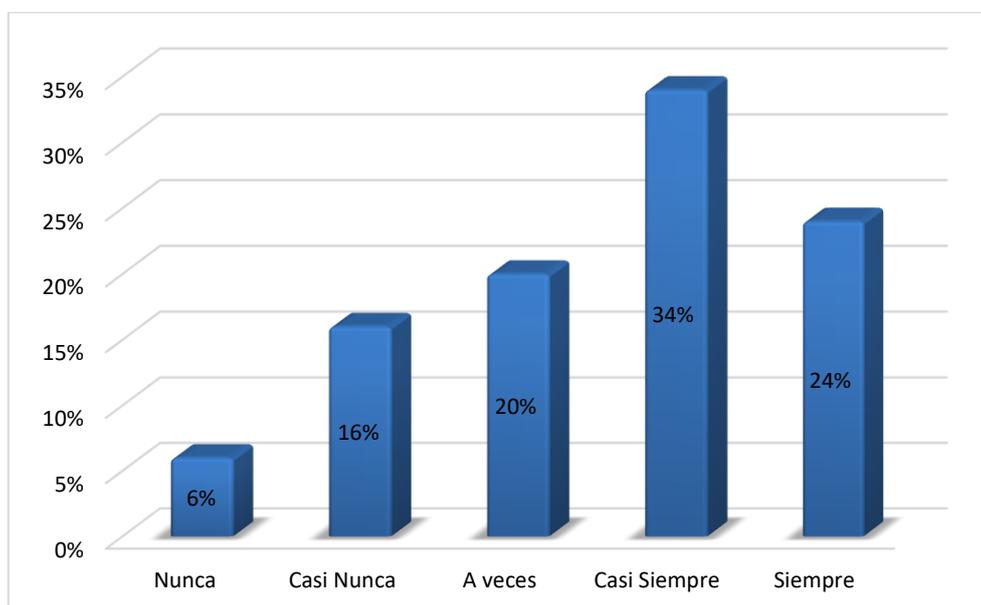
**Figura 11.** Gráfico de barras de los resultados que considera, que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes

La tabla y figura establece que de un total de 50 entre abogados y administrativos, consideran que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes, el 32% establece a veces, el 26% casi siempre, 18% siempre, 16% casi nunca y 8% nunca.

**Tabla 14.**

*Resultado de considera que el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	3	6
Casi Nunca	8	16
A veces	10	20
Casi Siempre	17	34
Siempre	12	24
Total	50	100



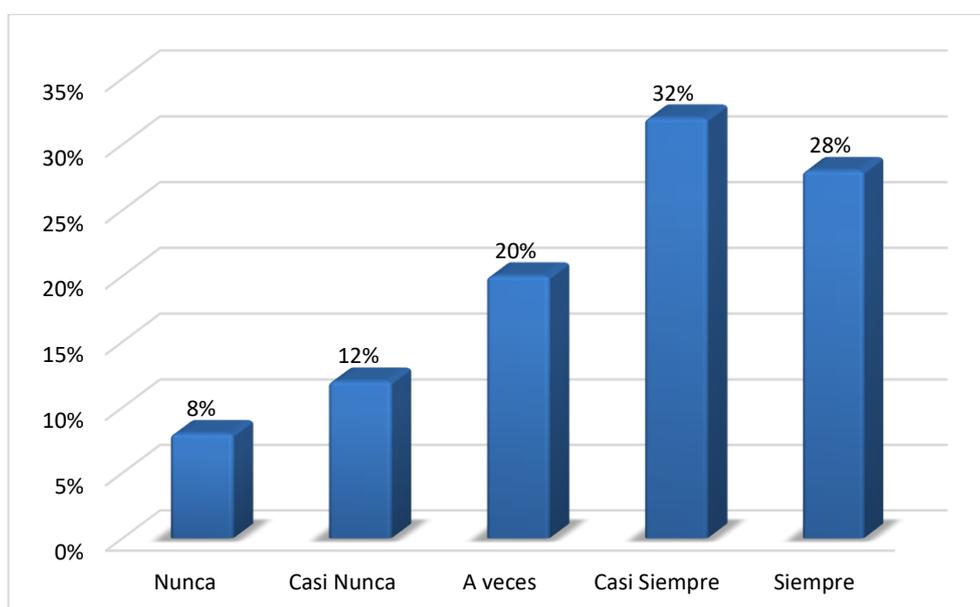
**Figura 12.** Gráfico de barras de los resultados de considera que el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores

En la tabla y figura se establece que de un total de 50 entre abogados y administrativos, *que* el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores, el 34% indican casi siempre, el 24% siempre, 20% a veces, 16% casi nunca y 6% nunca.

**Tabla 15.**

*Resultado que considera, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	4	8
Casi Nunca	6	12
A veces	10	20
Casi Siempre	16	32
Siempre	14	28
Total	50	100



