

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Impacto de la falta de capacitación y compensaciones económicas
en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la
Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Milena Milagros TEJEDA OCEDA

Asesor:

Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS

Cerro de Pasco - Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Impacto de la falta de capacitación y compensaciones económicas
en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la
Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ
PRESIDENTE

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA
MIEMBRO

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 016 - 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Bach. Milena Milagros TEJEDA OCEDA

Escuela de Formación Profesional:

DERECHO

Tipo de trabajo:

TESIS

“Impacto de la Falta de Capacitación y Compensaciones Económicas en la Efectividad del Teletrabajo de los Trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023”

Asesor:

Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS

Índice de Similitud:

15%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 03 de julio del 2025.



Firmado digitalmente por PAUCAR
COZ Degollacion Andres FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.07.2025 16:13:47 -05:00

DEDICATORIA

A mí madre Magnolia, que ha sido mi más grande inspiración, guía y fuerza; sobre todo por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia sin límites. Sus sacrificios y su amor incondicional han sido la luz que orientó mi camino durante estos años de estudio.

A mis papitos Elías y Felicia por haber hecho de mí un ser humano con principios, valores y sobre todo por dejar huellas con su amor. Me enseñaron muchas cosas vitales y me encaminaron en el buen sendero.

A mí hermana Anabel, por ser la mejor compañera y mi gran apoyo incondicional. Este logro es también tuyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinito amor y bondad, por regalarme la vida, por orientarme a lo largo de mi existencia, ser mi escudo y refugio en los momentos de adversidad y fragilidad. Gracias por brindarme la oportunidad de alcanzar este punto crucial en mi trayectoria académica.

A mi madre Magnolia Oceda Jiménez, la impulsora principal de este anhelo, por confiar y creer en mis aspiraciones, por todos los consejos, valores y principios que infundió en mí. Agradezco profundamente a mis progenitores Elías Oceda López y Felicia Jiménez González, pues sin su amor, dedicación y cuidados, no habría llegado hasta aquí. Es un honor y un privilegio ser su nieta. De igual manera, quiero expresar mi gratitud a mi hermana Anabel Tejeda Oceda, quien me acompaña en cada éxito, me guía en cada etapa y es un pilar esencial en mi camino. Agradezco a mis seres queridos por su comprensión y motivación constante, y agradezco su respaldo incondicional para lograr este objetivo.

Agradezco a mis verdaderos amigos de corazón, por haber coadyuvado a alcanzar este fin con sus consejos, apoyos y abrazos. Del mismo modo a los grandes amigos que hice en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Pasco, quienes me empaparon día a día de la labor fiscal y fortalecieron mi amor y pasión por la abogacía.

Agradezco a mi alma mater, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, y a mis docentes, en especial al que impulso este trabajo. Gracias a mis amuletos de la buena suerte, mis compañeros fieles Sang You, Yandi, Scott y Luna.

RESUMEN

El trabajo de investigación Impacto de la Falta de Capacitación y Compensaciones Económicas en la Efectividad del Teletrabajo de los Trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023 describe la situación actual de la nueva modalidad de trabajo desde el domicilio del teletrabajador sin necesidad de desplazarse físicamente al puesto laboral. Nuestro objetivo principal de estudio fue evaluar el impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas insuficientes en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC), 2023. Para obtener datos reales sobre esta situación, hemos realizado una entrevista y encuestado a cinco trabajadores, tanto hombres como mujeres. Entre ellos, hay dos docentes ordinarios o nombrados y tres administrativas, todas ellas mujeres del régimen laboral del Decreto Legislativo 276. Los resultados obtenidos indican que la universidad, en relación con la situación jurídica mencionada, no cumple con otorgar las capacitaciones adecuadas sobre el uso y manejo de los equipos informáticos. Además, no reconoce el pago del internet utilizado por los teletrabajadores y tampoco les proporciona los equipos necesarios, lo que perjudica la efectividad del teletrabajo.

Concluimos afirmando que la UNDAC debe revisar y modificar sus políticas administrativas en favor de quienes ejercen el teletrabajo, con el objetivo de mejorar el bienestar de estos teletrabajadores y, a su vez, beneficiar a la propia universidad, logrando así una mayor efectividad en la gestión de los administrados.

Palabras clave: Capacitación, compensación económica, efectividad, teletrabajo

ABSTRACT

The research work Impact of Lack of Training and Economic Compensation on the Effectiveness of Teleworking of Workers at the Daniel Alcides Carrión National University, 2023 describes the current situation of the new modality of work from the teleworker's home without the need to physically travel to the job position. Our main objective of the study was to evaluate the impact of the lack of training and insufficient economic compensation on the effectiveness of teleworking of the workers of the Daniel Alcides Carrión National University (UNDAC), 2023. To obtain real data on this situation, we have carried out an interview and surveyed five workers, both men and women. Among them, there are two ordinary or appointed teachers and three administrative teachers, all of them women from the labor regime of Legislative Decree 276. The results obtained indicate that the university, in relation to the aforementioned legal situation, does not comply with providing adequate training on the use and management of computer equipment. Furthermore, it does not recognize payment for the internet used by teleworkers and does not provide them with the necessary equipment, which harms the effectiveness of teleworking.

We conclude by stating that UNDAC must review and modify its administrative policies in favor of those who telework, with the aim of improving the well-being of these teleworkers and, in turn, benefit the university itself, thus achieving greater effectiveness in management. of those administered.

Keywords: Training, financial compensation, effectiveness, teleworking

INTRODUCCION

Nuestra investigación trata sobre el impacto de la Falta de Capacitación y Compensaciones Económicas en la Efectividad del Teletrabajo de los Trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023. La normativa vigente que regula el teletrabajo Ley N.º 31572 y su Reglamento, Decreto Supremo N.º 002-2023-TR indican que quienes prestan servicios desde su domicilio, llamados teletrabajadores a cualquier entidad del Estado o de la actividad privada deben recibir la capacitación necesaria para el mejor desempeño laboral y del mismo modo exigen que deben prestar la compensación económica para cubrir la necesidad de internet y equipos de computación debidamente actualizados para el mejor desempeño laboral y de no hacerlo son pasibles de ser sancionados como una falta grave.

Por esta razón nos comprometimos a realizar el trabajo de investigación con el propósito de demostrar o describir si se cumplen o no con estos dos indicadores la capacitación y la compensación económica a los teletrabajadores.

La metodología empleada desde el inicio fue el método científico, los métodos lógicos para la deducción de nuestra hipótesis, para la definición operacional de variables e indicadores, también usamos los métodos especiales de la hermenéutica y la heurística. Se realizó la investigación respetando los derechos fundamentales de las personas, se usó APA la última versión para las citas y referencias bibliográficas. La metodología de la investigación se desarrolló paso a paso y oportunamente utilizamos la estadística descriptiva para el análisis e interpretación de los resultados para arribar a las conclusiones y sugerencias.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	
INDICE	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema	3
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general	4
1.4.2.	Objetivos específicos.....	4
1.5	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	9
2.3.	Definición de términos básicos	42
2.4.	Formulación de hipótesis.....	42
2.4.1.	Hipótesis general.....	43
2.4.2.	Hipótesis específicas	43
2.5.	Identificación de variables	43
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	44

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1.	Tipo de investigación.....	46
------	----------------------------	----

3.2.	Nivel de investigación.....	46
3.3.	Métodos de investigación	47
3.4.	Diseño de investigación	47
3.5.	Población y muestra	48
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	50
3.8.	Tratamiento estadístico	50
3.9.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	51

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.	Descripción del trabajo de campo	52
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	53
4.3.	Prueba de hipótesis	64
4.4.	Discusión de resultados	65

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Hace usted uso de programas y la plataforma digital como el Google Drive (Docs, Sheets, Slides)?.....	53
Tabla 2. ¿Es usted frecuentemente capacitado por su empleadora, la UNDAC?	54
Tabla 3. Son de alta calidad los programas de capacitación brindados por la UNDAC	55
Tabla 4. ¿Recibe usted capacitación por la UNDAC sobre seguridad y salud en el teletrabajo?.....	56
Tabla 5. ¿Paga su empleadora la UNDAC por su internet y sus equipos de cómputo para que usted realice el teletrabajo?	57
Tabla 6. ¿Tiene usted algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo?.....	58
Tabla 7. ¿Cumple usted en su condición de subordinado de la UNDAC con las disposiciones legales como la Ley del teletrabajo, Estatuto, Manual de Organización y Funciones, hoy llamado Manual de Perfiles de Puestos?	59
Tabla 8. ¿Cumple usted con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC?	60
Tabla 9. ¿Tiene usted un equilibrio positivo entre lo personal y su vida laboral del teletrabajo?.....	61
Tabla 10. ¿Tiene usted colaboración de otros(as) teletrabajadores(as)?.....	62
Tabla 11. ¿Posee usted una alta calidad de sus equipos tecnológicos usados en el teletrabajo?.....	63
Tabla 12. ¿Siente que respetan su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar?	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Hace usted uso de programas y la plataforma digital como el Google Drive (Docs, Sheets, Slides)?.....	54
Figura 2. ¿Es usted frecuentemente capacitado por su empleadora, la UNDAC?	55
Figura 3. Son de alta calidad los programas de capacitación brindados por la UNDAC	56
Figura 4. ¿Recibe usted capacitación por la UNDAC sobre seguridad y salud en el teletrabajo?.....	57
Figura 5. ¿Paga su empleadora la UNDAC por su internet y sus equipos de cómputo para que usted realice el teletrabajo?	58
Figura 6. ¿Tiene usted algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo?	59
Figura 7. ¿Cumple usted en su condición de subordinado de la UNDAC con las disposiciones legales como la Ley del teletrabajo, Estatuto, Manual de Organización y Funciones, hoy llamado Manual de Perfiles de Puestos?	60
Figura 8. ¿Cumple usted con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC?	61
Figura 9. ¿Tiene usted un equilibrio positivo entre lo personal y su vida laboral del teletrabajo?	61
Figura 10. ¿Tiene usted colaboración de otros(as) teletrabajadores(as)?	62
Figura 11. ¿Posee usted una alta calidad de sus equipos tecnológicos usados en el teletrabajo?	63
Figura 12. ¿Siente que respetan su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar?	64

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En el mundo aparece una enfermedad respiratoria aguda nueva y al parecer su origen o fuente estaría en la ciudad de Wuhan de China en el continente asiático. La propagación de esta enfermedad se da de persona a persona por estar en estrecho contacto con otras personas contagiadas, personas infectadas al toser o estornudar y por tocar objetos contaminados o contagiados. Entonces esta enfermedad conocida también como coronavirus 2019 o COVID-19 se propagó por todo el mundo y por supuesto en nuestro país. Las personas presentaban síntomas comunes como el goteo nasal, tos y dolor de garganta; mientras que otros padecían casos graves con síntomas de fiebre alta, neumonía infección respiratoria aguda. La política de todos los gobiernos fue que sus trabajadores dependientes realicen el trabajo remoto que es una subcategoría del teletrabajo y en último de los casos los trabajadores de la actividad privada mayormente podían solicitar la suspensión perfecta de trabajo, es decir el trabajador no prestaba sus servicios, tampoco el empleador otorgaba la contraprestación o remuneración. Mientras que en la administración pública con el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 se implementó el trabajo remoto que duró hasta el 3 de enero del 2023. Posteriormente con la interpretación del otro

el Decreto de Urgencia N.º 055-2021, el trabajo remoto se venía utilizando en las entidades del Estado hasta que terminara el Estado de Emergencia Sanitario el 25 de mayo de 2023.

Se ha identificado que a partir de entonces se aplica progresivamente la base legal de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo promulgado el 07 de setiembre de 2022, en adelante la Ley y su Reglamento Decreto Supremo N.º 002-2024-TR, promulgado el 25 de febrero de 2023. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en adelante la UNDAC ubicada en la ciudad de Cerro de Pasco y sus filiales empezó sutilmente ejecutar las indicadas normas legales a sus trabajadores que reunían ciertos requisitos desde el 2022 a la fecha. La ley antes señalada entre otras disposiciones indica para su efectividad del teletrabajo se requiere de capacitaciones y compensaciones económicas a los trabajadores que realizan el teletrabajo tal como se mencionó anteriormente.

El planteamiento del problema es importante porque permite saber nuestro objeto de estudio. Arias (2006) menciona: “El planteamiento del problema requiere desentrañar minuciosamente la situación en cuestión, colocándola en un entorno que permita desentrañar su origen, sus vínculos y los enigmas aún por desentrañar” (p. 41). Nuestro planteamiento del problema es para conocer si la universidad realiza capacitaciones y otorga compensaciones económicas a este grupo de trabajadores con la finalidad de tener efectividad del teletrabajo y en caso de no hacerlo, pues con nuestro trabajo de investigación intentaremos dar solución a mediano plazo.

1.2. Delimitación de la investigación

En esta parte se ha considerado ciertos límites como los describimos. Arias (2006) explica, “La delimitación del problema implica definir con exactitud la pregunta planteada: el territorio, el lapso o la época a investigar y la población implicada...” (p. 423)

Delimitación espacial:

Es el ámbito geográfico donde se llevó a cabo la investigación, en nuestro caso fue en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la Sede Central y su Filiales, la principal ubicada en el distrito de Yanacancha, provincia y departamento de Pasco.

Delimitación temporal:

Nuestras actividades se desarrollaron respetando el cronograma de Gantt propuesto desde nuestro Proyecto de Tesis para el año 2024.

Delimitación conceptual:

Considerando al Marco Teórico se suma importancia nos ocupamos de desarrollar las bases teórico científicas en relación a nuestras variables de estudio. Estas comprenden las teorías, las normas legales, la jurisprudencia y otros antecedentes relevantes.

1.3. Formulación del problema

La formulación del problema se expresa a través de preguntas considerando la delimitación espacial y temporal de manera concisa y nuestro problema de estudio da inicio esta investigación teniendo como premisa los estudios previos que llamaron nuestra atención.

La investigadora cubana Hernández (2012) al respecto indica, “El enigma que abre la puerta al estudio y que debe ser desentrañado como resultado del análisis previo, no emerge de manera natural, es fruto de un minucioso y exhaustivo escrutinio de la problemática originada” (p. 40).

Asimismo, Bunge (1969) señala, “Un problema es un obstáculo que no se resuelve de forma inmediata, sino que demanda un análisis conceptual o empírico. Representa el punto de partida en una secuencia que conecta el problema con la investigación y, finalmente, con la solución” (p. 43).

Siguiendo estos lineamientos se ha planteado los siguientes problemas de investigación jurídica:

1.3.1. Problema general

Nuestro problema es de carácter descriptivo, ya que se busca comprender las razones detrás de su ocurrencia.

¿Cuál es el impacto de la falta de capacitación y compensaciones económicas en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo la falta capacitación al personal incide en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023?

¿Cómo la falta de prestación económica limita la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

Al desarrollar nuestra investigación, se ha definido el propósito de estudio, es decir, la finalidad de llevarla a cabo. La investigadora cubana Hernández (2012) indica, “Los objetivos simbolizan las aspiraciones que se persiguen mediante la indagación. En ellos se señalan de manera deliberada los hallazgos futuros, los cuales deben estar íntimamente conectados con la esencia del problema y con la táctica global de la indagación” (p. 45).

1.4.1. Objetivo general

Evaluar el impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas insuficientes en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar cómo incide la falta de capacitación al personal en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

Describir cómo la falta de prestación económica limita la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

1.5 Justificación de la investigación

La justificación de un trabajo de investigación siempre responde a una pregunta ¿para qué se realiza esa investigación? El investigador tiene sus propósitos que debe justificar debidamente ante esta pregunta.

La justificación implica presentar de manera breve y clara las razones que fundamentan la realización de la investigación, mencionando cualquier motivo que haya llevado al autor de la tesis a emprenderla. El objetivo es que el investigador aborde estas preguntas ¿Por qué eligió el tema?, y ¿Para qué se realizó la tesis? (Cortés, y Álvarez, 2017, p. 105).

