



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la  
contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogado**

**AUTOR:**

Cavero Ríos, David (ORCID:0000-0002-5428-1309)

**ASESOR:**

Mg. Cabeza Molina, Luis Felipe (ORCID:0000-0002-5800-0199)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**MOYOBAMBA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño a mis padres Juan y Enith, hermanos, y también a mis amigos.

David.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme cumplir esta meta trazada, a mis padres que me apoyaron económicamente y moralmente, mis hermanos, a mi tía Irma y mis primas Karen y Lariza por brindarme su apoyo incondicional, a mis compañeros de asesoría legal Coopac SCB, y sobre todos aquellos que hicieron posible cumplir mis objetivos y terminar mi tesis de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas y gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	12
3.3. Escenario de estudio .....	15
3.4. Participantes .....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.6. Procedimiento .....	17
3.7. Rigor científico .....	18
3.8. Método de análisis de datos .....	19
3.9. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	19
V. CONCLUSIONES .....	29
VI. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas y gráficos

### Tablas:

<b>Tabla N° 01:</b>	Participantes.....	16
<b>Tabla N° 02:</b>	Técnicas e instrumentos de aplicación .....	17
<b>Tabla N° 03:</b>	Implementación del teletrabajo.....	19
<b>Tabla N° 04:</b>	Modalidades de teletrabajo.....	20
<b>Tabla N° 05:</b>	Implementación del teletrabajo - Coopac SCB .....	20
<b>Tabla N° 06:</b>	Clases de contratos laborales.....	21
<b>Tabla N° 07:</b>	Beneficios contenidos en los contratos de teletrabajo.....	22

### Gráfico:

<b>Gráfico N.º 01:</b>	Secuencia para la implementación del Teletrabajo en la Coopac SCB 2020.....	18
------------------------	---	----

## Resumen

Durante la época de Covid-19 varias empresas están optando por el trabajo remoto y la modalidad del teletrabajo, ambos se realizan fuera de las oficinas de trabajo, pero la gran diferencia radica que en el teletrabajo se utiliza los medios tecnológicos; estas modalidades de trabajo son una alternativa para continuar el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar si se puede implementar el teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020. El método utilizado es el enfoque cualitativo, con el tipo de investigación aplicada, y el diseño fenomenológico. Los resultados obtenidos muestran que se puede contratar teletrabajadores en un plan piloto que va dirigido al personal que mantiene contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la clase de contrato determinado y contrato indeterminado, también se concluyó que no es posible aplicar a los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba. Finalmente, mediante la guía de análisis documental se analizó las normas que se va a aplicar a los teletrabajadores que serán contratados en época de pandemia Covid-19.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Contrato, Manual de Teletrabajo.

## Abstract

During the Covid-19 era, several companies are opting for remote work and the teleworking modality, both are carried out outside the work offices, but the big difference is that technological means are used in teleworking; These forms of work are an alternative to continue the employment relationship between the employer and the worker. The main objective of this research work was to analyze whether teleworking can be implemented in times of Covid-19 in the recruitment of personnel at the Coopac SCB 2020. The method used is the qualitative approach, with the type of applied research, and the phenomenological design. The results obtained show that teleworkers can be hired in a pilot plan that is aimed at personnel who maintain contracts under the regime of Legislative Decree 728 - Labor Productivity and Competitiveness Law, with the type of contract determined and indeterminate contract, it was also concluded that It is not possible to apply to workers who are on probation. Finally, through the documentary analysis guide, the standards that will be applied to teleworkers who will be hired in times of the Covid-19 pandemic were analyzed.

Keywords: Telework, Contract, Telework Manual.

## Índice de abreviaturas:

CC	: Código Civil
D.L.	: Decreto Legislativo
D.U.	: Decreto de Urgencia.
LGC	: Ley General de Cooperativas
MOF	: Manual de Organización y Funciones
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
RIT	: Reglamento Interno de Trabajo
SBS	: Superintendencia Banca y Seguros
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
SST	: Seguridad y salud en el Trabajo
SUNAFIL	: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TIC	: Tecnologías de la información y las comunicaciones
COOPAC SCB:	Cooperativa Santo Cristo de Bagazán



## I. INTRODUCCIÓN

A inicios de este año, la economía a nivel global fue azotado por un fenómeno no previsto, conocido como el virus del Covid-19, la (Organización Mundial de la Salud) define a la pandemia como una enfermedad infecciosa que se transmite cuando una persona infectada estornuda y tose sin protegerse expulsando partículas o moléculas que pueden viajar hasta dos metros en el aire. Cualquier persona se puede infectar si está cerca a la persona que tiene el Covid-19 o al rozar alguna superficie contaminada y posterior se toca los ojos la boca o la nariz. Existen personas que presentan los síntomas rápidamente, y también hay otros que llevan consigo el virus sin presentarlos, a estos se les conoce como asintomáticas y esto es muy peligroso.

Esta pandemia generó un gran impacto negativo en las cadenas económicas obligando a las empresas a cerrar por un tiempo e incluso están desapareciendo; pero también, otras están regresando a funcionar con total normalidad siguiendo los protocolos de salud y seguridad para evitar dicha propagación del virus. Para esto el Estado Peruano ha brindado alternativas como el trabajo remoto aprobado por Decreto de Urgencia N° 026-2020 que aprobó medidas adicionales para su aplicación y la resolución Ministerial N° 072-2020-TR en el cual se aprueba la Guía para la aplicación del trabajo remoto; y la aplicación del teletrabajo, esta modalidad en nuestro país se ha venido implementando desde el 2015 mediante proyecto de ley 30036 que posteriormente fue regulado por D.S. N° 017-2015-TR.

La relación entre el teletrabajo y las modalidades de contrato se tiene que realizar dentro del marco legal. Se recaudó información en revistas internacionales de algunos países que ya tienen implementado esta modalidad, realizando comparaciones y proponiendo alternativas para aplicar en nuestro país.

El proyecto de investigación se realizará en la Cooperativa Santo Cristo de Bagazán una empresa financiera formada por socios con 57 años de servicio, actualmente por sus ingresos se encuentran en el nivel 3 siendo supervisado por la SBS, hasta el mes de marzo del 2020 cuenta con 238 trabajadores de las cuales todos trabajan presencialmente, pero por motivos del Covid-19 y de las normas reguladas por el estado están viendo la necesidad de contratar bajo la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo, para implementar dentro de sus Políticas laborales como el RIT, MOF. Es por ello que se plantea la siguiente formulación de problema general: ¿De qué manera se puede implementar el Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y cuál es la relación en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020?, teniendo como problemas específicos: ¿Cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 que se puede aplicar para la contratación de personal en la Coopac SCB 2020?, ¿Cuáles son las políticas internas de la Coopac SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19?, ¿Cuál es el mejor tipo de contrato laboral principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020?, ¿Cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020?