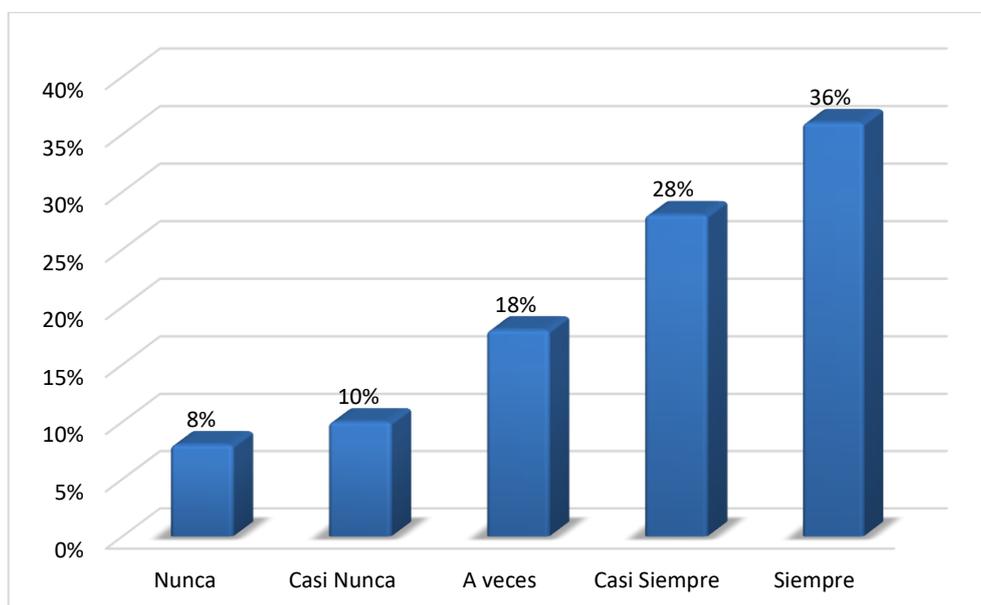
**Figura 13.** Gráfico de barras de los resultados que considera, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado

En la tabla y figura 13 se establece que un total de 50 entre abogados y administrativos, consideran que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultados, el 32% casi siempre, el 28% siempre, 20% a veces, 12% casi nunca y 8% nunca.

**Tabla 16.**

*Resultado que considera que la gestión por resultados es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	4	8
Casi Nunca	5	10
A veces	9	18
Casi Siempre	14	28
Siempre	18	36
Total	50	100



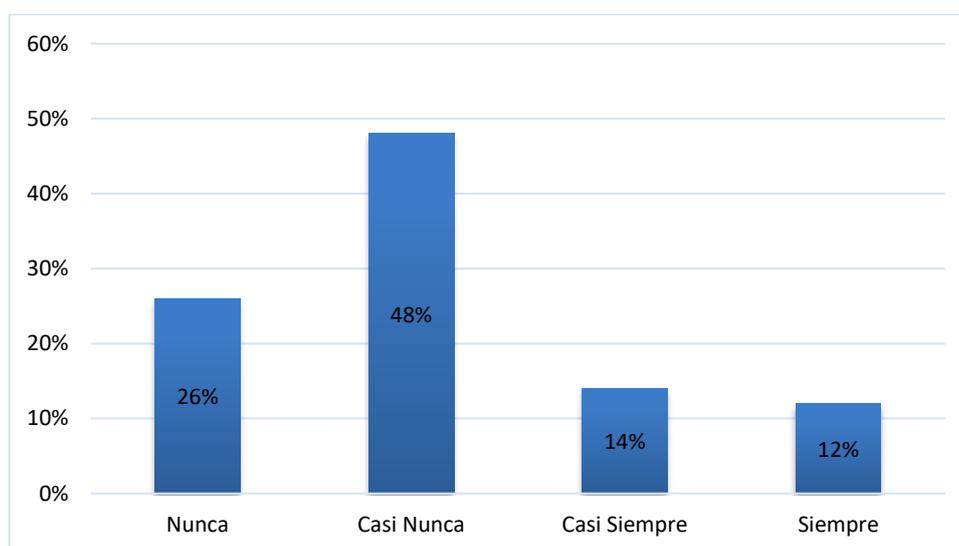
**Figura 14.** Gráfico de barra de los resultados que considera que la gestión por resultado es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo

Se muestra en la tabla y figura 14, que de un total de 50, entre abogados y administrativos, que la gestión por resultados es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo, el 36% siempre, el 28% casi siempre, 18% a veces, 10% casi nunca, 8% nunca.

**Tabla 17.**

*Resultado que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	13	26
Casi Nunca	24	48
Casi Siempre	7	14
Siempre	6	12
Total	50	100



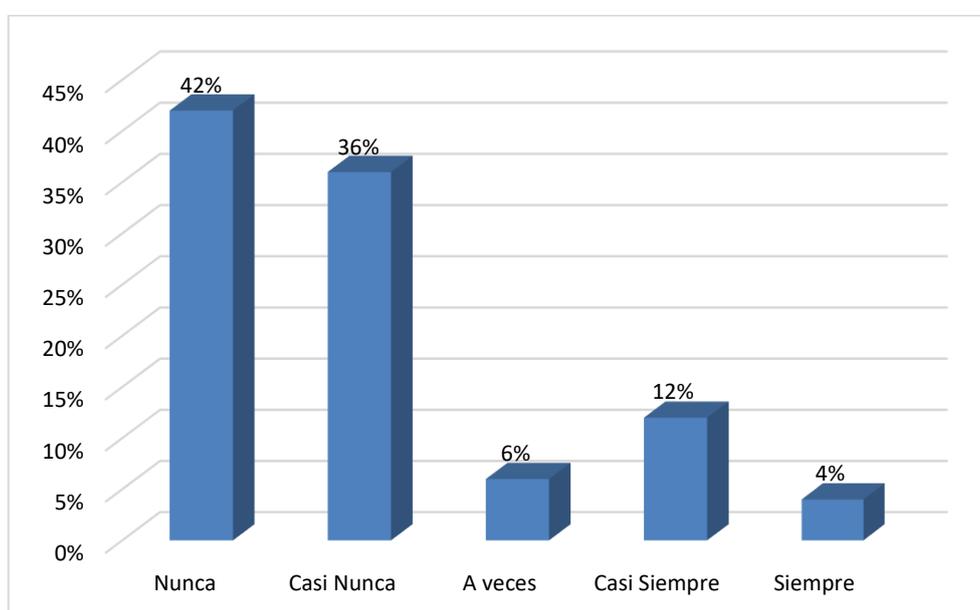
**Figura 15.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución

Se detalla en la tabla y figura que de un total de 50 entre abogados y administrativos, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo de cada institución, el 48% casi nunca. El 26% nunca, 14% casi siempre y el 12% siempre.