Atendiendo a las citas que anteceden como conscientes que nuestro trabajo de investigación fue debidamente justificado en estas áreas.

Justificación práctica:

Las incidencias que genera el presente trabajo serán para contribuir en la solución de este problema.

Justificación teórica-científica:

Luego de haber sustentado nuestra tesis de estudio los resultados de investigación podrán ser incorporados al conocimiento científico y llenar las lagunas o vacíos en el derecho laboral y procesal laboral.

Justificación metodológica:

Esta justificación es necesaria cuando nuestros métodos de trabajo, procedimientos, técnicas e instrumentos tiene validez y confiabilidad suficiente.

Justificación socioeconómica:

Se centra en las ventajas y ventajas que los hallazgos de la investigación brindan a la comunidad, actuando como cimiento fundamental para diseñar iniciativas de mejora social y económica para la comunidad.

1.6. Limitaciones de la investigación

Durante la elaboración de nuestro trabajo de investigación surgieron algunas limitaciones, que fueron llamados obstáculos exógenos, los cuales no permitieron desarrollar de acuerdo con el cronograma de actividades y, en ocasiones, no se obtuvo la fuente necesaria en su oportunidad. Se presentaron algunas limitaciones, pero fueron resueltas oportunamente; entre ellas tuvimos.

Factor tiempo

La principal limitación fue el tiempo para llevar a cabo nuestro complejo trabajo de investigación, debido a otras obligaciones como el trabajo, asuntos personales y familiares. Sin embargo, dada su importancia, hemos reajustado nuestros horarios para contar con el tiempo necesario para realizar nuestra anhelada investigación.

Factor económico

En este aspecto, es importante mencionar que toda investigación requiere una inversión económica para su adecuada ejecución, desde la elaboración del proyecto hasta la presentación del informe de tesis, y en ocasiones incluso más allá. Esto limitó la posibilidad de contar con mayores recursos humanos, como digitadores, asesores externos, así como con recursos para cubrir pasajes, transporte y otros gastos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Se ha buscado información en tesis y artículos científicos en diversos repositorios institucionales a nivel internacional, nacional y local. A nivel local no se encontró ninguno. Estos trabajos de investigación han sido debidamente analizados en función de su coincidencia o similitud con nuestro problema de estudio.

A nivel internacional:

Sánchez, M. (2022). El teletrabajo en Ecuador. Reflexiones desde el Estado constitucional de derecho [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador]

La tesista ha planteado el siguiente objetivo principal: demostrar que la inexistencia de políticas públicas dirigidas específicamente a facilitar el derecho al teletrabajo. Llegando a las siguientes conclusiones:

- El trabajo remoto y el trabajo en casa no son sinónimos. En este escenario, la esencia del teletrabajo no reside en el hogar, sino en la aplicación de computadoras y tecnologías de la información y la comunicación para transformar la estructura del entorno laboral y la realización de las tareas.

- Una de las bondades del trabajo remoto es que actúa como una estrategia de integración laboral para individuos con discapacidad física, desmantelando las barreras de acceso y movilidad en los entornos laborales, ya que muchas empresas carecen de ascensores y rampas.

A nivel nacional:

Córdova, B. (2020). El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]

La investigadora planteó como objetivo principal: demostrar que la inexistencia de políticas públicas dirigidas específicamente a facilitar el derecho al teletrabajo. Llegando a las siguientes conclusiones: identificar la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. Del mismo modo arribó a ocho conclusiones, pero por nuestro interés en particular recogemos los dos primeros. Primera: Existen vínculos entre el trabajo remoto y la felicidad laboral en los empleados administrativos de una institución educativa en Trujillo, 2020; es decir, cuanto más la institución educativa ofrezca a sus empleados las herramientas tecnológicas, horarios adaptables y la comodidad para trabajar en cualquier rincón del mundo, mayor será la felicidad de sus empleados.

Segunda: El grado de teletrabajo entre los empleados administrativos es considerablemente elevado, por lo que resulta esencial continuar con la implementación de esta modalidad laboral con el objetivo de incrementar la productividad en la mencionada institución educativa.

Arotinco, Y. (2022). Teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2022. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]

El tesista de posgrado planteó su objetivo general en estos términos: determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los

docentes en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2022.

Asimismo, llegó a seis conclusiones y solo tomamos tres de ellas:

1. La investigación concluyó que no existe una correlación significativa entre el Teletrabajo y la satisfacción en el ámbito laboral.
2. En un 63,5 %. Los profesores sostienen que la estrategia laboral ha alcanzado un nivel avanzado, el cual es favorable por la autonomía laboral y la planificación de tareas.
3. Un 77,4% de los profesores sostiene que las herramientas tecnológicas han alcanzado un nivel avanzado, el cual se destaca por la disponibilidad de equipos informáticos e internet.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. El trabajo como deber y derecho

La Carta Magna de numerosas naciones, como la nuestra, proclama que el trabajo es una prerrogativa que debe ser impulsada y salvaguardada, al tiempo que subraya la responsabilidad de los ciudadanos de aportar con su labor al progreso del país. En el artículo 22 de nuestra Carta Magna actual se establece: La labor es una obligación y un privilegio. Es la columna vertebral del bienestar colectivo y el sendero hacia la plenitud individual. Necesitas, entonces, dos categorías que forman un entramado entre obligación y derecho. Al hablar del bienestar social, nos referimos al estado de bienestar y calidad de vida de los individuos y de toda la comunidad.

Derecho al trabajo

Al calificar el trabajo como un derecho indica que las personas deben tener la libertad de elegir su trabajo y recibir condiciones justas y equitativas.

La normativa laboral, al abordar el trabajo como obligación y derecho, lo entrelaza con la libertad laboral, un concepto amplio que se traduce en el acceso, evolución y desaparición del vínculo laboral.

Este enunciado se refiere a que el trabajador, después de pasar el período de prueba correspondiente, debe trabajar hasta cumplir con el último día establecido en la cláusula de duración del contrato de trabajo modal o temporal, y los contratos indefinidos de los regímenes público y privado contando con la protección y tutela del Estado.

La labor es vista como un derecho esencial, ya que posibilita a las personas vivir dignamente y evolucionar como personas, siendo la columna vertebral del bienestar social y el camino hacia la felicidad individual. El bienestar social se entrelaza con el acceso a la salud, atención médica eficaz y el fomento de hábitos de vida saludables. La educación es otro pilar del bienestar que el ciudadano apuesta por una formación de excelencia para sus descendientes, además de un salario justo y equilibrado para él y su familia.

Los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar que cada individuo tenga acceso a oportunidades laborales y salvaguardar a los empleados de conductas despiadadas, entornos laborales peligrosos o abuso laboral. El artículo mencionado se entrelaza con el artículo 27 de la Constitución, estableciendo que la ley brinda al empleado una defensa suficiente contra el despido desproporcionado.

El derecho al trabajo ha sufrido una evolución significativa en su interpretación constitucional, convirtiéndose en uno de los derechos más invocados por el Tribunal Constitucional en las resoluciones relacionadas de acción de amparo con la protección laboral. Se puede afirmar que ha pasado de ser considerado un derecho programático o de cumplimiento diferido a un derecho con un contenido específico, inmediato y que puede ser exigido a través de acciones de garantía. (Toyama, 2005, P. 519)

Deber del trabajo

Como debe las personas tienen la responsabilidad de trabajar y contribuir activamente a la sociedad. Alcanzamos dos dimensiones del deber del trabajo:

- Contribución a la sociedad

El trabajo no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye al bienestar y progreso de la sociedad en su conjunto. Trabajar implica participar en la construcción y mantenimiento de la comunidad.

- Responsabilidad personal

Desde una perspectiva moral y ética, se espera que los individuos, en la medida de sus capacidades, contribuyan al sostenimiento propio y de sus familias, así como al desarrollo económico del país.

En resumen, entender el trabajo como un deber y un derecho implica reconocer su importancia tanto para el individuo como para la sociedad, y la responsabilidad compartida de los ciudadanos y el Estado para garantizar condiciones laborales dignas y justas.

2.2.2. Impacto de la capacitación y compensación económica

Si analizamos la palabra impacto, descubrimos que es un sustantivo masculino y semánticamente tiene varias acepciones como choque, huella, efecto, golpe y otras. Además, no indica algo que ocurre negativamente, al contrario, indica algo positivo lo que queremos encontrar. En este orden de ideas, mencionamos que la capacitación y la compensación económica tienen un impacto positivo para el desarrollo del teletrabajo. Positivo si la entidad o cualquier empresa privada cumple con otorgar a sus teletrabajadores para el logro de sus objetivos.

Por lo tanto, definimos la eficacia como una armonía entre la eficiencia y la eficacia. La primera es la habilidad de alcanzar el resultado deseado, mientras que la segunda se refiere a la habilidad de alcanzar el efecto deseado con los

recursos disponibles. La entidad pública y otras deben considerar la capacitación como norma y política institucional escritos en el Plan Estratégico para luego especificar en el (MOF) y el (ROF) si es una entidad del Estado y en el Reglamento Interno en caso de ser una empresa privada.

La OIT, en una publicación sobre la pandemia, mencionó que todos los trabajadores en México tienen derecho a que su empleador les dé capacitación o entrenamiento. Esto les ayuda a mejorar su calidad de vida y su productividad, de acuerdo con los planes y programas que el empleador y el sindicato o los trabajadores acuerden y que sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es importante para la sociedad apoyar y supervisar la capacitación, el entrenamiento, la formación para el trabajo, la certificación de habilidades laborales, la productividad y la calidad en el empleo, la sostenibilidad ambiental, y los beneficios que esto debe ofrecer tanto a los trabajadores como a los empleadores. (Ley Federal de Trabajo de México, 2015, artículo 3)

Entonces hacemos una pregunta ¿es importante la capacitación en una empresa privada como en una entidad pública con relación al trabajo?

La respuesta es siempre afirmativa porque la capacitación cumple una función dentro de las empresas y en cualquier entidad del Estado, teniendo como resultado la mejora continuamente en las habilidades del personal para poder desempeñar las funciones y tareas encomendadas en su puesto laboral de la manera mejor posible para el beneficio de ambas partes del empleador y del propio trabajador.

En nuestra situación particular, la UNDAC ha tenido que instruir a los maestros y al equipo administrativo en el manejo de novedosos softwares para realizar lecciones y atender a los usuarios remotamente en medio de la pandemia. La Jornada de Instrucción, Asistencia y Asistencia en el Dominio de Herramientas Digitales 2020 estuvo dirigido para las once Facultades y cuarenta

Escuelas de Formación Profesional y 650 docentes entre principales, asociados y auxiliares, también a contratados a tiempo completo y parcial de la Sede Central y Filiales.

Este proyecto contenía su justificación en estos términos: viviendo situaciones especiales a causa de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el cual nos ha obligado a modificar nuestras actividades de servicio presencial por otras adaptaciones que nos permitan seguir desarrollando la formación profesional de los estudiantes.

La finalidad era contribuir al afianzamiento de las competencias digitales de los docentes universitarios para desarrollar de manera óptima las competencias de las asignaturas. Tomando en cuenta que, el semestre 2020-A se realizaría el servicio educativo de modo virtualizado. La capacitación se orientó para:

- Adquirir dominios para diseñar sesiones de aprendizaje virtual.
- Diseñar la plataforma Classroom para organizar las sesiones de aprendizaje.
- Utilizar herramientas virtuales para crear y configurar una clase en Classroom.
- Elaborar actividades virtuales utilizando recursos y estrategias que permitan desarrollar los aprendizajes previstos.
- Adquirir estrategias para generar calificaciones utilizando herramientas web.
- Manejar herramientas para realizar comunicaciones en tiempo real (videoconferencias).
- Desarrollar capacidades del manejo de herramientas web para la utilización del Classroom.

2.2.3. Puntos clave de la capacitación a teletrabajadores

La capacitación para realizar el teletrabajo generalmente incluye varios aspectos para asegurar que los trabajadores de la entidad puedan trabajar de manera eficiente y segura desde sus hogares. Describimos algunos puntos clave que deben ser cubiertos en una capacitación.

Habilidades técnicas

El capacitador, experto debe enseñar el uso de herramientas y software de comunicación y colaboración a través de las plataformas virtuales: Google classroom, Zoom, Microsoft Teams, Slack (programa de mensajería instantánea, etc. que deben soportar gran cantidad de datos y de personas como usuarios. Se debe entregar los tutoriales en físico y software.

Otro asunto importante para el funcionamiento eficaz, el teletrabajador debe aprender la configuración y manejo de dispositivos y sistemas informáticos, tales como las computadoras, redes, VPN (Red Privada Virtual), etc. Aprender a preservar la seguridad digital asegurando la privacidad de los datos y la salvaguarda de estos, asegurando los derechos de las personas a gestionar su información personal y a garantizar su confidencialidad, integridad y accesibilidad.

Gestión del tiempo

Consiste en el proceso de planificar y controlar la división de las horas del día para realizar tareas y actividades específicas de manera eficiente y productiva. Para su realización se debe tener estos aspectos claves.

Establecimiento de prioridades: Determinar cuáles son las tareas más importantes y urgentes, y enfocarse en ellas primero como indica la matriz de Eisenhower que ayudan ordenar las tareas según su importancia y urgencia. Esta matriz es usada para organizar nuestras actividades por jerarquía de las más urgentes a las necesarias.

Planificación: Orientado a crear un horario de tareas diarias, semanales o mensuales a través de calendarios, aplicaciones de gestión de tareas o listas de verificación.

Objetivos claros: Delimitar metas claras y alcanzables a corto y largo plazo.

Eliminación de distracciones: Identificar y minimizar las distracciones que pueden interrumpir el flujo de trabajo. Recomendando apagar notificaciones del teléfono, establecer horas de trabajo sin interrupciones y crear un ambiente de trabajo tranquilo.

Técnicas de productividad: Utilizar técnicas específicas como la técnica italiana Pomodoro (tomate) que consiste trabajar en intervalos de 25 minutos con descansos de 5 minutos. Esta división del trabajo en partes hace reducir la fatiga mental.

Equilibrio entre trabajo y vida personal

Garantizar un espacio para el reposo, el esparcimiento y las actividades personales, disminuyendo así la tensión. La armonía entre el ámbito laboral y el ámbito personal es crucial para conservar la salud y el bienestar integral.

Comunicación efectiva

Mejores prácticas para la comunicación virtual, incluyendo correos electrónicos, videollamadas y mensajes instantáneos. Técnicas para orquestar una comunicación cristalina y eficiente con el equipo y los líderes.

Productividad y autodisciplina

Métodos para mantener la motivación y la productividad mientras se trabaja desde casa en un espacio adecuado y libre de distracciones.

Bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal

Técnicas para manejar el estrés y evitar el agotamiento. Consejos para equilibrar las responsabilidades laborales y personales.

Normativas y políticas de la entidad

Capacitar en la revisión de las políticas de teletrabajo de la entidad, incluyendo horas de trabajo, disponibilidad, uso de equipos, etc. Cumplimiento de normativas legales relacionadas con el teletrabajo.

Finalmente, la capacitación puede ser impartida a través de cursos en línea, seminarios web, tutoriales en video, guías escritas y sesiones de entrenamiento en vivo. Además, es útil tener acceso a soporte técnico y recursos adicionales para resolver cualquier duda o problema que surja durante el teletrabajo.

2.2.4. Puntos clave de la compensación económica en el teletrabajo

Existe una nota de la (OIT), Lineamientos para la Regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, documento redactado por especialistas en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales. Estos lineamientos se ocupan de la compensación económica en el teletrabajo puede variar según el régimen de la actividad privada como el de la actividad pública en cada país. Sin embargo, hay algunos aspectos comunes que pueden ser considerados como puntos clave referido a la compensación económica.

Remuneración básica

La remuneración básica para un teletrabajador generalmente es el mismo que otro trabajador que presta sus servicios en la oficina, a menos que se acuerde lo contrario.