El objetivo general es analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020. Teniendo como objetivos específicos: primero, identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020; segundo, analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020; tercero, identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020; cuarto, analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020.



Finalmente se plantea como Hipótesis General: Hi: El Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal en la Coopac SCB-2020 se puede implementar en las políticas internas de trabajo Laboral. Las Hipótesis específicos tenemos: H1: La mejor forma de teletrabajo en tiempos de Covid-19 para la contratación de personal en la Coopac SCB 2020 es el teletrabajo completo. H2: Las políticas internas de la Coopac SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 serán determinadas por el comité de teletrabajo. H3: El mejor tipo de contrato laboral principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 es mediante el contrato indeterminado. H4: Los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 deben estar regulados dentro del D.L. 728.

## II. MARCO TEÓRICO

Para empezar la presente investigación se describe la definición de teletrabajo como un acuerdo de externalización de funciones previo desarrollados en forma presencial, desde un domicilio o lugar distinto al centro de labores, pero utilizando los equipos informáticos. (Sanguineti, (2017), p. 112). Actualmente nos encontramos en la era de la digitalización, y de la tecnología. Rodríguez, A. y Abad, L. (2020), en su artículo científico titulado *“The collaborative Networking: Challenges and opportunities”*. Cuaderno social Vol. 33. Universidad Complutense de Madrid, España. Concluye que el trabajo en red es posible si existe el deseo de pensar y cuestionar las prácticas de uno mismo por el bien común. En dicha investigación los autores describen la importancia de los desafíos y posibilidades de la tecnología, de esta manera trae progreso a la economía de un país.

En los antecedentes internacionales se recopiló, que hace 20 años en la investigación de Acuña, A. (2017). *En el “Informe sobre el estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe”*, se detalla que el teletrabajo se inició en Brasil, siendo uno de los primeros países de Latinoamérica que incluye en su política de trabajo los nuevos paradigmas de gestión laboral, contribuyendo a la inserción laboral, la modernización y el uso de la Tecnología. Por otro lado, Hidalgo, J. (2020). En su investigación titulado la *“Ley de Teletrabajo en Panamá”*. Concluye que a consecuencia de esta pandemia Covid-19 a partir de este febrero del presente año se ha implementado la nueva ley 126 que regula el teletrabajo en su país, porque anteriormente no contaba con una normativa y políticas implementadas en las empresas Privadas y Públicas.

Álvarez, P. (2018). En su investigación titulado *“Teletrabajo en la experiencia extranjera”*. Describe que se reguló el teletrabajo normativamente en países de Brasil, Francia, Colombia, Portugal y en los países que se ha implementado a través de convenios colectivos como Argentina, España, Bélgica, Italia y Estados Unidos. Según la autora en su investigación detalla que en estos países se encuentra implementado el teletrabajo describiendo en cada uno de ellos las modalidades e

implementación y como se fue evolucionando e incluyéndose en las empresas ya sea financieras.

Belzunegui, A., Erro, A. and Pastor, I. (2014). En su investigación titulado "*The telework as an organizational innovation in the entities of the third sector*". Revista de Investigación. Universidad Pública de Navarra, España. Investigación cualitativa. El autor concluye que en los últimos años varios sectores productivos han incorporado constantemente el teletrabajo, formando parte de la estructura organizativa de muchas compañías desplazando la actividad laboral y reduciendo infraestructura y costos de traslado.

Sánchez, A. (2015) En su investigación titulado: "*Reflexiones y saberes, el teletrabajo: Nueva tendencia mundial de interacción social*". El autor concluye que en el teletrabajo la variable tiempo se desestabiliza aquel esquema de horario tradicional de horario corrido y del otro lado la variable espacio rompe con el concepto de oficina dentro de los términos que generalmente se ha obtenido, independientemente de la empresa el teletrabajo es muy beneficioso para ya que se puede realizar desde cualquier lugar.

Como antecedentes nacionales, se consideró que el Estado Peruano a adoptado una serie de medidas económicas con la finalidad de poder contrarrestar la crisis por la pandemia. (Castro, 2016) en su investigación titulado "Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo Laboral en el Perú". Concluye que en nuestro país estamos en una etapa explorativa debido a la poca difusión o desconocimiento sobre el concepto y modelos de implementación, y menciona algunas experiencias de implementación de teletrabajo en empresas peruanas e internacionales con sede en Perú. En ese sentido Silva, W., Carrasco, J. & Vega, J. (2018). En su investigación "*El análisis de la implementación del Teletrabajo Mixto en el sector Bancario Peruano. Casos BCP y BBVA*". Tesis. Repositorio Digital Pontificia Universidad Católica del Perú. Los autores concluyen que existe escasa información en referencia a la implementación del teletrabajo, ya que en nuestro país recién se está incorporando. para ello se aplicó una

metodología holística de múltiples casos, cuya herramienta fue la entrevista.

Cornejo, C. (2015). En su investigación titulado “*Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral*”. Revista Derecho & Sociedad. Edición 37. Perú. Tipo de investigación es descriptiva. Concluye que en toda empresa está sujeta a cambios y estas requieren una nueva adaptación laboral al tipo de contrato, y no se encontró información en referencia al teletrabajo o al trabajo remoto, pero si hace una breve referencia para el encargo integral a un tercero de actividad complementaria, que si bien es cierto sería un tipo de contrato indirecto esto debería tener todos los beneficios que la ley le ampara.

Para alcanzar mi investigación he realizado una búsqueda de artículos científicos que mencionan el tema y como estos se están regulando tanto en el derecho comparado y en nuestro país. Como, Cervilla, J. y Jover, C. (2015). En su investigación titulado “*Teletrabajo y delimitación de las Contingencias profesionales*”. Artículo Científico. ADAPT University Press – ISSN 2282-2313. España. Tipo de estudio no experimental. Descriptiva. Después de un análisis el autor concluye que será considerado como accidente de trabajo, aquellas lesiones sufridas por el teletrabajador durante la jornada y lugar de trabajo, dichas cláusulas deberán estar contenidas en el contrato de trabajo; Por otro lado, recalca que según la jurisprudencia española debemos tener en cuenta tres aspectos importantes como el trayecto, las características espaciales y el medio de desplazamiento.

Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2016). En su investigación titulado “*El teletrabajo en el Perú*”. Revista Científica Derecho y Sociedad. Vol. 46, Perú. No experimental, descriptiva. El autor concluye que el teletrabajo en el Perú se regulo a partir del año 2015 en adelante. En esta revista los autores se enfocan en varios aspectos tales como, aspectos formales, los principales derechos reconocidos por nuestra legislación peruana, análisis de la seguridad y salud en el trabajo, su análisis del rol inspectivo. Finalmente resalta la importancia del teletrabajo como modalidad a distancia, gracias a la tecnología de información (TI) realiza un mismo

control y fiscalización que un trabajador común, y lo más importante es que defiende la idea del teletrabajo porque de una parte el empleador economiza algunos gastos y costos operativos, y por otro lado el trabajador puede disfrutar más tiempo en familia. Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2019). En su investigación titulado: “*Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano*”. Concluye que los resultados desde una revisión de literatura, es muy importante conocer los beneficios cuales serían los impactos trabajar mediante el teletrabajo haciendo uso de las TIC.