**Tabla 18.**

*Resultado que considera, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	21	42
Casi Nunca	18	36
A veces	3	6
Casi Siempre	6	12
Siempre	2	4
Total	50	100



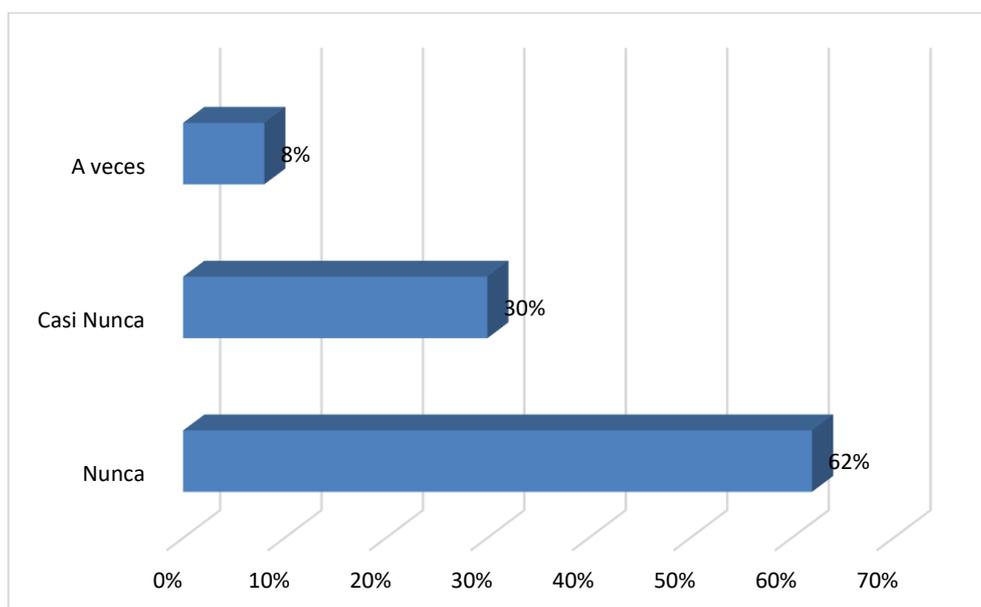
**Figura 16.** Resultado que considera, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas

De la tabla y figura se establece que un total de 50 entre abogados y administrativos, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas, el 42% nunca, el 36% casi nunca, 12% casi siempre, 6% a veces y 4% siempre.

**Tabla 19.**

*Resultado que considera, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	31	62
Casi Nunca	15	30
A veces	4	8
Total	50	100



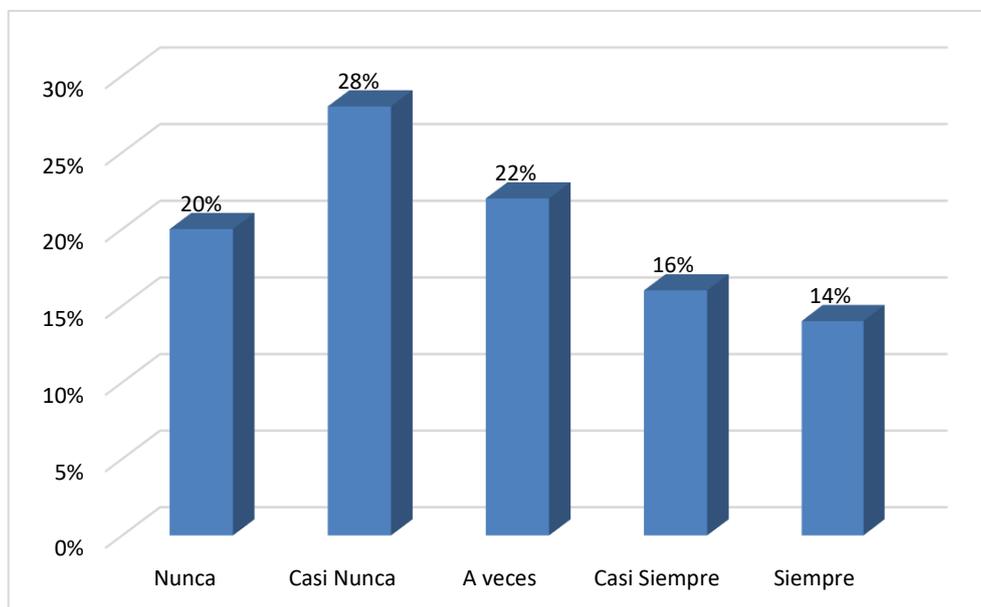
**Figura 17.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura

De la tabla y figura 17, se establece que de una totalidad de 50 entre abogados y administrativos, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura, el 62% nunca, el 30% casi nunca y 8% a veces.

**Tabla 20.**

*Resultado que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	10	20
Casi Nunca	14	28
A veces	11	22
Casi Siempre	8	16
Siempre	7	14
Total	50	100