Compensación por gastos de oficina en casa

Algunas empresas privadas proporcionan una compensación adicional para cubrir los costos asociados con el trabajo desde casa, como el internet, la electricidad, y otros suministros de oficina. La normatividad interna, Ley n.º 31572 publicado el 11 de septiembre de 2022 en su artículo 8, inciso 8.4 precisa como parte de la obligación del empleador es asignar compensaciones

económicas si no se le provee de equipos y el servicio de acceso a internet, además por el consumo de energía eléctrica.

Equipos y herramientas

La empresa puede proporcionar o reembolsar el costo de equipos necesarios para trabajar desde casa, como computadoras, monitores, sillas ergonómicas, impresoras, etc. Nuestra normativa interna establece que el empleador debe proporcionar condiciones de trabajo, equipos y proporcionar acceso a internet.

Estipendios o bonos

Algunas empresas pueden ofrecer pagos o bonos especiales para teletrabajadores con la finalidad de cubrir gastos adicionales o como incentivo para el teletrabajo. Consideramos valedero ya que las empresas privadas pueden hacer todo lo que la ley no les prohíba. En cambio, las entidades del Estado sólo pueden hacer lo que la ley les faculta.

Beneficios adicionales

Los empleadores pueden ofrecer beneficios adicionales como acceso a gimnasios virtuales, apoyo para la salud mental, o incluso suscripciones a servicios de bienestar.

Revisión de políticas

Es importante que las empresas revisen y, si es necesario, actualicen sus políticas de compensación para reflejar la realidad del teletrabajo y asegurarse de que sean justas y equitativas.

2.2.5. Base legal de la capacitación y compensación económica en la UNDAC

El artículo 65 de la Ley Universitaria No 30220 confiere al Vicerrector Académico de la UNDAC las responsabilidades de asistir a la formación continua del equipo docente. El Estatuto actual asigna responsabilidades y privilegios a los maestros, y el artículo 35º, inciso c) confiere al Vicerrector

Académico la misión de evaluar, orquestar y resolver las demandas de formación del equipo educativo. El artículo 132, inciso k) detalla las responsabilidades del maestro, quien debe participar y aprobar los programas de formación subvencionados por la Universidad. Además, el artículo 134, inciso n) concede al maestro la facultad de recibir formación en los siguientes términos: Recibir formación sin costo alguno y a medida. El disfrute de este privilegio requiere la colaboración, observancia y aprobación del maestro destinatario. Asimismo, señala que necesita obtener las facilidades necesarias para tal propósito.

El entramado del equipo administrativo se rige por el Decreto Legislativo N.º 276, la Ley de Fundamentos de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento, el Decreto Supremo 005-90-PCM. El artículo 2 del reglamento señala que la carrera Administrativa abarca a aquellos funcionarios públicos que, de manera duradera, ofrecen sus servicios en la Administración Pública. Estos funcionarios del Estado operan bajo el mando o el acuerdo de la autoridad correspondiente. Además, los empleados de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) están sujetos a las normas del D. Leg. No 1057 y su posterior modificación, la Ley N.º 29849. Para los funcionarios públicos, el D. Leg. 276 no limita la formación; en cambio, el artículo 18 señala: Es responsabilidad de cada entidad diseñar programas de formación específicos para cada escalón y según las especialidades, con el fin de optimizar el servicio público y fomentar el progreso del empleado.

El artículo 9 de la Ley del Teletrabajo, publicado el 11 de noviembre de 2022, en adelante la Ley, establece que el empleador, a través de su facultad de directriz y por motivos justificados, puede cambiar de la modalidad presencial a la virtual, asegurando que el trabajador tenga la formación necesaria, las condiciones óptimas y las facilidades necesarias para desempeñar su labor.

Por los fundamentos expuestos quienes hacen uso del teletrabajo están amparados por ley y la entidad es responsable de promover la capacitación para estos casos, delegando a la Oficina que corresponde. .

Además, la mencionada Ley, en su artículo 8, responsabilidades del empleador, inciso 8.4, impone al empleador la obligación de proporcionar, en este caso la UNDAC, condiciones de trabajo como equipos, incluyendo una computadora personal y el servicio de acceso a internet, o asignar compensaciones económicas, incluido el consumo energético, y si no lo hace, se considera una infracción grave en el ámbito de las relaciones laborales, tal como lo estipula el artículo 24, inciso 24.27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No 019-2006-TR. De no hacerlo, se considera una infracción grave según lo establecido en el artículo 24, inciso 24.27.

2.2.6. Condiciones de la capacitación en la UNDAC

La Oficina de Tecnología de la Información y Unidad Ejecutora de Inversiones debe ser la encargada para brindar la capacitación a todos los teletrabajadores docentes y administrativos. Ésta debe promover no solamente una vez al año, sino varias veces de acuerdo con el tiempo y hechos que ocurren. Además, deben promover de acuerdo con la Ley y su Reglamento de Estudio del Teletrabajo para evitar cualquier sanción por la autoridad competente. Entonces debe proponer las siguientes condiciones.

Inscripción obligatoria

El personal docente y administrativo que debidamente está justificado para realizar esta modalidad de trabajo a distancia, antes de realizar sus obligaciones y funciones debe inscribirse indubitablemente a un curso de capacitación del uso de la metodología de trabajo en telecomunicaciones, de hardware y software entre otros de acuerdo con ley.

Certificación

Asimismo, este personal debe tener la certificación acreditando el contenido o temas realizados, número de horas y en lo posible la nota obtenida. Firmado por el capacitador y autoridad correspondiente. Todo esto da un respaldo para una efectiva labor del teletrabajador. Además, la entidad justificaría ante cualquier órgano supervisor.

Presupuesto y financiamiento

El curso de capacitación debe tener un presupuesto y financiamiento en el Plan Operativo de la Oficina promotora de la UNDAC.

La OIT, en múltiples sugerencias, subraya la urgencia de brindar acceso y formación a los trabajadores remotos para dominar la tecnología digital en su entorno laboral. En un sondeo realizado por la OCDE en 2022 sobre la educación en América Latina, se reveló que cerca del 51% de los maestros contaban con conexión limitada a la red, mientras que cerca del 43% protestaban por disparidades o inadecuaciones en la tecnología digital para su educación. Es porque las compañías e instituciones carecen de fondos para instruir a sus empleados. En el caso peruano las redes de internet son insuficientes en su ancho de banda, es decir la cantidad máxima de datos que suelen ser transmitidos a través de una conexión a Internet en un tiempo determinado. El ancho de banda se representa en bits, kilobits y, megabits o conocido como megabits que son transmitidos en un segundo.

2.2.7. Lecciones para el Derecho Laboral Peruano de la nueva normativa española sobre trabajo a distancia y teletrabajo

Antes de instaurar la ley actual de teletrabajo No 31512, nuestros legisladores se inspiraron en la normativa española para integrarla en el ámbito laboral peruano. El Real Decreto Ley 28/2020, la normativa española que regula el trabajo remoto y el teletrabajo, fue publicado el 23 de setiembre en el Boletín

Oficial del Estado y está en vigor desde el 13 de octubre que se detalla a continuación.

En 2017, el Ministerio del Empleo y Seguridad Social de España presentó el Decreto mencionado, pero ciertos juristas opinaron que las reglas eran dispersas y escasas. Tal circunstancia podría afectar los derechos de los trabajadores remotos. A pesar de estos reiterativos y reiterativos ataques, fue la pandemia la que impulsó y transformó en una necesidad imperiosa la creación de una normativa específica para el trabajo remoto. La justificación del Real Decreto Ley 28/2020 ha permitido evocar principios del derecho laboral global y los pactos multinacionales europeos sobre el trabajo remoto.

Se basó en el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 184 de 1996, ambos de 1996, y en el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2002, que han actuado como brújulas y precedentes de la reciente normativa. Además de la Ley 3/3012, se incluyó la Directiva 2019/1158 (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo, de junio de 2009, sobre la armonía entre la vida familiar y laboral de los progenitores y cuidadores.

2.2.8. Vista general de normas peruanas sobre modalidades del trabajo a distancia y teletrabajo

Durante muchos años, las labores se llevaban a cabo en un lugar fijo y con un horario establecido. No obstante, al florecer nuevas formas de trabajo que ofrecen una mayor elasticidad gracias a la irrupción de múltiples tecnologías, nuestra nación ha empezado a abrazar reglas laborales más adaptables.

El trabajo a domicilio

En el mes de noviembre de 1991, se dio luz verde al Decreto Legislativo n.º 728, la Ley para Impulsar el Empleo. En junio de 1996, la OIT lanzó la Recomendación No 184 acerca del empleo doméstico. En el transcurso del año

siguiente, nuestra normativa adoptó las directrices de esta Recomendación, y por primera vez, el empleo doméstico fue incorporado en un capítulo completo del Reglamento del Decreto Legislativo n.º 728, mediante el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con nueve artículos (del 87 al 96). La normativa exige firmar un acuerdo laboral formal o temporal por escrito y por tres veces, estableciendo una conexión laboral entre el empleador y el empleado, registrado en la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La labor puede llevarse a cabo de manera cotidiana o transitoria, ya sea para un solo empleador o para múltiples, en el hogar del empleado o en el lugar asignado por él, sin la vigilancia inmediata y directa del empleador. En la creación de objetos inmateriales, el propietario intelectual del producto queda en manos del empleador. Asimismo, el salario se establece en el acuerdo entre las partes, siguiendo criterios de retribución por esfuerzo, valor horario o tarifa por producto o servicio generado. Los empleados del hogar, la labor independiente o la labor en talleres familiares, no se engloban en el trabajo a domicilio. Los empleadores y los empleados no han mostrado entusiasmo por el trabajo a domicilio. Bravo (2021) afirma que el trabajo doméstico no ha cosechado, ni por asomo, una recepción fructífera en la comunidad peruana. Este desastre -que en realidad es un fenómeno universal- (p. 181). Sorprende que la normativa sobre trabajo a domicilio exhiba un progreso habitual cuando su efectividad es inexistente. La exactitud en el texto legal, la urgencia de registros y procedimientos se entrelazan con la opacidad del trabajo doméstico y la ineficacia de las reglas. A día de hoy, nadie puede sorprenderse y proclamar su infalibilidad.

El teletrabajo contemplado en la Ley 30036 y su Reglamento

En el período gubernamental de Ollanta Humala (2011 – 2016), el Congreso de la República, en el contexto de las políticas de inclusión social, adoptó desde sus inicios un rol crucial para promover la integración de las

personas con discapacidad en el ámbito laboral. La Ley No 30036, promulgada en junio de 2013, incluía cinco artículos y cuatro disposiciones finales, siendo las piedras angulares de esta forma de trabajo. Después de un lustro, el Decreto Supremo No 017-2015-TR esculpe con nitidez y minuciosidad los fundamentos del teletrabajo en Perú, destacando la voluntariedad, la reversibilidad, la equidad de trato y la armonía entre la vida personal, familiar y profesional. El artículo 6, tanto en el ámbito público como en el privado, establecía un abanico de derechos y deberes del empleado, destacando especialmente el derecho a la formación en tecnologías digitales, a la confidencialidad y seguridad de las comunicaciones y documentos personales del empleado, a la salvaguarda de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora, a la seguridad y salud en el entorno laboral y la libertad sindical. En ese momento, la ley del teletrabajo había sembrado un torbellino de expectativas en el empresariado y en la población laboral peruana. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en 2016 solo 648 empleados trabajaban desde casa en Lima Metropolitana, y para junio de 2019, la cifra había ascendido a 1,600 a lo largo del territorio nacional. Cavalié (2023) nos informa que, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en febrero de 2020, los teletrabajadores en el sector privado apenas rondaban los 3000, una cifra casi ínfima comparada con el panorama laboral. La investigadora Hernández, M. (20 de enero de 2020) reveló que las cifras eran desoladoras y parecían un fracaso. La pandemia encendió la chispa del trabajo remoto en España y el teletrabajo se disparó en números alarmantes.

Trabajo remoto

El Decreto de Emergencia 026-2020, emitido el 15 de marzo de 2020, señala en su artículo 16 que el trabajo remoto se distingue por la ejecución de tareas subordinadas sin la presencia física del empleado en su hogar o refugio de aislamiento. Además, se debe emplear cualquier herramienta que permita

llevar a cabo las tareas fuera del entorno laboral, aunque esto variará según las tareas a realizar. Entrada: La luna brillaba intensamente sobre el lago. Paráfrasis: La luna resplandecía intensamente sobre el lago.

De esta manera, los empleados de la universidad, ya fueran líderes, profesores o administrativos, se despojaron físicamente de la urbe universitaria, tanto en la Sede Central como en las diversas filiales para ofrecer sus servicios. Como se puede observar, el legislador decidió trabajar desde casa para frenar la propagación del nuevo coronavirus. Una característica esencial es que el trabajo a distancia no es una opción, se nutre directamente del principio contrario: la unilateralidad, y no se origina de un acuerdo entre empleado y empleador, sino de una auténtica presión del segundo sobre el primero. El artículo 7 del D.S. No 010-2020-TR establecía que las partes podían acordar una compensación monetaria si el empleado era otorgado por ellas.

Esta resolución parece ser la más prudente y valorar la dedicación de entidades privadas y, en nuestro caso, del Estado peruano. En el contexto de nuestro Proyecto de Tesis, los empleados docentes y administrativos de la UNDAC han brindado su apoyo desde su fundación en 1965. Los empleados universitarios se vieron forzados a trabajar desde casa utilizando herramientas tecnológicas como Google Classroom para impartir sus lecciones y el equipo administrativo mediante Google a distancia. Muchos vivieron una aventura laboral inédita gracias a la magia de la tecnología de la información, también conocida como la magia de la computación y la informática, las TIC. Se adoptaron diversas formas de trabajo, tales como el empleo en casa, el trabajo en línea y, por último, el trabajo remoto.

Es crucial subrayar que el principio tuitivo se distanciaba de las responsabilidades de los empleados. Tras la crisis del coronavirus, el teletrabajo tenía que culminar el 25 de mayo de 2023. Tras diversas prórrogas, el legislador

examinó la legislación anterior sobre el teletrabajo, la Ley N.º 30036 y su Reglamento para sugerir modificaciones en la normativa.

2.2.9. Nacimiento de la nueva Ley del Teletrabajo N.º 31572

El 5 de agosto de 2020, el congresista peruano José Antonio Núñez Salas, del Grupo Parlamentario Morado, presentó el Proyecto de Ley 5908/2020-CR, buscando instaurar el teletrabajo en nuestra legislación como una forma de trabajo válida tanto en el ámbito privado como en situaciones normales y extraordinarias (art. 1). El Dictamen 13 de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República respaldó el proyecto a través del Período Anual de Sesiones 2020-2021.

En ese instante, el Congreso peruano ya debatía el Proyecto de Ley del Teletrabajo, buscando renovar y afinar la normativa actual y su reglamento. Es crucial destacar que se consideraron ciertos aspectos del Anteproyecto de la Ley de Trabajo a Distancia en este escenario:

- a) El trabajo presencial debe ser valorado en la formación de los trabajadores primerizos

Se reconoce la relevancia crucial del empleo presencial en la educación laboral de los futuros empleados, pero el legislador español ha establecido restricciones en la adopción del trabajo remoto para menores y para quienes participan en acuerdos de formación a distancia. Se determina que la incorporación de estos ámbitos no puede ser completamente ausente en ninguna circunstancia.

La presencia activa en la prestación de servicios, el intercambio esporádico de opiniones o consejos de los colegas y la conexión directa con los clientes son pilares fundamentales para la formación del empleado y el triunfo empresarial.

En el mundo laboral, la dedicación y el bienestar se moldean profundamente por las múltiples interacciones diarias con nuestros superiores, compañeros

y clientes. La abundancia y la frecuencia de vivencias, ya sean gratas o adversas, influyen en nuestra felicidad y, por ende, en nuestro desempeño. Así pues, nuestra felicidad laboral surge de la danza de diminutos intercambios, como un aplauso por una labor impecable o una palabra de consuelo tras un tropiezo, entre otros. A medida que los lazos emocionales entre los empleados se fortalezcan, el trabajo se tornará más motivado, productivo y gratificante. (Goleman, 2006, p. 377).