Las teorías que apoyan nuestro proyecto de investigación y sustentar las variables planteadas tenemos a Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z., Camacho, A. (2017). En su investigación científica “*El teletrabajo como una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia*”. Artículo Científico. Universidad del Rosario, Bogotá. Concluyen después analizar varias investigaciones y las experiencias del derecho comparado los autores concluyen que existen grandes desafíos que pueden complicar la implementación del teletrabajo como estrategia de extensión de maternidad, proponiendo recomendaciones como: Mayor capacitación a los supervisores y trabajadores, sobre todo plantear estrategias para disminuir potenciales conflictos familia – trabajo.

Rodríguez, M., & Pérez, D. (2018). En su investigación titulada “*El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo: Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica*”. Universidad Complutense de Madrid, España. autores concluyen que existe una profunda dependencia las empresas en la formación de sus trabajadores, en el sentido que piensan que estos no realizan sus trabajos por falta de supervisión y hasta pueden a no cumplir con sus obligaciones. El otro aspecto importante es el horario de trabajo, ya que se verían obligados a cancelar las horas extras que supuestamente el trabajador ha realizado.

Osio, L. (2015). En su investigación titulado “*Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*”. Revista científica Visión Gerencial, vol. 14, no. 2. Argentina. El autor concluye que en argentina ha logrado importantes avances en la regulación de una normativa legal en salud, seguridad,

prevención, que asegura a los teletrabajadores sus derechos laborales y beneficios como por ejemplo regulaciones en el horario de trabajo, en la vida privada, ayudar a personas con discapacidad, mujeres gestantes y en periodo de lactancia, ayudando de esta manera a insertarse en el mundo laboral mejorando su calidad de vida.

Purcalla, M. (2018). En su investigación titulado “*Technological Control of Work Performance and Right To Disconnection : Theoretical and Paractical Keys*”. Revista. España. El autor describe la desconexión laboral del teletrabajo en varias investigaciones de diferentes países, como en Italia mediante la Ley 81-2017 aborda el tratamiento de nuevas formas de trabajo, denominadas ágiles, flexibles o Smart Work, a modo de teletrabajo de forma parcial, con carácter voluntario. En la regulación francesa explica las nuevas modalidades por ejercicio de los trabajadores del derecho a desconectar y la regulación del uso de dispositivos digitales, pero existe un vacío en caso de sanciones.

Suárez, A. (2016). En su investigación titulado el “*Teletrabajo: Realidad y bienestar*”. Revista. El autor concluye en esta investigación que existen tres modalidades de teletrabajo, las cuales son: Teletrabajo autónomo que son realizados por personas independientes haciendo uso de las TIC, teletrabajo suplementario es el desarrollado por las personas dependientes de una empresa que se vinculan a través de un contrato, y finalmente el teletrabajo móvil que son ejecutados por trabajadores que utilizan los dispositivos móviles para ejecutar sus labores ya sea en su casa o fuera de ella.

De acuerdo a Curiel, V. and Sánchez, J. (2018). Universidad del Estado de Rio de Janeiro - UERJ. En su revista de Investigación titulado “*Test and Initial Training Period - New Modalities of labor Recruitment in México*”. Concluye que en la ley de teletrabajo específica que únicamente se puede realizar por esta modalidad de trabajo, si previamente se ha tenido algún vínculo laboral con la empresa mediante contrato indeterminado o en contratos modales, siempre que se haya celebrado por escrito. Es por ello que no se puede realizar el contrato por periodo de Prueba o de Capacitación.



Para hacer un análisis a fondo se ha revisado artículos nacionales, donde Hernández, H. y Bracamonte, M. (2015). En su investigación científica titulado “*Los efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú, realizado en la Universidad Nacional de Trujillo*”. Estudio No Experimental, tipo Cualitativo. Donde se concluye que un trabajador con contrato laboral a plazo determinado, se encuentra inestable para formar parte del sindicato de trabajadores, de esta manera debilita la relación laboral, ya que sentirá la amenaza de que en cualquier momento será despedido o no será renovado su contrato laboral.

Se encontró investigaciones en relación a la implementación del teletrabajo en las entidades del sector Público. Tenemos a: Miranda, F. (2019). En su investigación titulado “*Proyecto de reforma al Art. 146. letra F del reglamento de la Ley Orgánica del servicio público para garantizar la motivación en la terminación unilateral de los Contratos Ocasionales*”. Tesis. Universidad Autónoma de los Andes, Ecuador. Para el autor describe que la terminación de manera unilateral del vínculo laboral, vulnera los derechos que tienen los trabajadores en el sector Público, las cuales se encuentran respaldados por la organización Internacional del Trabajo y normas legales vigentes

Tales como: Becerra, M y Becerra, M. (2018), en su trabajo de investigación científica titulado “*La regulación del teletrabajo y los desafíos de su control público sindical*”. Universidad Nacional de la plata, Argentina. Tipo de estudio no experimental. Los autores concluyen describiendo la importancia de los teletrabajadores cuenten con los mismos beneficios que un trabajador común y tenga las mismas oportunidades de participar en un sindicato, considerándose en nuestra legislación peruano como un derecho que tiene cada trabajador y que esta nueva modalidad de trabajo no debe afectar a pertenecer a un sindicato.

León, D. (2017). En su investigación titulado “*Implementación del Teletrabajo en las empresas del sector público del Municipio de Cajicá*”. Colombia. Finalmente, después de analizar los procesos del teletrabajo, el autor concluye que no se pudo implementar el teletrabajo a todo el

personal, pero si a los que no tienen contacto con el público, y a subraya que falta mayor capacitación al personal.