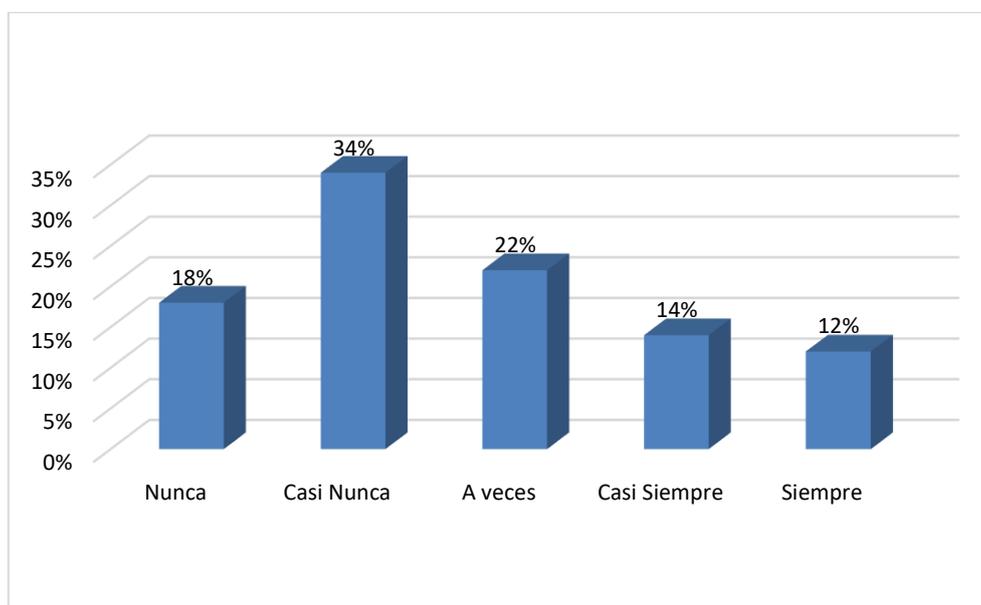
**Figura 18.** Gráfico de barra de los resultados que considera, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales

En la tabla se denota que el 28% establece que de un total de 50 entre abogados y administrativos, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales, el 22% a veces, 20% nunca, 16% casi siempre y 14% siempre.

**Tabla 21.**

*Resultado que considera que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	9	18
Casi Nunca	17	34
A veces	11	22
Casi Siempre	7	14
Siempre	6	12
Total	50	100



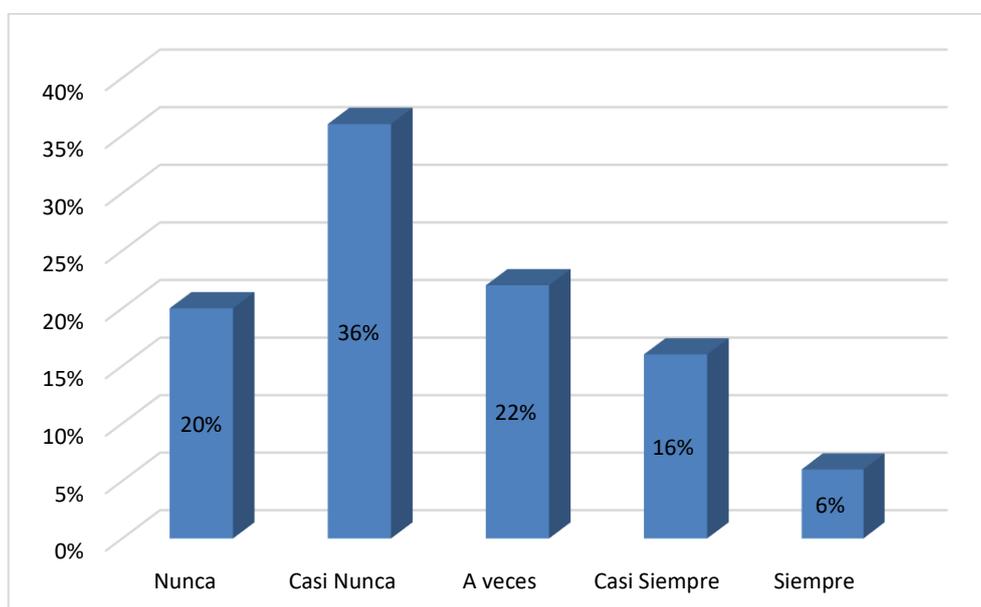
**Figura 19.** Gráfico de barras de los resultados que considera que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica

Se observa en la tabla y figura que de un total de 50, entre abogados y administrativos, que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica, el 34% casi nunca, el 22% a veces, 18% nunca, 14% casi siempre y 12% siempre.

**Tabla 22.**

*Resultado que considera que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica*

Valoración	Nº	Porcentaje
Nunca	10	20
Casi Nunca	18	36
A veces	11	22
Casi Siempre	8	16
Siempre	3	6
Total	50	100



**Figura 20.** Gráfico de barra de los resultados que considera que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica

En la tabla y figura se establece que de un total de 50 entre abogados y administrativos se denota que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica, el 36% casi siempre, el 22% a veces, 20% nunca, 16% casi siempre y 6% siempre.

## 4.2. Resultados cuantitativos

### Contraste de hipótesis

**HI:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021

**HO:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021

**Tabla 23.**

*Relación entre el trabajo remoto con los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.*

		Trabajo remoto	Efectos jurídica	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	-0,140
	Trabajo remoto	Sig. (bilateral)	.	0,334
		N	50	50
		Coefficiente de correlación	-0,140	1,000
	Efectos jurídicos	Sig. (bilateral)	0,334	.
	N	50	50	

Establece la conformidad de haber una relación entre las variables de (p-valor= 0.334 > 0.05), y no se admite la hipótesis nula, se entiende de que los trabajos remotos motivan nuevas exigencias normativas.

### **Contrastación de hipótesis específica 1**

**HI:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto con la seguridad jurídico, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.

**HO:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto con la seguridad jurídico, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.

**Tabla 24.**

*Existe la relación significativa entre el trabajo remoto con la seguridad jurídica, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.*

		Trabajo remoto	Seguridad jurídica	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	-0,239	
	Trabajo remoto	.	0,095	
		N	50	
		Coeficiente de correlación	-0,239	1,000
		Sig. (bilateral)	0,095	.
	Seguridad jurídica			
		N	50	

Se establece la conformidad de haber una relación entre la variable 1 y la dimensión1 ( $p\text{-valor} = 0.095 > 0.05$ ), por tal motivo, se admite la hipótesis específica 1 propuesta y se refuta la hipótesis nula, entendiéndose, que el trabajo remoto trae nuevas formas de ejecutar la seguridad jurídica.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

**HI:** Existe relación significativa entre los efectos jurídicos de la promoción del empleo con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021.