Hay suficientes motivos para subrayar la relevancia del trabajo en persona, el cual podría transformar radicalmente la estructura corporativa en el porvenir. Fukuyama (1995) acerca del empleado y sus cualidades señala que, los elementos que cobran mayor relevancia en el trabajador inicial pueden desencadenar una progresiva adquisición de competencias sociales y, en consecuencia, propiciar la innovación en la organización (p. 68).

En el porvenir, es posible diseñar un modelo ideal de trabajo semipresencial o a distancia, y simultáneamente en presencia para los jóvenes que debutan en el mundo laboral en empresas privadas y entidades públicas. Aunque la Comisión lo había debatido, nuestra normativa sobre teletrabajo no contempló el trabajo semipresencial de los jóvenes empleados, ya sea porque no fue contemplado en el Proyecto de Ley.

- b) El adecuado manejo del principio de voluntariedad es crucial para lograr la flexibilidad en el teletrabajo

Las constantes críticas hacia la flamante normativa española sobre teletrabajo nacen de la excesiva rigidez que se ha ideado inicialmente para la voluntariedad. El polémico pacto de trabajo remoto se rige por los artículos 5, 6, 7 y 8 del Real Decreto-Ley 28/2020. Ha emergido como un monstruo global de la voluntad que, en lugar de promover el trabajo remoto, se erige como un arquetipo del más ancestral industrialismo.

Indudablemente, el trabajo remoto necesita una elasticidad que permita alcanzar sus metas. La flamante normativa sobre el trabajo remoto destaca la flexibilidad en la distribución del tiempo laboral como rasgo distintivo del teletrabajo en su artículo 3.2, inciso d).

Durante su jornada laboral, los teletrabajadores, especialmente aquellos que no enfrentan vigilancia inmediata o que tienen una distribución libre de su tiempo laboral, pueden dedicarse a tareas personales.

- c) La negociación colectiva activa como presupuesto de efectividad del teletrabajo

La negociación colectiva es una parte del derecho dentro de las relaciones laborales y, como es un derecho de los sindicatos, debe ser importante.

Primero, debemos dar importancia a los grupos de trabajadores y reconocer que el Estado tiene un papel menos relevante. Esto implica que hay que respetar la libertad sindical y aceptar que los poderes públicos no pueden cubrir de manera adecuada un área normativa tan amplia y cambiante. (Ojeda, 1995, p. 58).

En el marco actual, es imperativo que el Estado promueva la autonomía colectiva mediante la legislación. El Real Decreto-Ley 28/2020 ya ha progresado en este ámbito al regular veintidós supuestos, subrayando que la negociación colectiva está explícitamente convocada a participar. Sin la intervención directa, robusta e inmediata de los sindicatos y sus convenios colectivos, no se conseguiría una efectiva transformación del derecho laboral a través del teletrabajo.

La negociación colectiva cumple también una función organizativa, dado que mediante ella se regula la organización y el desarrollo laboral en la empresa, a través de la creación de normas uniformes que facilitan la administración de recursos humanos en la misma. Es imperativo que nuestra legislación laboral adopte un modelo flexible para las partes

involucradas en la relación laboral, sin olvidar que el principio esencial de esta modalidad de organización laboral es la voluntariedad.

El Estado no tiene la responsabilidad de regular la voluntad de las partes, sino las propias partes de la relación laboral a través del mecanismo de la negociación colectiva. Este es el medio para regular todos los aspectos fundamentales del teletrabajo, con las únicas restricciones derivadas de las normas imperativas.

El Artículo 19 del Reglamento de la nueva Ley del Teletrabajo, promulgado por el Decreto Supremo No 002-2023-TR, especifica el beneficio más beneficioso en estos aspectos: Si existen o se establecen disposiciones relativas al teletrabajo que se asemejen a las reguladas por el reglamento, por decisión del empleador público y/o privado, convenio colectivo o cualquier otra fuente, se aplicarán las que resulten más beneficiosas para el trabajador y/o el servidor civil. Es importante recordar que, para el sector público, es imperativo proteger la prestación de los servicios de la entidad. (el texto en blanco es nuestro). De manera similar, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo número 019-2006-TR, fue modificado en febrero de 2023 en el artículo 24.28, relativo a las infracciones en materia de relaciones laborales por parte del empleador, estipula: si el empleador no cumple con otorgar al trabajador en modalidad presencial los mismos beneficios y/o derechos que se encuentran regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma establecida para los trabajadores que trabajan bajo la modalidad presencial, con la excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales que se clasifican como infracciones leves. (el subrayado es nuestro)

- d) Medidas contra el fenómeno del hostigamiento sexual en el teletrabajo

Para crear nuestra flamante legislación sobre el trabajo remoto, se examinaron normas que prevengan el acoso sexual en empresas y entidades durante el ejercicio del teletrabajo. Gracias a las innovadoras tecnologías, han emergido novedosas formas de acoso sexual en el entorno laboral, revelando su impacto en la labor a distancia. No es imprescindible un encuentro físico directo entre el agresor y la víctima, pues correos electrónicos, ya sean personales o institucionales, así como mensajes instantáneos o llamadas, pueden albergar el mismo grado de intimidación. Por ende, es imperativo su categorización legal. La normativa del Teletrabajo en Perú establece que las formas y expresiones de acoso sexual están regidas por la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual y su reglamento correspondiente, abarcando cualquier situación en el ámbito laboral, educativo, formativo, público, privado, militar, policial o cualquier otra relación social, sin importar el tipo de contrato o el lugar donde ocurran los hechos.

En efecto, la normativa actual sobre el trabajo remoto ha incorporado fragmentos significativos del Real Decreto-Ley 28/2020.

2.2.10. Doctrina en la Ley del Teletrabajo 31572 y su Reglamento Decreto Supremo 002-2023-TR

El término “Ley” se refiere a la Ley del Teletrabajo No 31512, publicada el 11 de setiembre de 2022, y “Reglamento” al referirse al Decreto Supremo 002-2023-TR.

a) Objeto, finalidad y ámbito de aplicación

Objeto y finalidad

La normativa y su reglamento buscan normar el trabajo remoto en entidades gubernamentales, entidades estatales y empresas privadas, promoviendo la armonía entre la vida personal, familiar y profesional, y fomentando políticas públicas asegurando su implementación.

En 1999, el primer presidente suramericano de la OIT introdujo la noción de “trabajo digno”. Este concepto abarca un empleo que genera productividad y brinda un sueldo justo, seguridad en el entorno laboral y protección social para las familias, amplias oportunidades de crecimiento personal y cohesión social, y la libertad para que las personas manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que impactan sus vidas. El Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Levaggi (2004), describe el trabajo decente de esta manera: es una noción que aspira a definir lo que debería ser, en el vasto escenario global, una labor digna (p. 1).

Ambas normativas laborales buscan que la regulación del teletrabajo se ajuste a las demandas del empleador, ya sea público o privado, y a la normativa del trabajo digno y la armonía entre la vida personal, familiar y laboral, y fomenten estrategias gubernamentales para asegurar su evolución.

Ámbito de aplicación

Normativas que involucran a los patrones de las entidades gubernamentales, instituciones y corporaciones privadas, y, por otro lado, a los empleados civiles que laboran desde casa, bajo cualquier forma de contrato, ya sea público o privado.

b) Concepto de teletrabajo y teletrabajador

Teletrabajo

Esta palabra proviene del vocablo latino tele- que simboliza la lejanía o la distancia. De esta perspectiva se puede derivar el trabajo remoto, la labor desde casa. Armas (2005) señala que el teletrabajo se refiere a la labor realizada a distancia (p. 7). Sin embargo, el término teletrabajo brota del verbo comunicarse. La Escuela de Organización Industrial (1998), de Madrid España, en una de sus publicaciones destaca a Jack Nilles (1973),

pionero en el uso del término telecommuniting, donde el trabajo se traslada hasta el empleado en lugar de desplazarse hacia su destino. Así, el concepto de teledesplazamiento se propagó por todo el planeta y, más tarde, lo denominaron teletrabajo. Al transcurrir los años, han surgido otros maestros de esta forma remota de laborar.

Esquema adaptable de gestión laboral que implica la realización de labores profesionales sin la presencia física del empleado durante gran parte de su jornada laboral, utilizando constantemente un dispositivo de comunicación digital para mantener el vínculo entre el trabajador remoto y la compañía (Gray, Hodson y Gordon, 1998, p. 48).

En 1995, la OIT definió el teletrabajo como cualquier labor llevada a cabo fuera de las oficinas o talleres centrales, donde el empleado no mantiene vínculos personales con sus compañeros, pero puede interactuar con ellos mediante las innovadoras tecnologías.

El progreso tecnológico y las telecomunicaciones han dejado una huella indeleble en la arquitectura laboral. Esto abarca las novedosas formas de descentralización que han reemplazado al modelo fordista, y la erradicación de la noción de que el trabajo debe concentrarse en un solo lugar y momento. (Thibault, 2000, p. 65).

El trabajo remoto, impulsado por las innovadoras tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ha desmoronado las barreras tradicionales del empleo en un entorno fijo y un horario fijo. Esta estrategia brinda ventajas como la armonía entre la vida personal y laboral, una mayor libertad, un incremento en la eficiencia, una gestión del tiempo más eficiente, y nuevas oportunidades laborales para diversos colectivos, sorteando incluso las fronteras geográficas.

La normativa describe el teletrabajo como una forma singular de ofrecer servicios o labores de forma constante o habitual. Esta modalidad implica

que los trabajadores abandonen su puesto sin presencia física en el lugar de trabajo, ya sea en el sector privado o en el público, conservando un vínculo laboral con el jefe. Asimismo, menciona que se emplean plataformas y tecnologías digitales para operar.

Teletrabajador

El teletrabajador, ya sea hombre o mujer, es aquel individuo que ofrece servicios específicos de forma remota, aunque siempre bajo la tutela del empleador.

c) Características del teletrabajo

El trabajo remoto posee tres rasgos jurídicos perfectamente adaptados para su uso tanto en nuestro entorno académico como en cualquier rincón del mundo.

La característica espacial

El empleado debe encontrarse fuera del entorno laboral o productivo; es imprescindible que el trabajador se halle físicamente fuera del área de producción. Esta ubicación puede abarcar diversos escenarios, tales como el trabajo remoto desde la comodidad de tu hogar, el trabajo remoto en telecentros, el trabajo itinerante e incluso en el extranjero. En ocasiones, el trabajo remoto podrá sincronizarse con la presencia física del empleado en las oficinas de la compañía, aunque nunca la presencia del teletrabajador podrá ser una constante (p. 26).

La característica tecnológica

Para llevar a cabo el servicio laboral, es imprescindible contar con una herramienta tecnológica; sin embargo, ¿surge la incógnita de qué tipo de tecnología es necesaria? Hay tres categorías de tecnología que merecen ser destacadas:

- 1) Las telecomunicaciones como pilares fundamentales.
- 2) La informática como columna vertebral del trabajo remoto

- 3) La tercera es una mezcla que se centra en el panorama global del progreso y las innovaciones tecnológicas.

Las tecnologías de la información y la comunicación actúan como un puente auténtico entre el trabajador y su jefe, simplificando así el vínculo laboral. Esto se revela mediante la vigilancia y el monitoreo de las acciones del empleado por parte del jefe (Vargas, 2021, p. 20).

La característica jurídica: la subordinación

El italiano Ludovico Barassi erigió la subordinación como pilar esencial de un contrato laboral, junto con la responsabilidad personal y el salario. Ermida y Hernández (2022) señalan que Barassi concibió la subordinación como la total y absoluta dependencia del empleado al poder de mando y supervisión del jefe (p. 282).

La subordinación es una conexión legal entre el deudor y el acreedor, donde el primero otorga su labor al segundo y le otorga el poder de dirigirla. Los dos pilares fundamentales del concepto son la vinculación y la orientación (Neves, 2012, p. 35).

En el ámbito laboral cotidiano, la subordinación se manifiesta, y nuestras normativas internas rigen esta realidad. El artículo 9° del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue ratificado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. La ley establece que el empleado opera bajo el mando del empleador, quien posee tres poderes legales: 1) Reglamentar las tareas, 2) Emitir instrucciones precisas para su realización y 3) Castigar al empleado dentro de los confines de la lógica por cualquier transgresión o incumplimiento de sus deberes asignados. Además, esta legislación concede al empleador la potestad de modificar turnos, días y horas de trabajo, las formas y modalidades de trabajo, siempre dentro del margen de la lógica y las demandas empresariales. En el ámbito público, se asemeja.

El artículo 21 del Decreto Legislativo N.º 276, conocido como Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, señala que el empleador es el Estado y que los servidores civiles deben acatar las responsabilidades que establece, tales como: a) Realizar con diligencia los cargos que demanda el servicio público; b) Proteger los intereses del Estado y utilizar con prudencia los recursos públicos; y otros.

Rico (2020) revela: En virtud de esta conexión legal, el empleado civil desempeña sus labores y tareas en beneficio de la entidad pública, quien posee el poder de mando en el ámbito laboral, permitiéndole orquestar, vigilar y castigar (p. 114).

Al hablar del teletrabajo, podríamos pensar que se trata de una actividad donde el empleado disfruta de una total autonomía, sin embargo, la realidad revela que, gracias a las innovadoras tecnologías y las comunicaciones instantáneas, la vinculación del trabajador con la empresa o entidad pública se ha vuelto más firme, asegurando así su obediencia hacia ella. Sanguinetti (2021) señala que todas las nuevas modalidades laborales que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación provocan una metamorfosis en la forma en que se valora la subordinación. (p. 151).

La normativa y su reglamento han tomado como brújula esta teoría del derecho laboral, destacando que el trabajo remoto se distingue también por su singularidad:

- Puede incluirse en la descripción inicial del puesto de trabajo o decidirse más adelante.
- Ser de carácter voluntario y reversible

El primero surge de un pacto entre las partes de la relación laboral, mientras que el segundo surge de la metamorfosis de la modalidad presencial a la remota y viceversa de un empleado o servidor civil, sin

perjudicar la dignidad del trabajador remoto. La adaptación para el ámbito público será conforme al plan de ejecución del teletrabajo, adaptado a las tareas, demandas organizativas, desarrollo y equipo digital.

- Ser de forma temporal o permanente

Conforme a lo pactado entre las partes. Si no hay plazo, se asume que el trabajo remoto es una actividad perpetua. El carácter perpetuo no frena la posibilidad de modificar la modalidad según lo dictado por el reglamento.

- Ser de manera total o parcial

Cuando las actividades o coordinaciones no se llevan a cabo en persona, se pueden llevar a cabo en persona, siempre y cuando el empleado lo considere necesario o lo demande el empleador, ya sea público o privado. Parcial, brota del pacto entre las partes en el que se alinean las tareas presenciales y las actividades a distancia.

- Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral

La jornada laboral parcial debe ser detallada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de modificación de la forma de ejecución de las tareas.

- Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este

Los trabajadores remotos pueden desempeñarse tanto en nuestro país como en el extranjero. Si la prestación de servicios se realiza en el extranjero, las partes se ajustarán a las particularidades de esta modalidad, asegurando siempre los derechos de los trabajadores remotos y cumpliendo con las normativas migratorias, laborales y fiscales pertinentes.

- Acordar el lugar donde se realizará el teletrabajo

La ubicación acordada debe estar equipada con las herramientas digitales y de comunicación indispensables. El primer paso consiste en

informar al empleador sobre la ubicación donde llevará a cabo su labor antes de entregar sus servicios. Si el empleado decide trasladar su puesto de trabajo, debe notificar a su jefe con cinco días hábiles de antelación. El empleador debe realizar un análisis exhaustivo de los riesgos del nuevo entorno y, finalmente, proporcionar las condiciones óptimas para la realización del trabajo en el nuevo entorno.