Ahora empezaremos analizar la viabilidad del teletrabajo en las empresas Privadas. En la investigación realizada por Castellanos, C. y Chica, J. y Marroquín, C. (2018). Cuyo Título "*Identificación de las condiciones requeridas del SG-SST para la implementación del teletrabajo en la empresa Software Quality Assurance S.A. - SQA*". En Bogotá. De la Universidad Corporativa Minuto de Dios. Concluye que: La evaluación de competencias individuales en los teletrabajadores de la empresa "SQA" evidencia un ponderado general de cumplimiento del 89%, ubicándolos en un nivel de calificación general de Sobresaliente (S), demostrando que poseen amplias competencias para el desarrollo de sus actividades en esta modalidad, logrando un mayor resultando en las competencias de trabajo. Hernández, A. y Zavala, O. (2018). En su investigación titulada "*Datos personales en las relaciones laborales del sector Privado*". Revista Jurídica Universidad Autónoma de México. Estudio no experimental, Tipo Cualitativa. El autor concluye en describiendo un bosquejo que los avances de la tecnología están dando pase a numerables oportunidades como trabajar desde casa e interactuar, pero es importante recalcar que los trabajadores se encuentran expuestos a la divulgación de su privacidad en el sentido de realizar reuniones por videollamadas o aplicaciones tecnológicas, exhortando a reflexionar y aplicar las medidas necesarias para que esto no suceda, porque en su país todavía no tienen regulado estos aspectos importantes.

Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). En su investigación titulado: "*Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*". Concluye que mediante este proyecto se puedan utilizar mediante el apoyo de las tecnologías de la información, asistencia a servicios de terceras personas con un pago remunerativo o no remunerativo, ya que lo que se desea medir es la productividad laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Se desarrollará en el enfoque cualitativo, pues lo que se hace es explicar, describir e interpretar la realidad problemática para finalmente obtener un resultado de dicho análisis.

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

Tipo investigación es aplicada porque nos basaremos de investigaciones ya realizadas por otros autores, donde respaldará nuestras variables. Es decir, Ferreyra, A. (2014), el estudio únicamente se enfoca a la recaudación de información de los objetos de estudio en su estado natural con el objetivo de enriquecer el conocimiento teórico – científico de investigaciones ya realizadas.

Por otra parte, según la National Science Foundation citado por Cegarra, agrega que este tipo de investigación se caracteriza porque su objetivo es aplicar ya con los conocimientos obtenidos a una situación. En nuestro caso es complementar las revistas de investigadores donde se implementó el teletrabajo y como se va a implementar el teletrabajo en la Coopac SCB en tiempos de Covid.19.

##### **3.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Se utilizó el Diseño Fenomenológico, pero de acuerdo a (Hernández Arteaga, 2012), el objetivo es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias. A raíz de esta pandemia declarada a nivel Mundial conocida como Covid-19 es que nace una alternativa que la Coopac SCB toma para el beneficio de los trabajadores, explicando y describiendo su implementación y la protección de los derechos laborales.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.**

Para el desarrollo de la investigación que se realizará, se tendrá en cuenta lo siguiente:

#### **a. Categoría**

Herrera, J., Guevara, G., & Munster, H. (2015). Define a las categorías en una investigación cualitativa pueden como una abstracción de las características y atributos de los fenómenos, que contribuye a organizar la visión de la realidad. En un sentido amplio una categoría es un concepto, y muchas veces se le denomina como un marco conceptual, en donde nos basaremos para tener referencias de nuestras variables. Existen criterios para categorizar como la relevancia, Exclusividad, complementariedad, especificidad, exhaustividad; para lo cual el investigador tiene que tener en cuenta estos criterios para realizar su investigación y categorizar. Los sistemas de categoría se pueden elaborar deductivamente e inductivamente; en la presente investigación se utilizó la categoría deductiva y se consideró como primera categoría el teletrabajo en tiempos de Covid-19 y como segunda categoría la implementación en los contratos laborales.

#### **b. Subcategorías**

Herrera, J., Guevara, G., & Munster, H. (2015) definen a la sub categorías como aquellos que se desprenden de las categorías con el objeto de facilitar su control, manipulación, medición y evaluación, dichos indicadores tienen un carácter práctico en el proceso de investigación. Por lo expuesto, se consideró en la primera categoría dos (02) subcategorías que una de ellas es las formas de teletrabajo (Teletrabajo Completo y Teletrabajo Mixto) y la segunda subcategoría los derechos y obligaciones del teletrabajador. Por otro lado, en la segunda categoría tenemos dos (02) subcategorías, uno es modalidades de contratación (Contratos determinados y Contratos indeterminados) y la segunda subcategoría es la implementación del teletrabajo en las

adendas de contratos, en el reglamento interno de trabajo y Manual de organización y funciones.

### c. **Matriz de categorización**

En la presente investigación se ha tomado como categoría y subcategoría apriorística las siguientes:

#### **Categoría 1:** Teletrabajo:

Selma, J. (2015) define como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, también concluye que el teletrabajo es una solución que beneficia a muchos trabajadores. Esta modalidad de trabajar, tiene que celebrarse por escrito y tiene que cumplir con la normativa vigente. De acuerdo a la revista científica publicada por Addadi, G. (2017). En la investigación *“Equipos virtuales de trabajo”*. Publicada por Universidad del CEMA, Argentina en la revista Serie Documentos de Trabajo. Concluye que en la investigación el uso de la tecnología es muy importante y necesaria, para realizar desde la comodidad de sus propios hogares, y al mismo tiempo el empleador y el trabajador deben llegar a un acuerdo en referencia al servicio de luz que gastara en su casa y otros gastos que puede ocasionar esta modalidad.

#### **Categoría 2:** Contrato de trabajo laboral:

Puntriano, R., Valderrama, L., Gonzales, L. (2019) definen el contrato como un vínculo económico – jurídico mediante el cual un trabajador queda obligada a otra a prestar sus servicios personales, bajo dependencia y dirección inmediata, dicho servicios tiene carácter personalísimo porque se le contrata al trabajar por sus características y por el trabajo.

Posteriormente tenemos las subcategorías:

#### **Primera Subcategoría:** El teletrabajo completo

Selma, J. (2015). Define al teletrabajo a tiempo completo, como aquel que necesariamente se realizara fuera de las oficinas con el

uso de la tecnología, pero si desea puede ir algunos días a la oficina a realizar algunas coordinaciones o algunos trabajos.

**Segunda Subcategoría:** El teletrabajo Mixto

(Suñe, E., 2015). Define al teletrabajo mixto como el tiempo va a jugar un papel muy importante, y este se puede realizar en coordinación del empleador y el trabajador las modalidades de trabajo, esto puede realizarse por turnos rotativos, y asistir consecutivamente al centro laboral.

**Tercera Sub Categoría:** Contratos a plazo fijo

Puntriano, R., Valderrama, L., Gonzales, L. (2019) define a los contratos a plazo fijo como aquel donde refleja una fecha de inicio y un final, en pocas palabras son aquellas que una vigencia determinada. En la presente investigación se encontraron varios contratos a plazo fijo como por necesidad de mercado y por inicio o incremento de actividad.

**Cuarta Sub Categoría:** El contrato indeterminado

Miyagusuku, J. (2020), define como algo reconocible de una existencia entre dos sujetos que se vinculan a través de una relación estructural donde tiene fecha de inicio, pero no hay un término. El contrato indeterminado debe considerarse como la regla de la contratación laboral.