**HO:** No existe relación significativa entre los efectos jurídicos de la promoción del empleo con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021.

**Tabla 25.**

*Existe relación significativa entre los efectos jurídicos de la promoción del empleo con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021*

		Promoción de empleo	Voluntad de las partes	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,109	
	Promoción de empleo	.	0,450	
		N	50	
		Coeficiente de correlación	0,109	1,000
		Sig. (bilateral)	0,450	.
	Voluntad de las partes			
		N	50	

Se establece la conformidad de haber una relación entre la variable 2 y la dimensión 2 ( $p\text{-valor} = 0.450 > 0.05$ ), por tal motivo, se admite la hipótesis específica 1 propuesta y se refuta la hipótesis nula, entendiéndose, que los efectos del trabajo traen consigo en sus efectos, la participación de las partes motivado el pacto contractual.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Discusión de resultados**

La discusión de resultados se realizó, acorde con los objetivos de la investigación, se identificó el trabajo remoto en tiempo de pandemia, y sus efectos jurídicos en la promoción del empleo, en la ciudad imperial del cusco, 2021, los resultados obtenidos en un primer orden de ideas, es sobre las variables, confirmando las relaciones entre las mismas, y en lo que respecta a la dimensión de la primera variable la cual es, seguridad jurídica, permite lograr un desempeño esperado al 100% admiten que se vincula a las bases jurídicas, el cumplimiento de los decretos, y la responsabilidad de aplicar la doctrina. Asimismo, las características recaen en el uso de jurisprudencia, así como el interés político en la creación de una norma reguladora 100%.

En un segundo orden de ideas en lo que respecta a la segunda dimensión de la segunda variable la cual es, voluntad entre las partes, permite lograr un desempeño esperado al 100% admiten que se vincula a los pactos, el cumplimiento de la gestión por resultados, y la responsabilidad de aplicar a reglamentos. Asimismo, las características recaen en el uso de rentabilidad, así como el interés económico en los efectos jurídicos 100%.

## **VI. CONCLUSIÓN**

1. Se establece el vínculo entre las variables de análisis de exploración, en el contexto pandémico, situación que origino la acción de decretos y aplicaciones de reglamentos, y normas, con contenido jurisprudencial y político.
2. Se establece que hay relación entre las dimensiones, de la seguridad jurídica y la manifestación de voluntad, por ende, la construcción independiente de reglamentos en cada institución pública como privada.
3. Se estableció relación significativa entre los indicadores en el contexto pandémico motivando conexión y derivaciones de las mismas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a las universidades particulares estructurar un equipo de profesionales multidisciplinarios, para la revisión y modificación de la ley en la materia e inclusión de nuevos factores.
2. Se sugiere al Ministerio de Trabajo, que considere en la relación laboral como evidencia para la primacía de la realidad los protocolos laborales.
3. Se sugiere la aplicación de políticas públicas para mejorar el desenvolvimiento del trabajo remoto y convenios institucional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afanador Madragon, Sharon Amanda; Camargo Chacín, Belcy Katherine (2015) Análisis Jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta (tesis de pre grado) Universidad Libre de Colombia. Obtenido de: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTO\\_DEGRADO\\_TELETRABAJO\\_SHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTO_DEGRADO_TELETRABAJO_SHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Albaladejo Garcia (1993) Teoría de la Causa. Obtenido de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1198/Farromeque\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1198/Farromeque_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arranz, (2013) análisis documental. Obtenida de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/12586-Texto%20del%20art%C3%ADculo-12666-1-10-20110601.PDF>
- Baena (3014) ficha de registro. Obtenida de: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Borderias y Murguruza (2014). Cuestionario. Obtenida de: <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencias-entre-cuestionario-y-encuesta>
- Breccia, Bigliuzzi, Natoli, & Busnelli, (1995) Teoría del Negocio Jurídico. Obtenido de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-BrevesApuntesSobreLosPresupuestosYElementosDelNegocio-7792933%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-BrevesApuntesSobreLosPresupuestosYElementosDelNegocio-7792933%20(1).pdf)
- Beltrán Barbina, Horacio Jesús (2018) El teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad, (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma de México. Obtenido de: <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-teletrabajo-en-el-Poder-Judicial.-Una-nueva-forma-de-administrar-justicia.pdf>
- Casalin Tarifa, Alejandro (2014) Implicaciones jurídicas del teletrabajo en

- Colombia, como oportunidad de empleo (Tesis de pre grado) Universidad de la Costa Colombia. Obtenido de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/643/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro Barros, (2017) efectos jurídicos. Obtenido de: <https://inoponible.cl/efectos-de-los-actos-juridicos/>
- Cegarra, (2012) tipos de investigación. Obtenida de: [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)
- Correa Prieto, Fiorella Lissette (2018) El Teletrabajo: una nueva forma de organización en el trabajo (tesis de pre grado) por la Universidad de Piura. Obtenido de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER\\_016.pdf%3Bsequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf%3Bsequence=1)
- Chiavenato, (2007) capacitación. Obtenida de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa>
- De Bernal Torres (2006) método deductivo. Obtenida de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681>
- Dario, (2016) diseño de investigación, obtenida de: [https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018\\_1/Documentos/INVESTIGACION\\_NO\\_EXPERIMENTAL.pdf](https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf)
- Definición (2014) oportunidad. Obtenida de: <https://definicion.mx/oportunidad/>
- Del Alcazar Ponce, (2020) trabajo remoto. Obtenido de: <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Daniel (2002) Bases legales. obtiene de: <https://es.scribd.com/document/535249201/Bases-Legales>
- Eusebio Paulino, Yamile (2020) Trabajo remoto y el futuro del mundo laboral. Revista Funglode 1. Obtenido de: <http://editorialfunglode.com/index.php/noticias/625-el-exito-de-la-modalidad-de-teletrabajo-esta-en-el-logro-de-los-objetivos-y-conlleva-una->

mayor-responsabilidad-de-parte-del-empleado

El Peruano (2015) trabajo remoto. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Familia (2019) libro blanco de teletrabajo. Obtenido de: [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Fernandez, Esmeira (2015) *Caracteres típicos del Trabajo a domicilio*, (Tesis de pre grado) Universidad Central de Venezuela. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf;jsessionid=8E39B0CF15FCEABAB821DD378A3CCC61?sequence=2>