2.2.11. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo

La normativa laboral actual acepta y subraya que para que un vínculo laboral florezca entre el empleador y el empleado, es imprescindible un contrato laboral que debe contar con tres pilares esenciales: dedicación individual, dependencia y remuneración. Rivero (s/f) menciona: El contrato laboral, en su mayoría, se ha concebido como el lazo legal que une a dos o más individuos. Esto nos lleva a concluir que cualquier vínculo legal es el vínculo entre individuos que otorga derechos y deberes (p. 74).

Para incorporar a empleados remotos o transformar el empleo presencial en teletrabajo, el empleador público o privado y el empleado o servidor civil delinean el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad, considerando estos principios:

- Las responsabilidades del empleador, ya sea estatal o privado, bajo el manto del trabajo remoto. Los derechos y deberes del empleado durante la prestación del servicio mediante el trabajo remoto.
- Las salvaguardias legales contra el acoso sexual en el trabajo remoto. Las estrategias de protección y bienestar en el trabajo remoto se ajustan a la Ley 29783 y su reglamento.
- Las estrategias de seguridad y confianza digital, conforme al Decreto Legislativo 1412 que dicta la Ley del Gobierno Digital, buscan definir el entramado de gestión del gobierno digital para la óptima administración de

la identidad digital, los servicios digitales, la arquitectura digital, la interoperabilidad, la seguridad digital y los datos, además del marco legal que regula el uso transversal de tecnologías digitales en la digitalización de procesos y la oferta de servicios digitales por parte de las entidades de la Administración Pública en sus tres niveles.

- Además, el Decreto de Emergencia 007-2020 dicta la Ley Marco de Confianza Digital, con el propósito de definir las estrategias imprescindibles para asegurar que las personas puedan confiar en los servicios digitales ofrecidos por instituciones públicas y empresas privadas en el ámbito nacional.
- El empleador, ya sea público o privado, detalla las precauciones de seguridad y la frecuencia de mantenimiento para garantizar su operatividad impecable. En el caso de un trabajador remoto con discapacidad, el empleador, ya sea público o privado, detalla la implementación precisa de lo requerido.
- Además, otros factores que puede determinar el empleador, ya sea estatal o privado.

2.2.12. Derechos y obligaciones

Como resultado del contrato, se generan derechos y obligaciones legales y de acuerdos colectivos tanto para el empleador como para el teletrabajador.

a) Derechos del teletrabajador

Derecho a la igualdad y no discriminación

En defensa de los derechos humanos esenciales, estas reglas proclaman que el empleado goza de los mismos derechos personales y colectivos que los otorgados a los empleados y servidores civiles que laboran en presencia, excepto aquellos que sean esenciales para la prestación de dichos servicios bajo esa modalidad.

Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones

Es imperativo salvaguardar la confidencialidad y el secreto de las comunicaciones y documentos personales del trabajador remoto utilizando los instrumentos y recursos que el empleador determine para las normas, coordinaciones, control y vigilancia del teletrabajo. En consecuencia, el empleador, ya sea estatal o privado, está vetado a emplear cualquier herramienta digital para ingresar a los dominios del trabajador remoto, ya sea hombre o mujer:

- 1) Explorar documentos y mensajes surgidos en el ámbito laboral o de cualquier otra naturaleza, sin requerir permiso previo.
- 2) No capturar ni grabar la imagen ni la voz sin su permiso previo y explícito, salvo que la esencia de sus tareas lo exija.
- 3) Adentrarse en el entorno donde se lleva a cabo el trabajo remoto sin previo permiso. Esto no limita la potestad del empleador, ya sea estatal o privado, de verificar, ya sea en persona o por medio digital, la ejecución de los acuerdos para trabajar remotamente.
- 4) Desplegar cualquier estrategia de coordinación, supervisión o vigilancia que comprometa la discreción, la privacidad y la protección de las comunicaciones y documentos secretos.

b) Obligaciones del teletrabajador

Las directrices y reglamentos internos, estatutos, manual de organización y funciones imponen deberes al trabajador remoto, obligándolo a cumplir con estas responsabilidades:

- 1) Durante la jornada de trabajo remoto, estar presente o estar a disposición para las coordinaciones pertinentes.
- 2) Asistir a los cursos de formación que el empleador ofrezca. Como se ha mencionado anteriormente.

- 3) Tener en cuenta las directrices y pautas para la protección y bienestar en el trabajo remoto, así como las reglas de seguridad y confianza digital, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información proporcionada.
- 4) Informe laboral, tiene la responsabilidad de informar y comunicar las tareas llevadas a cabo durante su jornada laboral al empleador, quien define los mecanismos, canales digitales y la frecuencia con la que debe cumplir con esta responsabilidad.
- 5) Confianza digital, resguardo y secreto de los datos. Es imperativo adherirse a las leyes actuales sobre seguridad y confianza digital, salvaguardar y custodiar la información proporcionada por el empleador, ya sea público o privado, para realizar las labores.
- 6) Resguardar con meticulosidad los objetos tangibles, herramientas digitales y programas proporcionados por el empleador público o privado para realizar las labores laborales, impidiendo el acceso a terceros que no sean del empleador público o privado. Las interrupciones técnicas o de conexión causadas por eventos imprevistos o fuerzas mayores no son responsabilidad del teletrabajador y no pueden ser consideradas como faltas disciplinarias, merma en la productividad o merma en la remuneración del empleado, siempre y cuando el trabajador informe de manera oportuna los inconvenientes surgidos bajo el criterio de la lógica.

2.2.13. Obligaciones del empleador público y/o privado

Las responsabilidades del empleador, ya sea estatal o privado, son idénticas a las de los empleados presenciales, dependiendo del régimen laboral al que pertenezca cada trabajador remoto. Además, tienes otras responsabilidades adicionales, tales como la realización de tareas adicionales:

- 1) Evaluar la metamorfosis de la forma. El empleador debe considerar las tareas que desempeñan los trabajadores remotos y/o servidores civiles, según su rol laboral, así como la habilidad de vigilar y/o controlar a los empleadores, entre otros aspectos.
- 2) Adaptar el empleo apropiadamente para el trabajador remoto con discapacidad. Se trata de ofrecer todas las herramientas indispensables para que el teletrabajador con discapacidad pueda brillar en el mundo laboral.
- 3) Impartir formación en persona o en línea al empleado remoto. El empleador, ya sea estatal o privado, deberá instruir al teletrabajador en el manejo de aplicaciones digitales y cualquier plataforma digital que emplee en sus tareas, con el propósito de asegurar la plena integración de las tecnologías digitales y la observancia de las medidas de seguridad para salvaguardar la confidencialidad de sus datos.
- 4) Impartir formación sobre seguridad y bienestar en el trabajo remoto, conforme al artículo 35 de la Ley N.º 29783 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, adaptándolas a las particularidades del teletrabajo. Esta formación abarca también la identificación de riesgos y la evaluación de riesgos para completar correctamente el formulario de autoevaluación otorgado al trabajador remoto.
- 5) Impartir formación sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo remoto, conforme al artículo 7 de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, adaptándolas a las particularidades del teletrabajo.
- 6) Impartir formación en el manejo de herramientas digitales para salvaguardar datos personales y fomentar la seguridad y confianza digital, ajustando estas actividades a la modalidad de trabajo remoto si es necesario.

- 7) Impartir formación mediante plataformas accesibles al inicio del vínculo laboral o antes de transformar la modalidad de presencial a remota, según corresponda, así como si se implementan transformaciones significativas en los medios digitales utilizados en la atención al cliente.

Las instrucciones mencionadas podrán impartirse en persona o a través de plataformas digitales.

2.2.14. Desconexión digital

Entre los privilegios que protegen al empleado o a la empleada se encuentra la libertad de desconectarse del mundo digital. El Decreto Supremo número 002-2023-TR aborda este tipo de desconexión. Señala apagar o desconectar los artilugios digitales, de telecomunicaciones y similares empleados para brindar servicios, fuera de su horario laboral, en momentos de descanso, licencias, vacaciones o cuando la relación laboral se suspende.

Si surge alguna de estas circunstancias, la autoridad administrativa o el encargado del régimen laboral no tienen la potestad de demandar al trabajador remoto o remota la atención de cualquier asunto vinculado al trabajo, ya sea tareas, coordinaciones u otros vinculados con la prestación del servicio. Los trabajadores remotos que operan desde sus hogares no están sujetos a un horario establecido ni a un número específico de horas diarias, deben disfrutar de una desconexión de, al menos, doce horas diarias, en un lapso de veinticuatro horas.

Es decir, estos trabajadores remotos gozan de un descanso de al menos doce horas diarias en cada ciclo de 24 horas. Es crucial asegurarles un respiro y una recuperación adecuada, esenciales para su bienestar físico y mental. Asimismo, absolutamente para todos estos trabajadores remotos. La normativa amplía completamente el derecho a la desconexión digital para los teletrabajadores, incluyendo los días de descanso semanales, festivos o feriados, licencias por enfermedad, maternidad o cualquier otra razón, y en

situaciones en las que la relación laboral se interrumpió, como un paro sindical o cualquier otra circunstancia.

El empleador, sin importar su naturaleza pública o privada, debe honrar el derecho a la desconexión digital, garantizando que los trabajadores remotos no están obligados a contestar mensajes u órdenes, salvo por razones de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias que lo demanden.

2.3. Definición de términos básicos

Impacto. m. Huella o señal que deja un impacto. La falta de capacitación y compensaciones económicas deja esa huella.

Falta de. f. Carencia o privación de algo. Carencia de capacitación y compensaciones económicas de los teletrabajadores(as) universitarios.

Capacitación. Acción y efecto de capacitar preparación, formación, instrucción, enseñanza, aprendizaje, ilustración.

Compensación económica. Acción y efecto de compensar económicamente. Forma de recompensar por el gasto que realizan los/las trabajadores/as por energía eléctrica, equipos de cómputo, software y otros egresos que involucran el desempeño laboral a distancia.

Efectividad. f. Capacitación para alcanzar el objetivo deseado o anticipado al realizar un trabajo para el empleador en su rol de subordinado.

Teletrabajo. m. Actividad llevada a cabo desde un rincón lejano de la entidad pública o privada empleando las conexiones digitales para llevar a cabo las tareas laborales asignadas.

2.4. Formulación de hipótesis

La hipótesis siempre debe estar alineadas con el planteamiento del problema y los objetivos siguiendo el método científico. La pregunta es ¿Qué es la hipótesis? Muchos metodólogos nos han precisado que es una respuesta adelantada que contesta al problema, sin embargo, esta respuesta debe ser contrastada o comprobada para arribar a las conclusiones. Del Cid, Méndez, y

Sandoval, (2007) explican que, "... Se parte de un concepto o teoría para hacer una hipótesis. Luego se observa la realidad, se recopilan datos y se verifica si la hipótesis es correcta o no" (p. 34). Luego de comprobada validez llegaremos recomendando a las autoridades de la universidad para mejorar o superar los asuntos si fueran necesario. Se ha seguido las recomendaciones de estos metodólogos para planear nuestras hipótesis de trabajo y las específicas.

2.4.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo

El impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas disminuyen significativamente la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

El impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas no disminuyen significativamente la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

He1. La falta de capacitación al personal incide negativamente en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

He2. La falta de prestación económica limita el acceso a recursos necesarios en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

2.5. Identificación de variables

Las dos variables identificadas se encuentran desde el título del Proyecto de Tesis, así estas variables han sido utilizadas en las subsiguientes etapas. Las variables se deben relacionar porque una es la causa que influye sobre la otra. La variable efecto es la que se debe medir. En realidad, es la fase más

relevante de nuestro trabajo de investigación y se ha logrado una base teórica científica para cada una de ellas. Por consiguiente, nuestras variables son:

Variable independiente: (X)

Falta de capacitación y las compensaciones económicas

Variable dependiente: (Y)

Efectividad del teletrabajo de los trabajadores administrativos.

Del mismo modo se ha considerado otra variable conocida como ajena o extraña que no será medida y solamente cumple la función de tratar de explicar la relación entre estas dos variables

Variable interviniente

Trabajo presencial.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

La definición operacional de las variables se refiere a un enfoque que facilita la observación y medición de la expresión empírica de las mismas. En términos sencillos, se trata de descomponer las variables en sus referentes empíricos a través de un proceso deductivo que va de lo general a lo particular. Así, se establece un conjunto preciso de directrices que posibilitan una clasificación clara de las unidades de análisis.

Para medir nuestras variables, primeramente, hemos operacionalizado estas para encontrar sus atributos, a través de sus dimensiones llamadas sub variables para luego hallar sus indicadores, que luego se elaboraron los ítems o preguntas que fueron consideradas en nuestro instrumento de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Independiente: (X) Falta de capacitación y compensaciones económicas	- Capacitación al personal presencia y/o digital - Prestación económica	-- De seguridad y salud en el trabajo - Calidad de los programas de capacitación disponibles - Frecuencia de las oportunidades de capacitación - Pago por el empleador internet y equipos de cómputo - Beneficios adicionales	1, 2, 3, 4, 5, 6
Dependiente: (Y) Efectividad del teletrabajo	- Obligaciones de teletrabajador - Satisfacción laboral - Comunicación y colaboración - Condiciones tecnológicas	- Cumplimiento como indican las disposiciones legales en su condición de subordinado - Cumplimiento de objetivos - Equilibrio entre vida laboral y personal - Colaboración entre equipos - Calidad de infraestructura tecnológica - Seguridad de la información	7, 8, 9, 10, 11, 12

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

Existen diferentes tipos de investigación dependiendo lo que se quiere lograr. Existen dos grandes fenómenos susceptibles al ser humano. Uno los fenómenos naturales y el otro el fenómeno cultural que exhiben una conducta comprensible solo en relación con el fin para el cual fueron creados. La investigación jurídica corresponde a un fenómeno cultural, por tanto, se ha escogido el tipo de investigación básica o pura siguiendo lo comentado por Fernández, Urteaga y Varona (2015) quienes dicen, “La investigación jurídica es cultural y se centra únicamente en el desarrollo de nuevo conocimiento” (p. 12). El objetivo de nuestro estudio básico es aumentar el entendimiento de conceptos legales, sin enfocarnos en cómo se pueden aplicar o cuáles serían sus resultados prácticos. Los resultados no pretenden ningún objetivo concreto, solo pretende describir y explicar un fenómeno de estudio que ocurre en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión con los que realizan el teletrabajo.

3.2. Nivel de investigación

El alcance o nivel de estudio es descriptivo porque deseamos describir cómo se comporta o manifiesta este fenómeno de estudio que comprende la

falta de capacitación y compensaciones económicas en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en el seno universitario.

3.3. Métodos de investigación

Se consigue conocimiento científico al aplicar de manera estricta el método científico. En primer orden este es el método más riguroso para nuestro tipo de investigación. En la actualidad se hablan de distintas clases de métodos.

Si reconocemos que cada investigador tiene sus propias singularidades, habilidades y restricciones únicas, sería prudente considerar no “un enfoque o el enfoque”, sino una multitud de métodos, como un caleidoscopio de procedimientos y rutas que cada uno despliega para alcanzar el saber (Niño, 2011, p. 27).

De esta manera los otros métodos que fueron utilizados fueron los métodos lógicos que comprende el inductivo y deductivo. Este último en el caso de la definición operacional de variables, asimismo para formular nuestras hipótesis. Indudablemente se usó el método hermenéutico para la interpretación básicamente jurídica de las normas regulatorias del teletrabajo.

3.4. Diseño de investigación

El diseño para el tipo de estudio en Derecho como se ha venido mencionando, corresponde a una investigación no experimental con enfoque cuantitativo. Este tipo de estudio se distingue por su intención de no alterar las variables de manera deliberada. El diseño fue elaborado luego de plantear el problema donde se definimos el alcance del estudio y de formular nuestras hipótesis. Surge en este momento que se tiene que buscar la data necesaria de las interrogantes formuladas en nuestro instrumento de investigación, por lo que es necesario obtener las respuestas debidamente. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman, “El concepto de diseño se refiere a la táctica ideada para recolectar la información requerida para resolver el enigma planteado” (p. 128). Por lo tanto, se utilizó un estudio transeccional o transversal,

que es un diseño no experimental que recoge datos en un solo momento y en un único tiempo. Hemos tenido que realizar una encuesta visitando a los involucrados en un solo momento para obtener la información requerida.