**Quinta Sub Categoría:** Adendas al Contrato Laboral

Fernández, A., (2017). define como un contrato que puede ser llamado extensión o un anexo de un contrato principal por un tiempo determinado, en ella se establecerá las reglas por las que se debe regir este tipo de contrato.

**Sexta Sub Categoría:** El Reglamento Interno de trabajo (RIT)

Fue aprobado por el Consejo de Administración de la Coopac SCB en el año 2020, y se encuentra destinado a determinar las normas esenciales que rigen las relaciones laborales entre la Cooperativa Santo Cristo de Bagazán y sus colaboradores. En dicha normativa

están establecidas las sanciones que deberá recibir el teletrabajador por omisión a sus funciones inherentes a su trabajo.

**Séptima Sub Categoría:** El Manual de Organización y Funciones (MOF).

El MOF de la Coopac SCB, fue aprobado por el consejo de administración en el año 2019, y lo define como un documento de gestión institucional técnico-normativo, que contiene la descripción específica de las funciones a nivel de cargo, las líneas de responsabilidades y líneas de autoridad, así como los requisitos mínimos necesarios de los cargos dentro de la estructura orgánica de cada dependencia.

Las categorías y subcategorías se encuentran relacionadas entre sí. Porque mi primera variable el teletrabajo se relaciona con mi segunda variable los contratos, porque de acuerdo a las investigaciones de otros autores, este debería estar reflejado por escrito, siendo esto un requisito indispensable para esta modalidad. Por otro lado, las subcategorías estas se tienen que determinar qué tipo de modalidad de teletrabajo se realizará ya sea teletrabajo mixto o teletrabajo completo, y estas se relacionarán con las clases de contratos según su duración como el contrato indeterminado o el contrato a plazo fijo que puede ser sujeto a modalidad.

### **3.3. Escenario de estudio**

Se tomará como escenario a la Coopac SCB-2020, donde se celebrarán adendas a los contratos de teletrabajo, a todo el personal de las distintas oficinas que se encuentran bajo esta modalidad.

### **3.4. Participantes**

La población o participantes según (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) definen al conjunto de todos los casos con idénticas especificaciones, con las mismas características, en el mismo lugar, y el mismo tiempo. La población seleccionada está conformada por trabajadores de la Coopac-SCB situada en Rioja en el

año 2020, Gerentes y Administradores, personal administrativo, área de operaciones y área de créditos.

La muestra según los autores (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), definen como un subgrupo de la población a considerar de donde se recolectarán los datos necesarios, definiéndose y haciendo los lineamientos necesarios para que sea de representatividad. De tal manera que se tomó como muestra el comité de teletrabajo para realizar el análisis si se puede aplicar la implementación del teletrabajo y bajo qué condiciones será su contratación siendo integrado por trabajadores del área legal, recursos humanos, y otros.

Finalmente se puede afirmar que el tipo de muestra será no probabilística porque la elección de los elementos de la muestra no depende de la probabilidad, sino a causas relacionadas con las características principales de la investigación y los objetivos del investigador. Además, se trata de un muestreo sin norma o accidental porque se estudiará a toda la población, es decir, que la muestra es equivalente a la población.

**Tabla N° 01:** Participantes

N° PARTICIPANTES	CARGO	PROFESIÓN
01	Asesora Legal	Abogado
02	Asistente de asesoría legal interna	Abogado
03	Asistente legal de contratos	Abogado
04	Asistente legal de Cumplimiento Normativo	Abogado
05	Gerente de Recursos Humanos	Administración de Empresas
06	Jefa de Talento Humano	Abogado

*Fuente: Elaborado por el investigador*

### **Interpretación:**

Se tomó como muestra de investigación, a los trabajadores que integran el área legal y dos integrantes de recursos humanos, con la finalidad de poder analizar si es factible la implementación de contratación de personal en tiempos de Covid-19 bajo la modalidad de teletrabajo, a lo que se le denominó comité de teletrabajo.



### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Pulido Polo, 2015) define: “Las técnicas de recolección de datos son aquellos procesos de los cuales es posible recolectar datos o mediciones, siendo estos válidos, fiables y objetivos, siendo de utilidad científica sobre los objetivos de estudio, con la finalidad de resolver la problemática planteada en nuestra investigación”. Partiendo de esta premisa se ha seleccionado el método más adecuado que es la encuesta.

(Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), define que la encuesta se realiza con la técnica de recolección de datos pues esto nos permite obtener la información necesaria para resolver nuestra problemática planteada. Se utilizará como instrumento aplicado y permitirá la obtención de la información solicitada para llevar a cabo la investigación y tiene como requisito que sea coherente con los objetivos preestablecidos. Para este caso, se considera más apropiado la utilización de una encuesta, el mismo que consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con la variable a medir.

**Tabla N° 02:** Técnicas e instrumentos de aplicación

TÉCNICA	INSTRUMENTO	INFORMANTE
Análisis documental	Guía de análisis documental	Contratos de teletrabajo
Encuesta	Guía de preguntas estructuradas	Trabajadores del comité de teletrabajo Coopac SCB

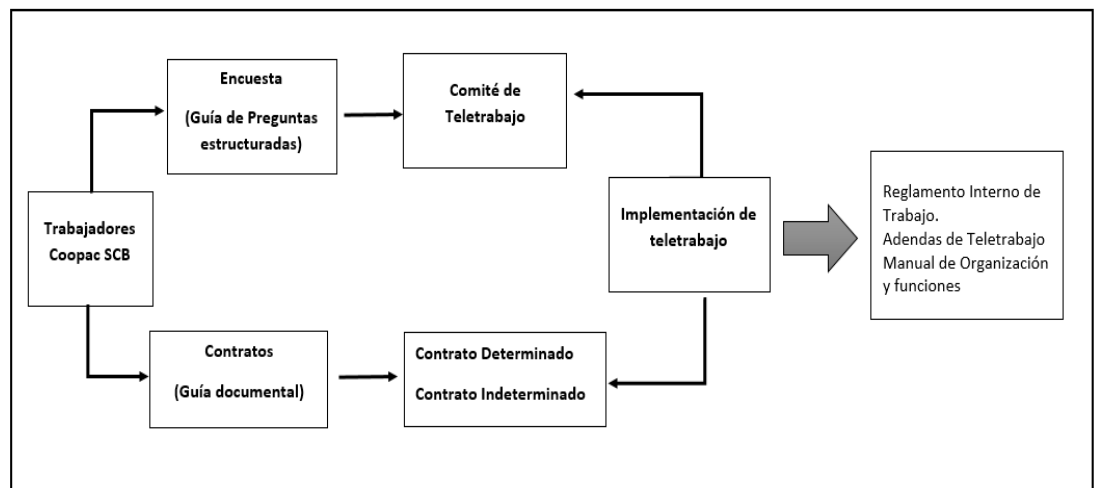
*Fuente: Elaborado por el investigador*

### 3.6. Procedimiento

La presente investigación inició con la solicitud para la autorización dirigida al Gerente General de la Coopac SCB, para realizar mi proyecto de investigación titulado el Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020, otorgándome el visto bueno para su realización y su ejecución. Posteriormente se realizó una reunión con el área legal