Ferrero Vicente, Erica (2018) El Teletrabajo en la Doctrina y Jurisprudencia (Tesis de pre grado) Universidad de España. Obtenido de: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185320/TFG\\_2019\\_Ferrero\\_Vicente\\_Erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185320/TFG_2019_Ferrero_Vicente_Erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gutierrez, (2013) encuesta. Obtenida de: <http://www.unidaddocentemfy claspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Jaramillo Chiriboga, (2015) carga laboral. Obtenido de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>

Launhardt, Weber, & Isard, (1882, 1909, 1956) Teoría de otros costos de producción. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1198/Farromeque\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1198/Farromeque_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lara (2013) enfoque de la investigación. Obtenida de: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>

Mejia (2009) nivel de investigación. Obtenida de: <https://sites.google.com/site/misitioweboswaldotomala2016/tipos-de-investigacion>

Ministerio de Economía y Finanzas (2021) decreto de Urgencia. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

dicta-medidas-extraordinarias-que-co-decreto-de-urgencia-n-032-2021-1934378-1/

Martinez (2020) legislación. Obtenido de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaLegislacionComoFuenteDeDerechoEnElPeru-5084892.pdf>

Martínez Sánchez, Rebeca (2012) El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. Revista. redaly. (4° edición) 143-156. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>

Navia y Rivera, (2018) entrevista. Obtenida de: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

Organización Mundial de la Salud, (2020) Covid 19. Obtenido de: [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjw06OTBhC\\_ARIsAAU1yOWaZjQhWPdziJ9JyuWUhqopu9FC7KHINJZ7v45j1DtjCxs77p1yJH4aApxPEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjw06OTBhC_ARIsAAU1yOWaZjQhWPdziJ9JyuWUhqopu9FC7KHINJZ7v45j1DtjCxs77p1yJH4aApxPEALw_wcB)

Pérez Vásquez, Cristina (2020) Trabajo Remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo, (tesis de pre grado). Revista actualidad laboral. Obtenido de: <https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>

Ponce, (2021) importancia de trabajo remoto. Obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914246/Revista%20Contexto%20N%C2%B0%2009%20-%20A%C3%B1o%202021.pdf>

Perdomo (2009), efectos jurídicos. Obtenido de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/18509-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73352-1-10-20170526%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/18509-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73352-1-10-20170526%20(1).pdf)

Perez Porto y Maria (2009) definición de jurisprudencia. Obtenido de: <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Jurisprudencia-relevante-Tomo-I.pdf>

Quispe Limpe, Leo Giomar (2017) La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, (tesis de pre grado) Universidad Andina del Cusco. Obtenido de: <https://repositorio.uandina.edu.pe/>

bitstream/ handle/ 20.500.12557/646/ Leo\_Tesis\_bachiller\_2016. pdf?  
sequence=3&isAllowed=y

Rojas Soro, Mario Jose (2011) El teletrabajo en el Poder Judicial. Una nueva forma de administrar justicia, (Tesis de pre grado) Universidad de Costa Rica. Obtenido de: <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-teletrabajo-en-el-Poder-Judicial.-Una-nueva-forma-de-administrar-justicia.pdf>

Raffino, (2020) ordenamiento jurídico. Obtenido de: <https://concepto.de/ordenamiento-juridico/>

Rizo (2015) guía de análisis documental. Obtenida de: <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>

Silva T., Carrasco M., Vega R. (2018) el análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: bcp y bbva, (tesis de pregrado) por la Pontificia Universidad Católica del Perú. obtenido de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA\\_TARRILLO\\_CARRASCO\\_MALPARTIDA\\_VEGA\\_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Salud (2020) pandemia. Obtenido de: <https://gacetamedica.com/investigacion/cual-es-la-diferencia-entre-brote-epidemia-y-pandemia/>

Sanchez Galan (2020) crecimiento económico. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/crecimiento-economico.html>

Silva Pérez, Rosita Victoria (2012) Estudio de las características del teletrabajo y propuesta de Ley para su incorporación en la legislación laboral peruana (tesis de pre grado) Universidad Privada del Norte. Obtenido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/125/Silva%20P%C3%A9rez%20Rosita%20Victoria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Serna Pajares, Cynthia (2017) Tesis Titulada “Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo, (tesis de pre grado) Universidad Nacional de Cajamarca, Obtenido de: <https://1library.co/document/>

[qo5xme0y-consecuencias-juridicas-ley-n-ley-regula-teletrabajo.html](http://qo5xme0y-consecuencias-juridicas-ley-n-ley-regula-teletrabajo.html)

Tellez, (2009) trabajo remoto. Obtenido de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Valencia Cantuta, Ana Maria CeciliaA (2017) Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas, scielo Obtenido de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472018000100203](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203)

Vargas Rascho, Tino Piero (2010) *La respuesta del Ordenamiento laboral Peruano frente al Teletrabajo*, (tesis de pre grado) Pontificia Universidad Católica del Perú. obtenido de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/VARGAS\\_RASCHIO\\_TINO\\_RESPUESTA.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/VARGAS_RASCHIO_TINO_RESPUESTA.pdf)

Ventura (2017) Población y muestra. Obtenida de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

“EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE PANDEMIA, Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EN LA CIUDAD IMPERIAL DEL CUSCO 2021”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Categoría	Variables	Diseño metodológico
Problema General	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis General</b>	Regulación del Trabajo remoto.	<b>V1 TRABAJO REMOTO</b>  <b>V2 SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROMOCIÓN</b>	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> Diseño No experimental  <b>Nivel:</b> Explicativo  <b>Enfoque:</b> Mixto  <b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta Análisis documental Entrevista  <b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario Guía de análisis documental Ficha de registro
¿De qué manera, se relaciona el trabajo remoto con los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021?	Analizar la relaciona el trabajo remoto con los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021	Existe la relaciona significativa entre el trabajo remoto y los efectos jurídicos en tiempos de pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.			
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>			
¿De qué manera, el trabajo remoto se relaciona con la seguridad jurídica, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021?	Analizar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la seguridad jurídico, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021	Existe la relación significativa entre el trabajo remoto con la seguridad jurídico, en tiempos de la pandemia para la promoción del empleo en la ciudad imperial del Cusco-2021.			
¿De qué manera, los efectos jurídicos de la promoción del empleo se relacionan con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021?	Analizar de qué manera los efectos jurídicos de la promoción del empleo se relacionan con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021	Existe relación significativa entre los efectos jurídicos de la promoción del empleo con la voluntad de las partes en la ciudad imperial del Cusco-2021.			

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

### “EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE PANDEMIA, Y SUS EFECTOS JURIDICOS EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EN LA CIUDAD IMPERIAL DEL CUSCO 2021”

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1= EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE PANDEMIA	El trabajo remoto es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Esto exige además de un perfil profesional, un dominio de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, Por tanto, es una forma de trabajo a distancia, mediante el uso de telecomunicaciones. Es una nueva forma de trabajo que no requiere la presencia del empleado en el centro productivo (Tellez, 2009)	Para medir la variable trabajo remoto se hará uso de un cuestionario validado y confiable, el cual consta de 10 ítems y está construido en escala Likert, cuyas opciones de respuesta son 1 (Nunca), 2 (Rara vez), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)	Seguridad jurídica	Bases Jurídicas	Ordinal Nunca (1)  Rara vez (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)
				Decretos	
				doctrina	
				jurisprudencia	
				política	
V2 SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO	El acto jurídico es la declaración o manifestación de voluntad, sancionada por el Derecho, destinada a producir efectos jurídicos queridos por su autor o por las partes, que pueden consistir en crear, modificar, transferir, transmitir o extinguir derechos y obligaciones. (Castro Barros, ACTO JURÍDICO, 2017).	Para medir la variable efectos jurídicos se hará uso de la escala de Rosenberg, el cual consta de 10 ítems, cuyas opciones de respuesta son 1 (Muy de acuerdo), 2 (De acuerdo), 3 (En desacuerdo) y 4 (Muy en desacuerdo).	Voluntad entre las partes	Pactos	Ordinal Nunca (1)  Rara vez (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)
				Gestión por resultado	
				reglamentos	
				rentabilidad	
				economía	

### Anexo 3: Instrumentos

#### Instrumento de recolección de datos para medir el trabajo remoto en tiempo de pandemia

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

#### . Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5			
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
Nº	Ítems		ESCALA				
Dimensión: Seguridad Jurídica							
Base Legal							
1	¿considera usted, que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador el mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento?		1	2	3	4	5
2	¿considera usted, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vinculo probatorio?		1	2	3	4	5
Decretos							
3	¿considera usted, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos?		1	2	3	4	5
4	¿considera usted, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto?		1	2	3	4	5
Doctrina							
5	¿considera usted, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto?		1	2	3	4	5
6	¿considera usted que la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación?		1	2	3	4	5

<b>Jurisprudencia</b>						
7	¿considera usted, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto?	1	2	3	4	5
8	¿considera usted, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción?	1	2	3	4	5
<b>Política</b>						
9	¿considera usted, que la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo?	1	2	3	4	5
10	¿considera usted, que la política legislativa, debe de promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para la seguridad del trabajador y el empleador?	1	2	3	4	5

**Instrumento de recolección de datos para medir sus efectos jurídicos en la promoción de empleo.**

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

**Instrucciones**

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5		
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Nº	Ítems	ESCALA				
<b>Dimensión: Voluntad entre las Partes</b>						
<b>Pactos</b>						
1	¿considera usted, que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes?	1	2	3	4	5
2	¿considera usted, que el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores?	1	2	3	4	5
<b>Gestión por resultado</b>						
3	¿considera usted, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado?	1	2	3	4	5
4	¿considera usted, que la gestión por resultado es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo?	1	2	3	4	5
<b>Reglamento</b>						
5	¿considera usted, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución?	1	2	3	4	5
6	¿considera usted, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas?	1	2	3	4	5

<b>Rentabilidad</b>						
7	¿considera usted, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura?	1	2	3	4	5
8	¿considera usted, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales?	1	2	3	4	5
<b>Economía</b>						
9	¿considera usted, que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica?	1	2	3	4	5
10	¿considera usted, que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica?	1	2	3	4	5

#### Anexo 4: Validación de los instrumentos

##### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE PANDEMIA

<b>Dimensión: Seguridad Jurídica</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevanci<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencia</b>
<b>Base Legal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera usted, que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador el mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento?	X		X		X		
2	¿considera usted, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vinculo probatorio?	X		X		X		
<b>Decretos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿considera usted, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos?	X		X		X		
4	¿considera usted, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto?	X		X		X		
<b>Doctrina</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿considera usted, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿considera usted que la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación?	X		X		X		
<b>Jurisprudencia</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿considera usted, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto?	X		X		X		
8	¿considera usted, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción?	X		X		X		
<b>Política</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿considera usted, que la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo?	X		X		X		
10	¿considera usted, que la política legislativa, debe de promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para la seguridad del trabajador y el empleador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Cesar Inocente Ramírez

DNI: 10495720; Especialidad del validador: Derecho Constitucional y Derechos Humanos