El siguiente esquema explica cómo se recogerán los datos de la muestra de estudio.

M = OX -----OY

Donde:

M : es la muestra

O : Observaciones o estudio

X : Variable independiente: falta de capacitación y compensaciones económicas

Y : Variable dependiente: efectividad del teletrabajo

3.5. Población y muestra

Población

La población también es usada con el nombre de universo que comprende a su totalidad de elementos o unidades de estudio.

En el ámbito de la estadística, la población se refiere a un mosaico compuesto por individuos, objetos y más. Dentro de los cuales se pueden apreciar o evaluar características de carácter cualitativo o cuantitativo. Cada componente de un grupo se conoce como unidad elemental o unidad estadística (Córdova, 2003, p.2)

Este conjunto de elementos comprende a los de la plana de docentes en sus diversas categorías auxiliares, asociados y principales ordinarios o nombrados y al personal administrativos nombrados en la Sede Central y sus diferentes Sedes. No obstante, no se puede considerar a estos servidores públicos como población de nuestro estudio. La población es estrictamente para quienes realizan este tipo y modalidad de trabajo a distancia o remotamente desde sus domicilios, estos son 5 teletrabajadores(as) de la Universidad.

Muestra:

En realidad, la muestra es un subconjunto de la población en términos generales. Se ha decidido emplear el procedimiento de la muestra censal considerando la poca cantidad de teletrabajadores(as) en el seno universitario en el 2023. La muestra censal o universo es usado en estos casos. Córdova (2003) al respecto menciona, “Tras delinear la misión o estudio estadístico a llevar a cabo, es crucial optar por explorar a toda la población o solo a una fracción de ella. El primer método se conoce como censo, mientras que el segundo se conoce como muestreo” (p. 2).

Se tiene otras declaraciones de otros investigadores, pero recogemos de la venezolana Bavaresco (2013) que dice, “Se selecciona una muestra, que no es más que un fragmento de la población con la que se está trabajando, aunque no en todas las investigaciones se elige un fragmento de la población, sino que se explora el conjunto completo del universo” (p. 92). Por estas consideraciones presentamos el cuadro censal.

Docentes nombrados en la categoría de principal a tiempo completo y dedicación exclusiva de la Ley N.º 30220.	02
Personal administrativo nombrado del régimen laboral N.º 276.	03
Total, de teletrabajadores(as)	05

Nota. Elaborado por la investigadora

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta parte de la investigación es para decidir que técnica e instrumentos se debe utilizar para la recolección de datos. Entre las técnicas más comunes tenemos: la observación, la entrevista, la encuesta, trabajo de campo y otros dependiendo el tipo de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que, “Las estrategias para recolectar información pueden ser infinitas. En el ámbito de la investigación cuantitativa, se emplean encuestas cerradas, registros estadísticos, pruebas uniformes, sistemas de medición

fisiológica y dispositivos de precisión” (p.14). Teniendo en cuenta lo mencionado presentamos a cada uno de ellos en el siguiente cuadro.

Técnicas	Instrumentos
La observación	Ficha de observación
La entrevista	Cuestionario de entrevista
La encuesta	Cuestionario

Nota. Elaborado por la investigadora

La ficha de observación fue usada en el momento oportuno en el hogar de cada muestra vía Google Classroom. Igualmente, por este medio se les aplicó los cuestionarios de entrevista y el propio cuestionario.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La clasificación es numérica, se registraron en nuestra tabla de datos, seguidamente se tabularon los mismos, a la vez fueron codificados para su mejor tratamiento.

El análisis de datos es un arte de desmenuzar, pulir y metamorfosear datos con el propósito de destacar datos valiosos, sugerir deducciones y brindar respaldo para la toma de decisiones. Se analizaron los hallazgos para desentrañar y formular hipótesis a las interrogantes planteadas al inicio del estudio. Se emplearon tablas y figuras junto a sus estadígrafos para llevar a cabo una evaluación precisa.

Por lo tanto, examinar e interpretar la información recolectada es una de las fases más cruciales del proceso de investigación, ya que de esto dependerá tanto la validación o negación de las hipótesis planteadas al inicio, como el logro de los objetivos generales del estudio. (Pimienta y De La Orden, 2017, p. 72).

3.8. Tratamiento estadístico

Como se trata de números y pertenece nuestro estudio al enfoque cuantitativo, entonces se aplicó la estadística descriptiva a través de un software de hoja de cálculos, el Excel ya que nos permite procesar los datos, obtener las

figuras con sus estadígrafos en conformidad a cada tabla que corresponde a los ítems. Luego hemos fácilmente realizar la interpretación de cada uno de ellas.

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica

La ética es una disciplina filosófica que se dedica a discernir entre lo moralmente adecuado y lo inadecuado. Desde este punto de vista creemos que hemos empleado los principios adecuados respetando los valores de cada persona que compuso nuestra muestra censal.

La filosofía es un vasto océano de interrogantes sobre la existencia, el saber, la justicia, la belleza y la mente. Estos elementos han sido tomados en cuenta para armonizar nuestras actividades investigativas en relación a las personas. Procuramos construir nuevos conocimientos de acuerdo a la verdad.

La epistemología es el ámbito filosófico que explora la esencia y los confines del saber. La orientación epistémica se refiere a cómo se adquiere, valida y justifica el conocimiento. La adquisición de nuestro conocimiento fue mediante un proceso constructivista y anhelamos quienes leerán nuestro trabajo sea del mismo modo para el beneficio de cada uno de nosotros.

Esta orientación puede incluir enfoques como el empirismo, mencionado anteriormente, y el constructivismo, que enfatiza el papel del contexto y la interpretación en la creación del conocimiento. También puede incluir debates sobre el escepticismo, que cuestiona la posibilidad de obtener conocimiento verdadero.

Se ha buscado la honestidad y transparencia al no manipular ni omitir los datos fidedignos. La originalidad y no plagio, nuestro estudio debe es entonces original con excepción de las citas de autores que fueron redactados de acuerdo al APA séptima edición.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo

Mediante el Decreto Supremo N.º 130-2022-PCM el gobierno formaliza el cese del estado de emergencia nacional que se instauró en 2020 y a partir del mes de enero del 2023 se ordenó la presencialidad laboral de los trabajadores de la administración pública y especialmente en el lugar de nuestra investigación Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. A pesar de ello nos enteramos que tres trabajadoras administrativas del régimen laboral N.º 276 continuaban prestando sus servicios a distancia y para darle formalidad le llamaron el teletrabajo. Del mismo modo iniciado el período académico 2023-A hubo 2 docentes universitarios nombrados que prestaban sus servicios en la misma modalidad y en este caso particular dictando sus asignaturas mediante la plataforma Google Classroom. Se convierte en nuestro problema de estudio porque al preguntar sobre este asunto en la Oficina de Recursos Humanos herméticamente no quisieron dar información documentadamente. Volvimos una vez más y presentamos una solicitud indicando que se nos remita la relación o mínimamente el porcentaje de estos servidores públicos, sin respuesta laguna. A pesar de ello se identificó a estos trabajadores de manera anónima y nos impulsó aún más continuar con nuestro trabajo de estudio.

Finalmente se tuvo contacto con ellos por teléfono y se les pidió tener una entrevista y que nos ayuden a desarrollar nuestro cuestionario, es así como logramos obtener la información requerida.

En conclusión, nuestro trabajo de campo se centró en la Oficina de Recursos Humanos ubicado en el Campus Universitario de la UNDAC.

4.2. **Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Es el momento ideal para mostrar los datos que hemos recogido tras la implementación de nuestro instrumento de investigación. El análisis es el proceso que llevamos a cabo una vez que hemos organizado y clasificado los datos. Durante esta fase, evaluamos si los resultados están en consonancia con nuestras preguntas.

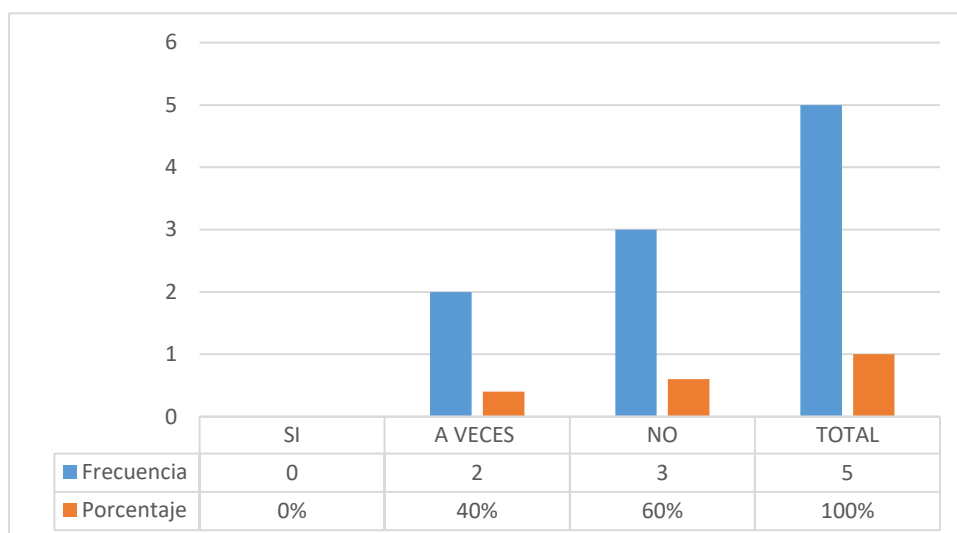
Seguidamente, deseamos asignar un significado a los datos, considerando nuestros objetivos e hipótesis formuladas. De este modo, se contribuye a reducir las subjetividades del investigador. Además, hemos empleado técnicas de la estadística descriptiva. Este proceso, en última instancia, nos facilitó una interpretación más clara y precisa de nuestros resultados.

Tabla 1. *¿Hace usted uso de programas y la plataforma digital como el Google Drive (Docs, Sheets, Slides)?*

Pregunta 1				
¿Hace usted uso de programas y la plataforma digital como el Google Drive (Docs, Sheets, Slides)?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	02	03	05
Porcentaje	00%	40%	60%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 1. *¿Hace usted uso de programas y la plataforma digital como el Google Drive (Docs, Sheets, Slides)?*



Interpretación de resultados

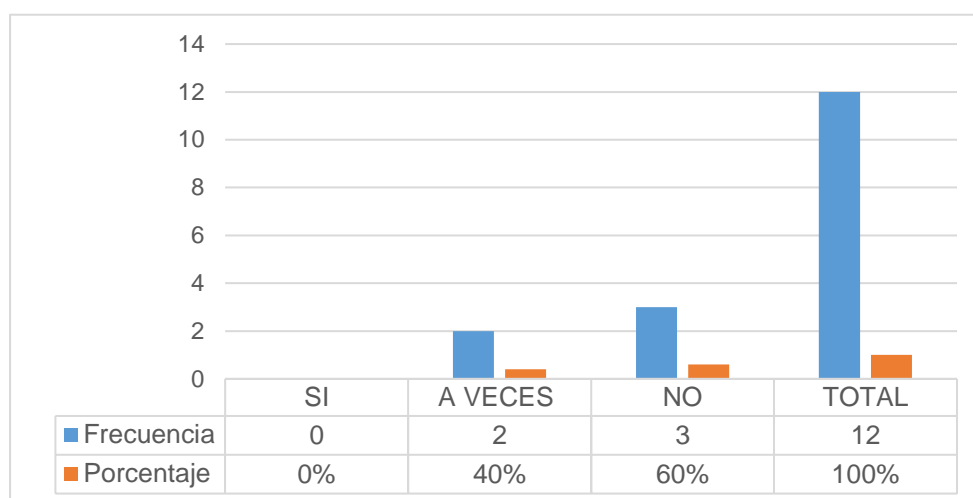
Respecto si usan programas y la plataforma digital del Google Drive 02 (40%) dicen a veces, 03 (60%) dicen no, ninguno 00% afirma con claridad que los usan. Esto indica que deben ser capacitados mínimamente en estos aspectos para lograr la efectividad del teletrabajo.

Tabla 2. *¿Es usted frecuentemente capacitado por su empleadora, la UNDAC?*

Pregunta 2				
¿Es usted frecuentemente capacitado por su empleadora, la UNDAC?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	02	03	12
Porcentaje	00%	40%	60%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 2. *¿Es usted frecuentemente capacitado por su empleadora, la UNDAC?*



Interpretación de resultados

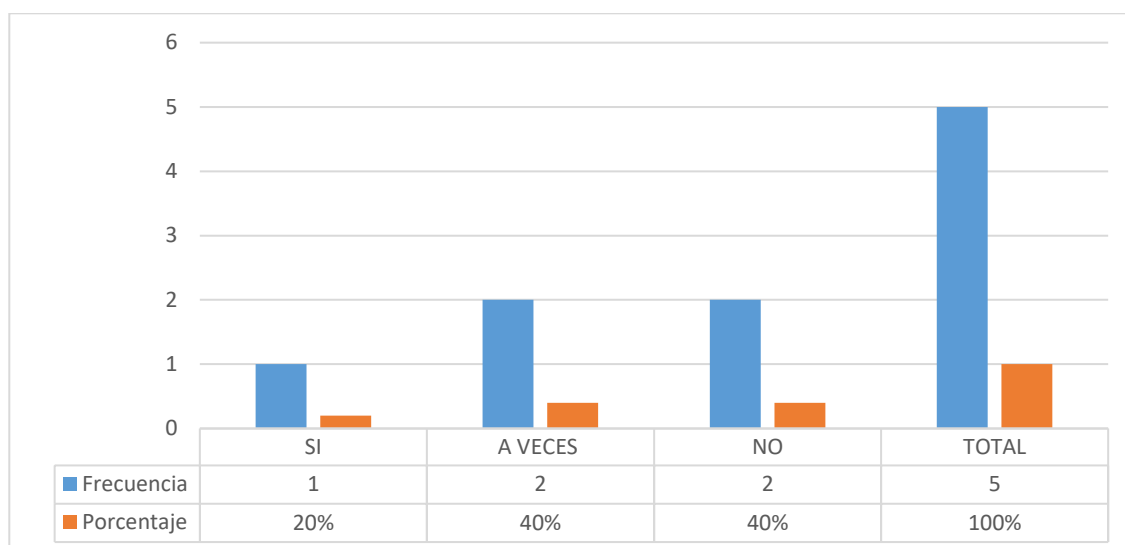
A la pregunta si son frecuentemente capacitados por la UNDAC, 3 (60%) teletrabajadores contestan no y 2 (40%) dicen a veces y ninguno contesta afirmativamente. En su totalidad afirman no ser frecuentemente ser capacitados por la UNDAC.