interna de la Coopac y Gerencia de Administración para coordinar sobre la contratación de personal mediante la modalidad de teletrabajo, analizando la importancia, la finalidad, el beneficio, donde se formó un comité de teletrabajo y se concluyó que sería factible aplicarlo algunas áreas donde sea y sobre todo para evitar el contagio del Covid-19 para ello se solicitó al área de recursos humanos que realice una selección de personal a quienes será dirigida los contratos de teletrabajo donde se aplicó una cartilla de evaluación de puestos con la finalidad de verificar a quienes se aplicará esta modalidad de contrato de teletrabajo y a quienes no se puede aplicar como puesto teletrabajable, concluyendo que solo sería a 6 trabajadores; finalmente se presentará una propuesta de implementación mediante una guía de análisis documental donde se proporcionara los reglamentos y las normas que se aplicara al teletrabajador. A continuación, se detalla la secuencia del proceso de implementación:

**Gráfico N.º 01:** Secuencia para la implementación del Teletrabajo en la Coopac SCB 2020.



Fuente: Elaborado por el investigador

### 3.7. Rigor científico

Una investigación al ser validado tiene que ser de fuentes de revistas indexadas, obteniendo un grado de asertividad sobre lo estudiado en la investigación científica. En el presente caso se realizará con el rigor más exigente para su elaboración y posterior ejecución.

### 3.8. Método de análisis de datos

El método del presente proyecto de investigación se utilizará la encuesta como instrumento de validación para el análisis de los datos obtenidos, y el análisis documental de los contratos de teletrabajo.

### 3.9. Aspectos éticos

El desarrollo del proyecto de investigación se tomó en cuenta el cumplimiento de valores como la honestidad, total transparencia en cada paso para obtener los datos, en tal sentido se confirma que son reales y no se ha forzado en el resultado.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020:**

De la pregunta realizada si se puede aplicar el teletrabajo en la Coopac SCB 2020, se obtuvo el siguiente gráfico:

**Tabla N° 03:** Implementación del Teletrabajo

Se puede aplicar el teletrabajo en la Coopac SCB	PORCENTAJE
Si puede aplicarse el teletrabajo	100%
No puede aplicarse el teletrabajo	00%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Guía de preguntas estructuradas*

#### **Interpretación:**

Tal como se aprecia en el siguiente cuadro, el 100% de los encuestados afirman que se puede aplicar el teletrabajo en la Coopac SCB 2020.

## Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 para la contratación de personal en la Coopac SCB 2020

**Tabla N° 04:** Modalidades de teletrabajo

MODALIDAD DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Teletrabajo Completo	4	66.67%
Teletrabajo Mixto	2	33.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Guía de preguntas estructuradas*

### Interpretación:

Del gráfico se puede apreciar que el 66.67% considera que se puede contratar en la modalidad de teletrabajo completo y el 33.33% considera que se debería realizar contrato de teletrabajo mixto.

## Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020

**Tabla N° 05:** Implementación del teletrabajo - Coopac SCB

Implementación del teletrabajo - Coopac SCB	Análisis
<b>Manual de Organización y Funciones (MOF)</b>	En la revisión se pudo verificar que el Manual de organización y funciones no se puede implementar, porque se consideró que debería existir un manual especial para el teletrabajo, donde se permitirá conocer esta modalidad de prestación de servicio y cuál sería el procedimiento para su aplicación.
<b>Reglamento Interno de Trabajo (RIT)</b>	De la información recibida se verificó que sería recomendable adicionar artículo donde describan las sanciones, también se debería incorporar las normas o acuerdos que se basaran, las reglas y los beneficios que recibirá el teletrabajador.
<b>Adendas de Contrato</b>	Se verificó que en las adendas de contratos de teletrabajo que esta será como una nueva modalidad del contrato anterior que en estos casos todos pertenecían a Contratos Indeterminados bajo el régimen del decreto

	<p>legislativo 728. Se verificó que se está detallando el lugar de la prestación de servicios, las obligaciones del teletrabajador, los derechos del teletrabajador, y sobre todo la ratificación, también registra la firma del Gerente General y del Teletrabajador. Es preciso mencionar que existe una cláusula del tiempo y también la reversión</p>
--	---

*Fuente: Guía de Análisis documental de contratos laborales*

### **Interpretación:**

Como se puede apreciar del cuadro anterior, el teletrabajo se puede implementar dentro de sus políticas laborales como dentro del reglamento interno de trabajo y dentro de las adendas de trabajo, por otro lado, se analizó si se puede implementar dentro del Manual de organización y funciones y se concluyó que es necesario implementar un manual de teletrabajo, donde se pueda especificar cuál sería la modalidad de trabajo, acerca de la organización del comité de teletrabajo, entre otros.

### **Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020.**

**Tabla N° 06:** Clases de Contrato

<b>CLASES DE CONTRATO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Contratos Determinados</b>	16.67%
<b>Contrato Indeterminado</b>	83.33%
<b>Periodo de prueba</b>	00%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Guía de preguntas estructuradas*

### **Interpretación:**

Del siguiente cuadro se observa que el 83.33% considera que los contratos bajo la modalidad según su duración el más indicado sería el indeterminado, y los contratos determinados con un 16.67%,

### **Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020**

Para cumplir este objetivo primero se necesitó analizar los beneficios contenidos en las normativas vigentes en nuestro país, y siendo los principales que se detallan en el siguiente cuadro

**Tabla N° 07:** Beneficios contenidos en los contratos de trabajo

<b>Beneficios</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Descanso semanal</b>	6	100%
<b>Vacaciones</b>	6	100%
<b>Gratificaciones</b>	6	100%
<b>CTS</b>	6	100%
<b>TOTAL</b>	6	100%

*Fuente: Guía de Análisis documental de contratos laborales*

#### **Interpretación:**

Se puede describir que en la revisión de los contratos laborales de se identificó los siguientes beneficios tal como se muestra en la tabla, descanso semanal de 24 horas, gratificaciones, CTS, 48 horas de trabajo semanales, todos estos beneficios están comprendidos dentro del Decreto Legislativo 728, que pueden ser aplicado al teletrabajo.