27 del 4 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Cal. 51066

---

Firma del Validado la Tesis

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROMOCIÓN DE EMPLEO.**

<b>Dimensión: Voluntad entre las Partes</b>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevanci <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
<b>Pactos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera usted, que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes?	X		X		X		
2	¿considera usted, que el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores?	X		X		X		
<b>Gestión por resultado</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿considera usted, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado?	X		X		X		
4	¿considera usted, que la gestión por resultado es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo?	X		X		X		
<b>Reglamento</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿considera usted, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución?	X		X		X		
6	¿considera usted, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas?	X		X		X		
<b>Rentabilidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿considera usted, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura?	X		X		X		
8	¿considera usted, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales?	X		X		X		
<b>Economía</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿considera usted, que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica?	X		X		X		
10	¿considera usted, que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Cesar Inocente Ramírez

DNI: 10495720; Especialidad del validador: Derecho Constitucional y Derechos Humanos

27 del 4 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Cal. 51066

Firma del Validado la Tesis

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE PANDEMIA**

<b>Dimensión: Seguridad Jurídica</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevanci<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencia</b>
<b>Base Legal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera usted, que el trabajo remoto acciona la seguridad jurídica para el trabajador el mismo que está amparada por la base legal de nuestro ordenamiento?	X		X		X		
2	¿considera usted, como base legal, a todo tipo de documento que contiene varios aspectos de vinculo probatorio?	X		X		X		
<b>Decretos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿considera usted, que la seguridad jurídica para el trabajo remoto se sostiene en los decretos?	X		X		X		
4	¿considera usted, que los decretos otorgan y amplían la vigencia del trabajo remoto?	X		X		X		
<b>Doctrina</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿considera usted, que la doctrina brinda la seguridad jurídica a todo aquel que se desarrolla en el trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿considera usted que la doctrina, mejora la aplicación del trabajo remoto protegiendo a ambas partes en la relación?	X		X		X		
<b>Jurisprudencia</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿considera usted, que existe jurisprudencia aplicada a los diversos casos dificultades por el trabajo remoto?	X		X		X		
8	¿considera usted, que una jurisprudencia extranjera en trabajos remotos puede aplicarse en un contexto similar en nuestra jurisdicción?	X		X		X		
<b>Política</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿considera usted, que la seguridad jurídica en el trabajo remoto, es compartida con el poder legislativo?	X		X		X		
10	¿considera usted, que la política legislativa, debe de promover una ley para esta nueva opción del trabajo remoto, para la seguridad del trabajador y el empleador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Luis Espinoza Pajuelo

DNI: 10495720; Especialidad del validador: Derecho Penal y catedrático

27 del 4 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Valida  
CAL 33243

---

Firma del Validado la Tesis

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROMOCIÓN DE EMPLEO.**

<b>Dimensión: Voluntad entre las Partes</b>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevanci <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
<b>Pactos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera usted, que el efecto jurídico en la promoción de empleo cambia los pactos entre las partes?	X		X		X		
2	¿considera usted, que el trabajo y la promoción de empleo en tiempos de pandemia establece de forma implícita pactos tácitos de labores?	X		X		X		
<b>Gestión por resultado</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿considera usted, que el trabajo remoto y los efectos jurídicos en la promoción de empleo motivan la gestión por resultado?	X		X		X		
4	¿considera usted, que la gestión por resultado es más eficiente en tiempos de pandemia a través de la promoción de empleo?	X		X		X		
<b>Reglamento</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿considera usted, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo nuevos reglamentos dependiendo cada institución?	X		X		X		
6	¿considera usted, que los reglamentos en la promoción de empleo sirven como directriz y se construyen independientemente por áreas?	X		X		X		
<b>Rentabilidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿considera usted, que el efecto de la promoción de empleo trae consigo rentabilidad por la minimización de gastos en infraestructura?	X		X		X		
8	¿considera usted, que los efectos de la promoción de empleo traen consigo rentabilidad para el trabajador por la reducción de sus gastos personales?	X		X		X		
<b>Economía</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿considera usted, que el acuerdo expreso entre las partes genera rentabilidad económica?	X		X		X		
10	¿considera usted, que el acuerdo tácito entre las partes genera rentabilidad económica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Luis Espinoza Pajuelo

DNI: 10495720; Especialidad del validador: Derecho Derecho Penal y catedrático

27 del 4 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CAI 33243  
Firma del Valida

---

Firma del Validado la Tesis

## Anexo 5: Matriz de datos

Valor de variable I: 0

Valor de variable D: 1

<b>Intervinientes</b>	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0
3	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
4	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1
6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
7	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
9	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
10	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
11	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
12	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0
13	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
14	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
15	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
16	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0
17	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
18	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
19	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
20	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0
21	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
23	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0
24	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0
25	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0
26	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
27	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
28	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
29	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
30	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
31	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0
32	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
33	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0
34	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
35	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
36	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
37	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1
38	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
39	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
40	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
41	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0

42	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
43	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
44	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
45	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
46	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0
47	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
48	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0
49	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0
50	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
51	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
52	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
53	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
54	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
55	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
56	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
57	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
58	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0
59	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
60	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0
61	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
62	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1
63	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
54	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
65	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
66	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1
67	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1
68	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1
69	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
70	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0
71	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
74	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
75	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
76	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0
77	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
78	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
79	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
80	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1
81	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
82	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
83	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
84	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
85	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
86	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0
87	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
88	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0
89	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0
90	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
91	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0

92	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
93	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
94	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
95	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0
96	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
97	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
98	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
99	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
100	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0

## **Anexo 6: Propuesta de valor**

La propuesta de valor de la presente tesis radica en brindar un adecuado trabajo remoto en tiempo de pandemia, y sus efectos jurídicos en la promoción del empleo, en la ciudad imperial del Cusco 2021.