Tabla 3. *Son de alta calidad los programas de capacitación brindados por la UNDAC*

Pregunta 3				
Son de alta calidad los programas de capacitación brindados por la UNDAC				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	01	02	02	05
Porcentaje	20%	40%	40%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 3. *Son de alta calidad los programas de capacitación brindados por la UNDAC*



Interpretación de resultados

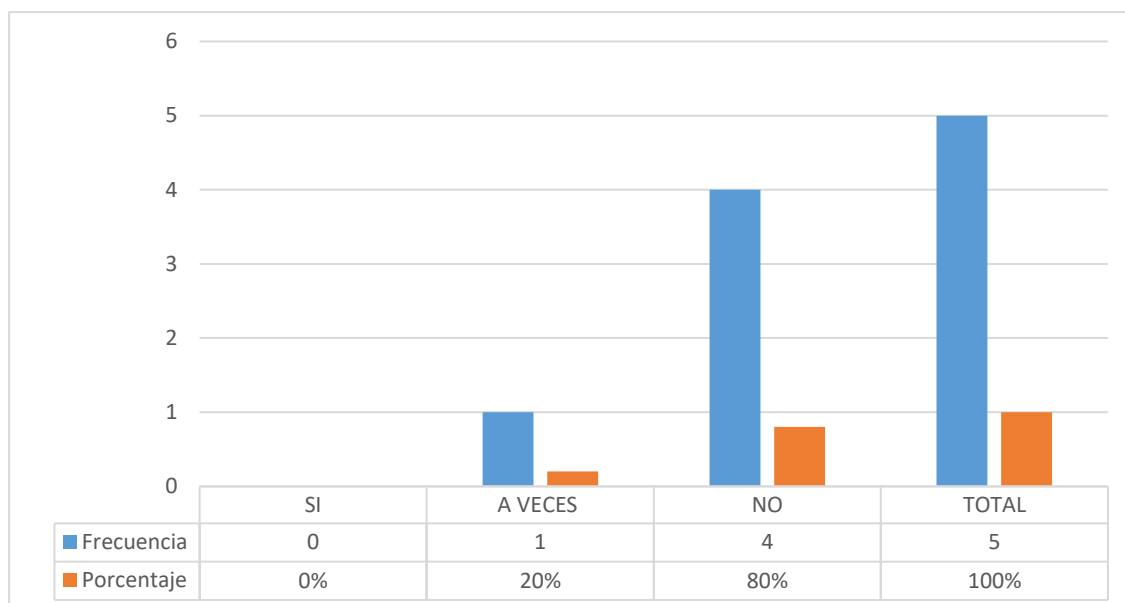
Un solo teletrabajador (20%) manifiesta que los programas de capacitación dada por la UNDAC son de alta calidad, mientras que 2 (40%) contesta a veces y otros 2 (40%) dicen que no son de alta calidad. La mayoría de teletrabajadores niegan que los programas de capacitación son de alta calidad para mejorar los resultados del teletrabajo.

Tabla 4. *¿Recibe usted capacitación por la UNDAC sobre seguridad y salud en el teletrabajo?*

Pregunta 4				
¿Recibe usted capacitación por la UNDAC sobre seguridad y salud en el teletrabajo?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	01	04	05
Porcentaje	00%	20%	80%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 4. *¿Recibe usted capacitación por la UNDAC sobre seguridad y salud en el teletrabajo?*



Interpretación de resultados

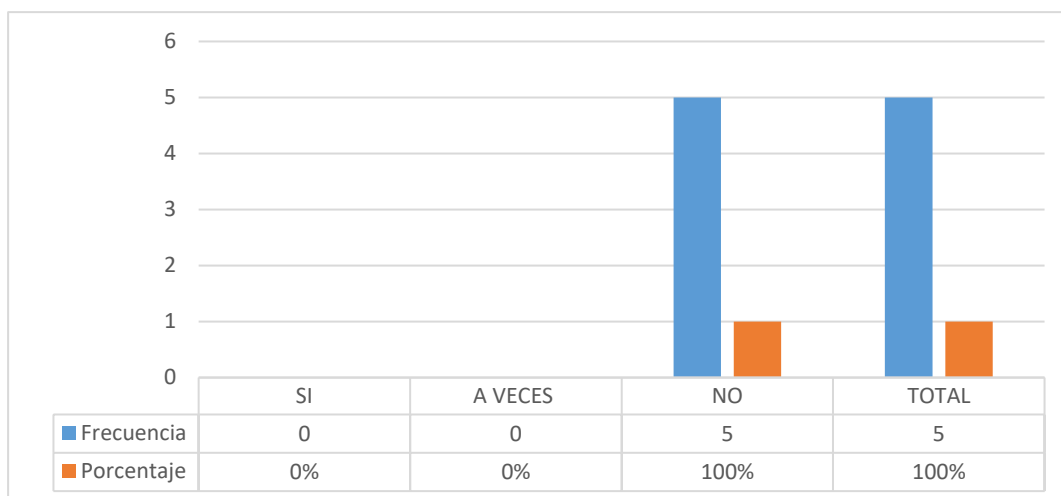
Del total de teletrabajadores de la UNDAC ninguno afirma ser capacitado sobre seguridad y salud en el trabajo, 1 (20%) dice a veces y 4 (80%) en su gran mayoría contestan no. La Ley N.º 29703, establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales que también corresponde a los teletrabajadores porque utilizan equipos que pueden dañar la salud del teletrabajador y/o causarles daños corporales irreparables.

Tabla 5. *¿Paga su empleadora la UNDAC por su internet y sus equipos de cómputo para que usted realice el teletrabajo?*

Pregunta 5				
¿Paga su empleadora la UNDAC por su internet y sus equipos de cómputo para que usted realice el teletrabajo?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	00	05	05
Porcentaje	00%	00%	100%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 5. *¿Paga su empleadora la UNDAC por su internet y sus equipos de cómputo para que usted realice el teletrabajo?*



Interpretación de resultados

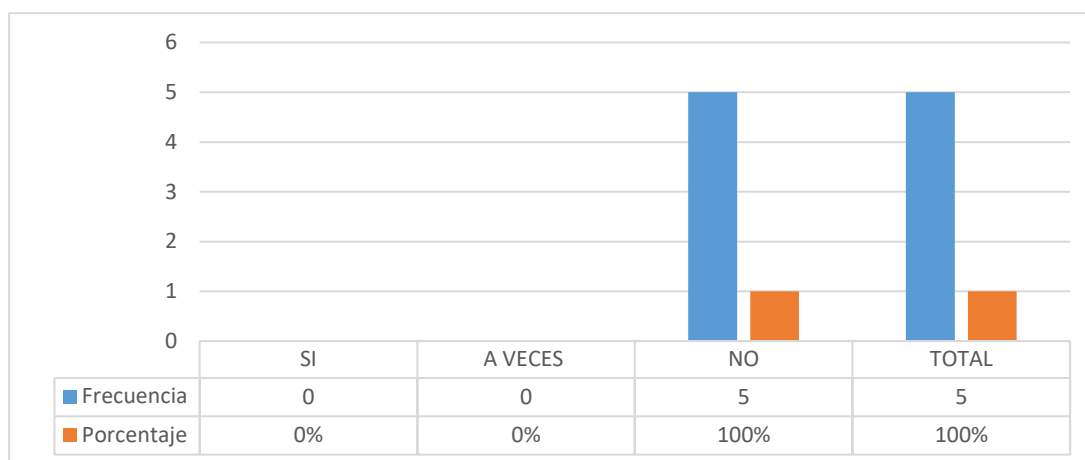
A la pregunta si los teletrabajadores tienen algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo totalmente los 5 (100%) de teletrabajadores contestaron no gozar de algún otro beneficio económico. Debe ser tratado esto en una convención colectiva porque generalmente padecen o tienen una discapacidad frente a los trabajadores presenciales.

Tabla 6. *¿Tiene usted algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo?*

Pregunta 6				
¿Tiene usted algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	00	05	05
Porcentaje	00%	00%	100%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 6. *¿Tiene usted algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo?*



Interpretación de resultados

A la pregunta si los teletrabajadores tienen algunos beneficios económicos adicionales por realizar el teletrabajo totalmente los 5 (100%) de teletrabajadores contestaron no gozar de algún otro beneficio económico. Debe ser tratado esto en una convención colectiva porque generalmente padecen o tienen una discapacidad frente a los trabajadores presenciales.

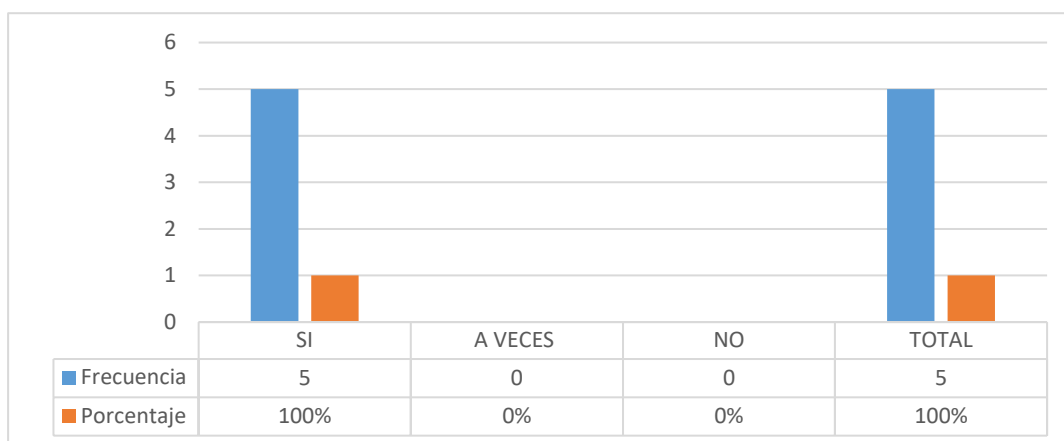
Tabla 7. *¿Cumple usted en su condición de subordinado de la UNDAC con las disposiciones legales como la Ley del teletrabajo, Estatuto, Manual de Organización y Funciones, hoy llamado Manual de Perfiles de Puestos?*

Tabla N° 1

Pregunta 7				
¿Cumple usted en su condición de subordinado de la UNDAC con las disposiciones legales como la Ley del teletrabajo, Estatuto, Manual de Organización y Funciones, hoy llamado Manual de Perfiles de Puestos?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	05	00	00	05
Porcentaje	100%	00%	00%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 7. *¿Cumple usted en su condición de subordinado de la UNDAC con las disposiciones legales como la Ley del teletrabajo, Estatuto, Manual de Organización y Funciones, hoy llamado Manual de Perfiles de Puestos?*



Interpretación de resultados

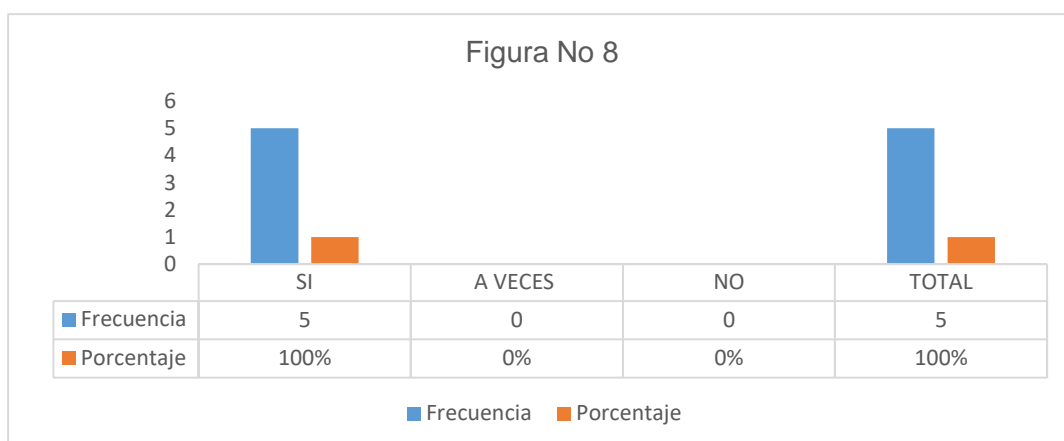
Unánimemente 5 (100%) de teletrabajadores contestan que como subordinados de la UNDAC cumplen con las normas jurídicas y con el Estatuto sobre las obligaciones que tiene que cumplir durante el ejercicio del teletrabajo referido asimismo al horario y períodos de descanso.

Tabla 8. *¿Cumple usted con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC?*

Pregunta 8				
¿Cumple usted con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	05	00	00	05
Porcentaje	100%	00%	00%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 8. *¿Cumple usted con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC?*



Interpretación de resultados

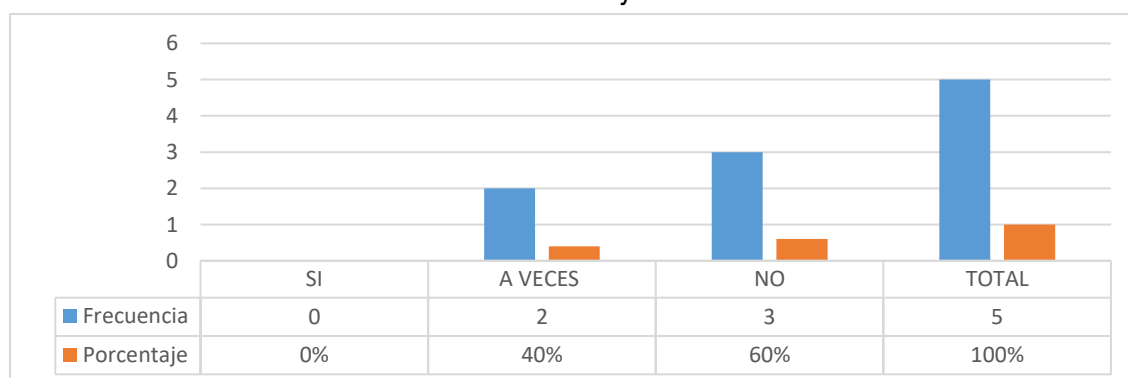
5 (100%) de teletrabajadores responden que cumplen con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC con esto están demostrando su responsabilidad y obligaciones que cada uno de ellos tienen al ejercer el teletrabajo.

Tabla 9. *¿Tiene usted un equilibrio positivo entre lo personal y su vida laboral del teletrabajo?*

Pregunta 9				
¿Tiene usted un equilibrio positivo entre lo personal y su vida laboral del teletrabajo?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	02	03	05
Porcentaje	00%	40%	60%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 9. *¿Tiene usted un equilibrio positivo entre lo personal y su vida laboral del teletrabajo?*



Interpretación de resultados

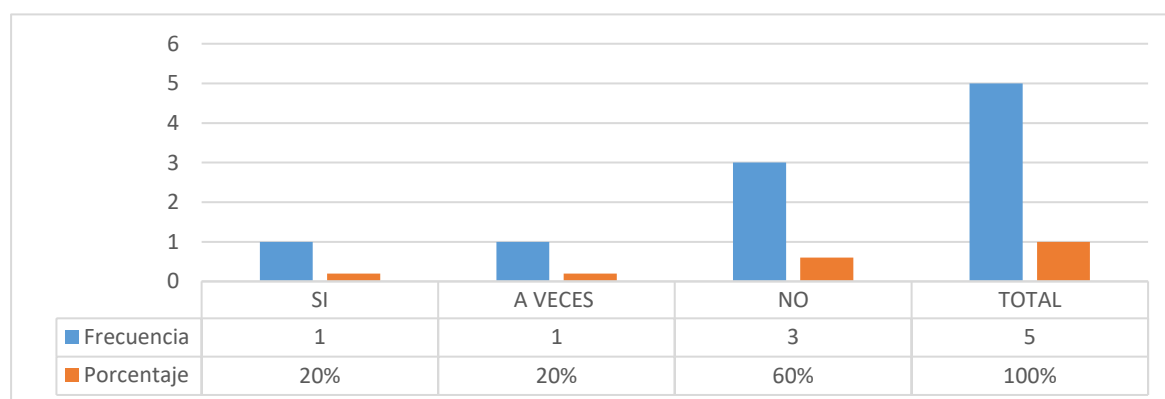
A la pregunta si los teletrabajadores tienen un equilibrio positivo en relación a su vida laboral del teletrabajo ninguno contesta que sí, 2 (40%) dice a veces y 3 (60%) dice no tener ese equilibrio positivo. Esto seguro debe ser que se estresan durante las horas del teletrabajo, para mejorar esta situación es necesario una orientación psicológica laboral para superar esta situación.