#### **4.2. Discusión:**

Una vez realizado la aplicación de la encuesta y el uso de la guía de análisis de documentos se verificó que, en la investigación realizada por Richter, J. (2013). En su revista titulado: *“El trabajo en el derecho del trabajo”*. Concluye que la persona hoy en día tiene esa libertad de elegir su propio trabajo, para que así sienta el individuo tenga esa comunidad en cualquier ambiente que se encuentre, y toda persona debería respetarlo; del análisis encontrado se pudo verificar que toda persona tiene derecho a un trabajo y si existe la posibilidad de poder realizar mediante otra modalidad que no sea la presencial el trabajador y su empleador deberían estar de acuerdo.

Para realizar el teletrabajo se necesita usar las TIC - Tecnologías de la Información. (Addadi, G., 2017). En los contratos de teletrabajo se puede verificar que los seis trabajadores realizarán teletrabajo en forma completa, no se puede aplicar el teletrabajo mixto, dichos contratos son por tiempo de seis meses renovables, o por el tiempo que una de las partes desea cambiar a su contrato anterior. Para ello (Martin Valverde, 2013), define que: “La duración del contrato de trabajo tiene especial trascendencia para las partes contratantes y se encuentra, sin duda, entre los aspectos de la relación laboral que reflejan con mayor claridad la posibilidad de que sus intereses sean contrapuestos”.

Esta posición también es compartida por Cañadas, F. (2017). En su tesis para el doctorado en Ciencias Jurídicas titulado “*El Teletrabajo: Revisión teórica y análisis Jurídico Laboral.*” Universidad de Granada. España. El autor llega a la conclusión que la mayoría de las investigaciones dependen de la evolución de las TICs, debiendo el teletrabajo ser vista como una estrategia empresarial ya que se ahorra energía de la empresa.

El teletrabajo sería una buena alternativa tal como refiere, Fierro, S., Sosa, J., & González, L., (2018). En su revista titulado: “*Online virtual sampling based on social networksto locating Teleworkers as participants in a studyconducted in Victoria de Durango*”. Mexico. Concluyen que se obtuvo buenos resultados la realización del teletrabajo haciendo uso de las tecnologías de las redes sociales que son la principal fuente de trabajo y la relación de las tecnologías modernas. Esta posición es compartida por, Rodríguez, A. y Abad, L. (2020), en su artículo científico titulado “*The collaborative Networking: Challenges and opportunities*”. Cuaderno social Vol. 33. Universidad Complutense de Madrid, España. Concluye que el trabajo en red es posible si existe el deseo de pensar y cuestionar las prácticas de uno mismo por el bien común. En dicha investigación los autores describen la importancia de los desafíos y posibilidades de la tecnología, de esta manera trae progreso a la economía de un país.

De acuerdo al objetivo general planteado en la investigación sobre el análisis de la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal Coopac SCB, se ha concluido que el

teletrabajo solo se puede aplicar a los trabajadores que se encuentran dentro del Decreto Legislativo 728 – Ley de la productividad y competitividad laboral, y solo a los trabajadores que se encuentran dentro de la modalidad a tiempo indeterminado, pero no se puede aplicar a los que mantienen contrato de servicios (Gonzales Ramírez, 2019) lo define que dichos contratos el trabajador no se encuentra en subordinación, no existe una jornada de trabajo, ni tampoco un horario de entrada y salida, también se puede realizar el trabajo fuera del empresa o de manera excepcional asistir para presentar informe o coordinaciones. De acuerdo al área de recursos humanos, el personal de teletrabajo ha recibido capacitación previamente, se realizó su evaluación y verificación en seguridad y salud en el trabajo para disminuir el riesgo de algún accidente. Los trabajadores que están realizando teletrabajo se encuentran dentro de la modalidad de contrato determinado y contrato indeterminado. Para, Silva, Jackson. (2014). En su investigación titulado “*El teletrabajo un estudio bibliométrico sobre la producción científica*”. Tesis. El autor concluye que se debe hacer una revisión sistemática de la literatura, y que los resultados obtenidos se encontraron pocos estudios realizados en materia de teletrabajo, porque se está implementando poco a poco.

Tal como lo describen, Gutiérrez, C. & Anaya, R. (2017). En su investigación titulado “*Socio - Economic and legal impact of Teleworking in Barranquilla 2014 – 2015.*” Revista Justicia, Volumen 22. Concluyen que su implementación presenta todavía varias falencias y el estado debería brindar estrategias de esta modalidad y mayor capacitación para divulgar los derechos y las condiciones de trabajo dignas. Esta posición es compartida por, Mayancela, P. y Rivadeneira, N. (2019). En su investigación titulado “*Análisis de las Ventajas de la Implementación del Teletrabajo en las Empresas Comerciales de Guayaquil*”. Ecuador. Tesis. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Diseño de Investigación No experimental. Tipo de investigación Mixta: Cuantitativa y cualitativa. Los autores concluyen que el Teletrabajo genera grandes beneficios para las organizaciones, tales como el aumento de la productividad, mejor control del horario de trabajo, también beneficia más



momentos de tiempo con la familia y reducción de movilidad y aumenta la sensación de seguridad.

En la aplicación de qué tipo de contrato principal sería el más idóneo, nos describe Miyagusuku, J. (2020). El teletrabajo se encuentra dentro del régimen laboral general, pero se trata de un sistema flexible que gracias a la tecnología e informática permite que se labore a distancia, pero en contacto con la empresa a través de la informática, y antes de la regulación de la Ley 30036, lo único que habían eran las políticas de las empresas y la aplicación general y supletoria de las normas generales laborales.

En la revisión mediante el instrumento de encuesta aplicando el instrumento de guía de preguntas, se verifico que en los contratos de teletrabajo debe existir clausulas donde se refleja los beneficios que mantiene el trabajador en su anterior contrato, como los descansos de 24 horas semanales, si bien es cierto en este punto, existe mucha controversia, ya que existe un vacío en la ley, Purcalla, M. (2018). Lo define como aquel derecho que tiene todo trabajador de desconectarse del empleador una vez concluida la jornada de labores, la cual esta debería esta aplicada a los trabajadores que no tengan cargos de confianza, o jefaturas ya que estas deberían estar pendientes de la empresa en caso de suceder algún suceso, pero en caso se encuentren de vacaciones estos también deberían de gozar de este beneficio; también menciona que la desconexión debe de ser en común acuerdo del trabajador y su empleador, y sobre todo debería estar escrito literalmente dentro del contrato de teletrabajo. Por otro lado, se verifico en los contratos que se mantuvo los beneficios de CTS, de gratificaciones y todos los beneficios que se encuentran en la normativa del Decreto Legislativo 728. Miyagusuku, J. (2020). Los teletrabajadores tienen todos los derechos laborales, a diferencia de los trabajadores a domicilio que tienen menos derechos; tienen también derecho a horas extras en tanto sean personal sujeto a fiscalización, controlados a través de los medios informáticos

Enciso, C. (2017). En su Investigación Titulado “*Flexibilización Laboral: Incentivos económicos del Teletrabajo como modalidad de contrato laboral en el ámbito empresarial*”. Tesis. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. El autor concluye que esta modalidad en Colombia no ha generado la acogida y desarrollo como en los países europeos, pues considera ciertas desventajas al realizar dicha modalidad de contrato como falta de tecnología, alejamiento social, la falta de control de supervisión por parte del empleador, e incertidumbre para continuar trabajando.