Tabla 10. *¿Tiene usted colaboración de otros(as) teletrabajadores(as)?*

Pregunta 10				
¿Tiene usted colaboración de otros(as) teletrabajadores(as)?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	01	01	03	05
Porcentaje	20%	20%	60%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 10. *¿Tiene usted colaboración de otros(as) teletrabajadores(as)?*



Interpretación de resultados

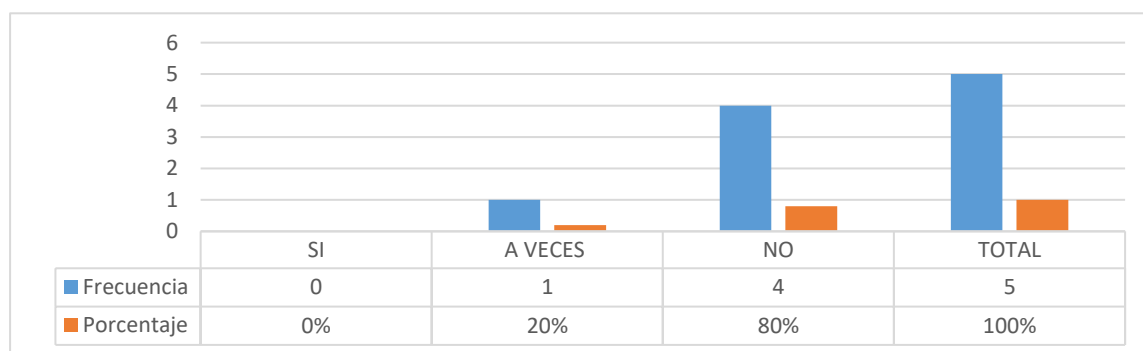
Uno (20%) de teletrabajadores afirma tener apoyo o colaboración de otro teletrabajador. A veces es contestado por otro (20%) teletrabajador, mientras que, en su mayoría, es decir 3 (60%) de ellos dicen no tener colaboración de otros teletrabajadores. Está demostrado que es de carácter personalísimo su prestación de servicios.

Tabla 11. *¿Posee usted una alta calidad de sus equipos tecnológicos usados en el teletrabajo?*

Pregunta 11				
¿Posee usted una alta calidad de sus equipos tecnológicos usados en el teletrabajo?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	00	01	04	05
Porcentaje	00%	20%	80%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 11. *¿Posee usted una alta calidad de sus equipos tecnológicos usados en el teletrabajo?*



Interpretación de resultados

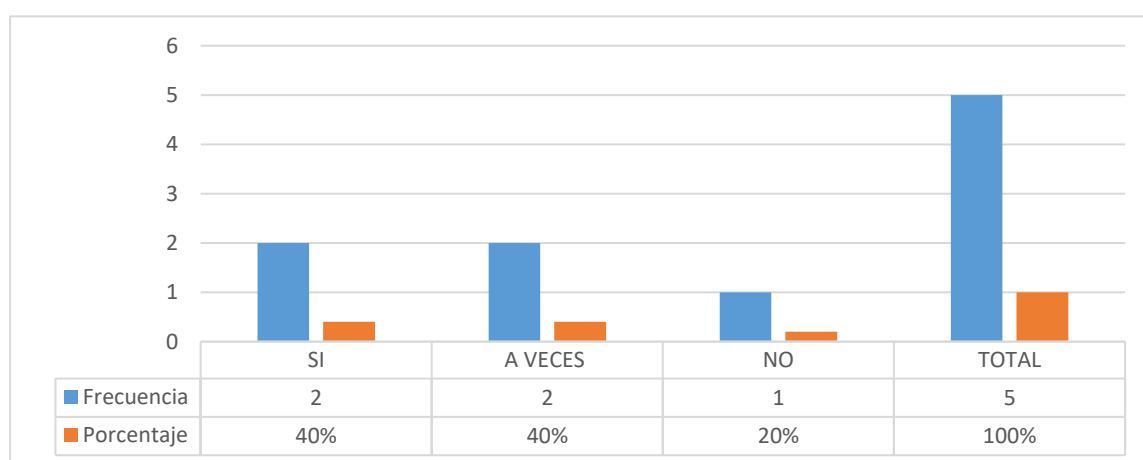
Respecto a la alta calidad de los equipos tecnológicos usados por los teletrabajadores, ninguno contesta tener equipo de alta calidad, 1 (20%) dice a veces y en su gran mayoría 4 (80%) dice no. Esto es una prueba para no alcanzar una gran efectividad del teletrabajo, menos una utilidad a favor de la UNDAC y del propio teletrabajador. La UNDAC está en la obligación de entregarles equipos de última generación con el software correspondiente.

Tabla 12. *¿Siente que respetan su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar?*

Pregunta 12				
¿Siente que respetan su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar?				
Respuestas	SI	A VECES	NO	TOTAL
Frecuencia	02	02	01	05
Porcentaje	40%	40%	20%	100%

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación por Milena Milagros Tejeda Oceda

Figura 12. *¿Siente que respetan su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar?*



Interpretación de resultados

A la pregunta si respetan otras personas su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar, 2 (40%) contestan que sí respetan, otros 2 (40%) dicen a veces y solo 1 (20%) contesta no. Por regla general se debe respetar de manera integral al teletrabajador, de ocurrir lo contrario se considera una falta grave.

4.3. Prueba de hipótesis

Considerando que nuestro trabajo de investigación es básico, y de nivel descriptivo y obteniendo como resultados las seis primeras preguntas realmente que los teletrabajadores no tienen capacitación, menos tienen una compensación económica como ordena el ordenamiento jurídico del teletrabajo,

la Ley N.º 31572 y su Reglamento Decreto Supremo N.º 002-2023-TR. Es decir, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión no cumple con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos de cómputo, no brinda el acceso a internet para lograr el desempeño del teletrabajador. Frente a estos hechos reales no podemos pretender afirmar que existe una efectividad del teletrabajo en el seno universitario.

Bajo estos considerandos aceptamos nuestra hipótesis de trabajo y rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis de trabajo

El impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas disminuyen significativamente la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

El impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas no disminuyen significativamente la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.

4.4. Discusión de resultados

Esta sección resulta fascinante, ya que nos enfrenta a un escrutinio con otros estudios sobre el trabajo remoto. En cierta medida, nuestros hallazgos se asemejan al estudio de la investigadora Córdova, B. (2020). El trabajo remoto y la felicidad laboral en los administradores de una escuela en Trujillo, 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte].

Precisamente mencionado en el momento adecuado. Nos dedicamos a analizar cómo la carencia de formación y las compensaciones financieras insuficientes influyen en la eficiencia del trabajo remoto de los empleados de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2023. Córdova se propuso como meta primordial evidenciar que la ausencia de estrategias gubernamentales enfocadas en promover el empleo remoto impacta negativamente la realidad.

Sin estas directrices, el trabajo remoto será ineficaz y no favorecerá ni a la entidad ni a los empleados. En nuestra situación, esto continuará siempre que las autoridades universitarias no replanteen su perspectiva sobre la administración pública en el ámbito académico, abarcando tanto a profesores como a funcionarios.

Además, la investigadora Córdova desentrañó la conexión entre el trabajo remoto y la felicidad en el trabajo. En nuestra situación, no hallamos una felicidad en el trabajo. Los empleados administrativos de una institución educativa en Trujillo, 2020, destacaron que mientras la institución educativa ofrece a sus empleados tecnología de vanguardia, horarios adaptables y la comodidad de trabajar en cualquier rincón, la satisfacción de los empleados se elevará. Por nuestra parte, descubrimos que no se les proporcionan las herramientas digitales ni se les ofrece una compensación monetaria.

En resumen, Córdova concluye afirmando que la presencia virtual en los empleados administrativos es notable, por lo que es imperativo continuar implementando esta práctica laboral para elevar la eficiencia de la institución educativa. Esto choca con lo que sucede en la Universidad, el epicentro de nuestra formación.

CONCLUSIONES

Después de terminar preliminarmente nuestro estudio del teletrabajo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- Se evaluó el impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas insuficientes en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.
- Se determinó cómo incide la falta de capacitación al personal en la efectividad del teletrabajo de los teletrabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Describimos cómo la falta de prestación económica limita la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Alta Dirección y a los responsables de Recursos Humanos de la Universitaria Nacional Daniel Alcides Carrión aplicar adecuadamente lo ordenado por la Ley del Teletrabajo, Ley N.º 31572 y su Reglamento Decreto Supremo n.º 002-2023-TR en especial sobre estos dos ejes, el de capacitar a los que realizan el teletrabajo respecto al uso adecuado de los TICs, equipo de cómputo, la red de redes, del Google Drive con sus componentes Google Docs, slides y sus complementos. La capacitación en seguridad y salud en el trabajo porque estos teletrabajadores usan elementos que pueden causar algún daño y afectar su salud de estos trabajadores que realizan su trabajo desde sus hogares.

Del mismo modo la universidad debe contribuir económicamente con los teletrabajadores a fin de implementar su carpeta de trabajo en internet y equipos de cómputo de última generación sin afectar su economía de los docentes y personal administrativo que realizan el teletrabajo, además se debe garantizar su efectiva utilidad del teletrabajo en beneficio de la propia entidad, sus servidores y para los administrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la investigación científica. 6ª Ed. Editorial Episteme, C.A.
- Armas C. (2005). "El teletrabajo". En gestión del tercer milenio. Revista de Investigación de la facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM. Vol. 8 No 15, julio de 2005.
- Bavaresco, A. (2013). Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un diseño de investigación). 6ª ed. Imprenta Internacional S.A.
- Bravo, L. (2021). ¿Qué puede aprender el derecho laboral peruano de la reciente norma española que regula el trabajo a distancia y teletrabajo? Soluciones Laborales. Año 14. Número 157. Enero.
- Bunge, M. (1969). La investigación científica. Su estrategia y filosofía. Siglo veintiuno Editores.
- Cavalié, P. (2023). El nuevo marco legal del teletrabajo: apuntes jurídicos y sociolaborales. Pasión por el Derecho LP en <https://lpderecho.pe/el-nuevo-marco-legal-del-teletrabajo-apuntes-juridicos-y-sociolaborales/>
- Córdova, M. (2003). Estadística descriptiva e inferencial, aplicaciones. Librería MOSHERA S.R.L.
- Cortés, J. y Álvarez, S (2017). Manual de redacción de tesis jurídicas. 1ª. Ed. Edición. México: Amata.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). Investigación. Fundamentos y metodología. 1ª ed. Universidad Rafael Landívar. Pearson Educación.
- Ermida, O. y Hernández, O. (2002). Crítica a la subordinación. En Ius Veritas. No 25, noviembre.
- Fernández, M., Urteaga, P. y Varona, A (2015). Guía de investigación en Derecho. Vicerrectorado de Investigación. Dirección de la Gestión de la Investigación. Editorial PUCP.
- Fukuyama, F. (1995). Confianza. Editorial Atlántida.

- Goleman, D. (2006). Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas. Editorial Kairós.
- Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G. (1998). El teletrabajo. Fundación universal de empresa. Madrid.
- Hernández, M. (20 de enero de 2020). El teletrabajo no logra despejar en España. <https://mercedes-hernandez.com/2020/01/20/el-teletrabajo-no-logra-despegar-en-espana/>
- Hernández, R. (2012). El proceso de investigación científica. 2ª ed. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Universitaria.
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Impulsar la justicia social y promover el trabajo decente en <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Neves, J.(2012). Introducción al derecho de trabajo. 2.ª ed. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. 1ª ed. Ediciones de la U.
- Ojeda, A. (1995). Derecho sindical. Madrid: Tecnos S.A.
- Pimienta, J. y De La Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. 3ª ed. Pearson.
- Rico, G. (2020). PAD en la ley del servicio civil. Editorial San Marcos.
- Rivero, E. (s/f). Naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la formulación de la relación de trabajo. Revista de Derecho Themis. Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Sanguineti, W. (2021). "El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico". En Foro Jurídico. Año IV. No 7.
- Toyama, J. (2005). La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Tomo I. 1ª. ed. Gaceta Jurídica S.A.
- Thibault, J. (2000). El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. Madrid: : Consejo Económico y Social.

Vargas, T. (2021). El trabajo a distancia y su regulación en el Perú. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Tesis publicadas

Arotinco, Y. (2022). Teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2022. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98966/Arotinco_PY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Córdova, B. (2020). El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/Reyes%20Cordova%20Blanca%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sánchez, M. (2022). El teletrabajo en Ecuador. Reflexiones desde el Estado constitucional de derecho [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>

Normas jurídicas

Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento Decreto Supremo N.º 002-2023-TR.

Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento Decreto Supremo N.º 005-90-PCM.

Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.

Ley Federal del Trabajo (2015). Última reforma publicada. CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios
Parlamentarios.

Real Decreto-Ley N.º 28/2020, norma española ordenadora del trabajo a distancia y
teletrabajo.

ANEXOS



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



CUESTIONARIO

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la opción que mejor considere su experiencia, esta tesis está investigando “El Teletrabajo en la UNDAC”.

Se guarda absoluta confidencialidad en sus respuestas. Por favor marcar con una X

sobre la escala de valores: 1) SI, 2) A VECES y 3) NO.

N°	ITEMS	ESCALA		
		1	2	3
		SI	A VECES	NO
	De capacitación y compensaciones económicas			
1	¿Hace usted uso de programas y la plataforma digital como el Google Drive (Docs, Sheets, Slides)?			
2	¿Es usted frecuentemente capacitado por su empleadora, la UNDAC?			
3	¿Son de alta calidad los programas de capacitación brindados por la UNDAC?			
4	¿Recibe usted capacitación por la UNDAC sobre seguridad y salud en el teletrabajo?			
5	¿Paga su empleadora la UNDAC por su internet y sus equipos de cómputo para que usted realice el teletrabajo?			
6	¿Tiene usted algunos beneficios adicionales por realizar el teletrabajo?			
	Efectividad del teletrabajo			
7	¿Cumple usted en su condición de subordinado de la UNDAC con las disposiciones legales como la Ley del teletrabajo, Estatuto, Manual de Organización y Funciones, hoy llamado Manual de Perfiles de Puestos?			
8	¿Cumple usted con los objetivos previstos del teletrabajo para la UNDAC?			
9	¿Tiene usted un equilibrio positivo entre lo personal y su vida laboral del teletrabajo?			
10	¿Tiene usted colaboración de otros(as) teletrabajadores(as)?			
11	¿Posee usted una alta calidad de sus equipos tecnológicos usados en el teletrabajo?			
12	¿Siente que respetan su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados del ámbito personal o familiar?			

¡Muchas gracias!

Impacto de la falta de Capacitación y Compensaciones Económicas en la Efectividad del Teletrabajo de los Trabajadores
en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
General: ¿Cuál es el impacto de la falta de capacitación y compensaciones económicas en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023?	General: Evaluar el impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas insuficientes en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.	General: El impacto de la falta de capacitación y las compensaciones económicas disminuyen significativamente la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.	Independiente: Falta de capacitación y compensaciones económicas	Capacitación al personal Prestación económica	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de aplicativos y plataforma digital actualizados. • Calidad de los programas de capacitación disponibles • Frecuencia de las oportunidades de capacitación • Pago por el empleador internet y equipos de cómputo • Beneficios adicionales 	-Tipo de investigación: Básica - Nivel de investigación Descriptiva - Métodos de investigación Científico, lógicos y hermenéutico - Diseño de investigación Transversal - Población y muestra: 05 teletrabajadores
Específicos ¿Cómo la falta capacitación al personal incide en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad	Específicos Determinar cómo incide la falta de capacitación al personal en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la	Específicos La falta de capacitación al personal incide negativamente en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la	Dependiente Efectividad del teletrabajo.	Obligaciones del teletrabajador Satisfacción laboral Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento como indican las disposiciones legales en su condición de subordinado. • Cumplimiento de objetivos. 	

<p>Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023?</p> <p>¿Cómo la falta de prestación económica limita la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023?</p>	<p>Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.</p> <p>Describir cómo la falta de prestación económica limita la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.</p>	<p>Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.</p> <p>La falta de prestación económica limita el acceso a recursos necesarios en la efectividad del teletrabajo de los trabajadores en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2023.</p>		<p>Condiciones tecnológicas</p> <p>Condiciones tecnológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio entre vida laboral y personal. • Colaboración entre equipos. • Calidad de infraestructura tecnológica. • Seguridad de la información 	
--	---	---	--	---	--	--