Un caso muy relevante fue de la implementación del teletrabajo en el BCP y BBVA, donde los autores concluyen que, para implementar esta modalidad de teletrabajo primero se tiene que realizar un plan piloto con la finalidad de poder verificar si es factible la instalación e implementación, posteriormente se tiene que seleccionar a los trabajadores teniendo en cuenta el puesto y sus funciones, sobre todo teniendo en cuenta otros criterios el lugar donde viven. Con respecto al BCP, queda pendientes temas legales para implementar y para el BBVA tiene aspectos legales de teletrabajo que falta adaptarse más, pero es preciso recalcar que ambas empresas se encuentran consientes que el uso de la tecnología en los procesos organizacionales o empresariales es muy importante para su desarrollo. Es por ello que se consideró necesario que se aplique un plan piloto en referencia a la modalidad de contrato de teletrabajo en la Coopac SCB.

Posteriormente se analizó los beneficios que tendrá el teletrabajador. Y de acuerdo a Pires, D. (2014). En su investigación titulado “*Teletrabajo en Brasil: Reflexiones sobre la Protección de la Salud del Trabajador frente a la Isonomía del trabajo presencial*”. Revista Científica de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías. Universidad de los Andes. Brasil. Estudio no experimental. Diseño descriptivo simple. El autor concluye que es imprescindible conocer los principios jurídicos – ambientales, por lo cual describe que el bien jurídico protegido desde el punto de vista ambiental son las relaciones laborales como: La Salud y Vida. Por otro lado, el autor Navarreta, E. (2014). *En su investigación titulado “Principle*

*of equality, Principle of non Discrimination and Contract*". Revista de derecho privado, Universidad Externado de Colombia, N.º 27, Julio – Diciembre. Trieste, Italia. Concluye que todos los que mantienen una relación contractual ya sea en sus diferentes modalidades, no se debe realizar discriminación alguna en los contratos, ya sea en la remuneración, en las actividades encomendadas, en el plan de trabajo, y buscar la forma de como incluir al trabajador en las actividades programadas en la empresa.

También se consideró prevenir en seguridad y salud en el trabajo, para ello, Abril, L., Abril, M. & Abril, S. (2020). En su investigación titulado: "*Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia*". Revista de Investigación. Concluye que se debe implementar un modelo de seguridad y salud en trabajo en caso de sufrir accidentes de trabajo en Colombia de manera autónoma y que se debería supervisar a las empresas. Por otro lado, Saldaña, C. (2018). En su investigación titulado: "*La responsabilidad solidaria por accidentes de trabajo en el caso de las contratadas*". Tesis. Responsabilidad solidaria por accidentes de trabajo en el caso de las contratadas 2018. El autor concluye que la responsabilidad es que cada empresa sea responsable de sus propios actos que cometan cualquier individuo que pertenezca a dicha empresa. Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). En su investigación titulado "*Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*". Revista de la Biblioteca Jurídico virtual del Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. Proyecto de investigación. Concluye que en el ordenamiento jurídico de Cuba existe un reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo, tutelando la protección a los trabajadores en la empresa o lugar de trabajo del colaborador. También se consideró necesario establecer las condiciones de SST, y de acuerdo a Estupiñan, L., Villamil, H. & Jiménez, E. (2019). En su investigación titulado las "*Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática*". Revista Pensamiento Americano. Colombia. Tipo de investigación fue descriptiva. Concluye que, para aplicar el teletrabajo, se debe realizar una inspección

al lugar donde el teletrabajador brindará los servicios y sobre todo para evitar problemas de su salud o accidentes provenientes del trabajo que realiza.

Para evitar la informalidad de esta modalidad se consideró como norma principal la ley del teletrabajo - Ley 30036, que posteriormente fue regulado por D.S. N° 017-2015-TR. Para que contratar bajo esta modalidad, esto debería estar reflejado en las políticas internas de trabajo de la Coopac SCB, es por ello que se comenzó con su implementación en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Manual de Teletrabajo aplicado a la Coopac SCB y también mediante las adendas de contratos laborales. Es por ello que solo se pueden aplicar a seis (06) trabajadores.

Camacho, J. (2015). En su investigación titulado "*La informalidad del Teletrabajo en México*". Revista Internacional Comparada de relaciones Laborales y derecho del empleo. Adapt University Press – ISSN 2282-2313. Vol. 3. Tipo de Investigación No experimental. Descriptiva Simple. El autor concluye que en México existe mucha informalidad, es por ello que el teletrabajo no es una excepción, ya que bajo esta modalidad todavía es incipiente y falta que se regule; y si existe contratos de trabajo en domicilio con la tecnología, aun todavía no hay un control o fiscalización, pero esperan que los empresarios actúen de buena fe. También, Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2016). En su investigación titulado "*El teletrabajo en el Perú*". Revista Científica Derecho y Sociedad. Vol. 46, Perú. No experimental, descriptiva. El autor concluye que el teletrabajo en el Perú se regule a partir del año 2015 en adelante. En esta revista los autores se enfocan en varios aspectos tales como, aspectos formales, los principales derechos reconocidos por nuestra legislación peruana, análisis de la seguridad y salud en el trabajo, su análisis del rol inspectivo.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. La Coopac cuenta con varios tipos de contratos por la misma naturaleza de una entidad financiera, tales como contratos directos e indirectos, en los indirectos tenemos los contratos laborales a plazo indeterminado y sujeto a modalidad (Inicio de actividad y necesidades de mercado); en los contratos semi laborales tenemos las prácticas pre profesionales. En los contratos indirectos tenemos a las empresas de servicios especializados (Empresas de Limpieza, de seguridad, etc.). En la investigación se pudo verificar que el 96.22% mantienen contratos bajo el Decreto Legislativo 728 y el 3.78% mantienen contratos de naturaleza civil. Después de un análisis de la normativa vigente y de su aplicación se aplicó la contratación de la modalidad de teletrabajo bajo el plan piloto, por un plazo seis meses renovables, hasta el término de la pandemia o por decisión de una de las partes de reconversión.
- 5.2. El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se reguló a partir del año 2015, mediante la ley 30036 y que viene implementándose poco a poco en varias empresas, en la Coopac SCB antes de la pandemia todavía no se contrataba bajo esta modalidad, y para ello se tuvo presente las investigaciones similares en diferentes lugares y países, siendo esto un plan piloto que nos apoyó bastante en tiempo de pandemia para no abandonar a los trabajadores o dejar de contratarlos.
- 5.3. El desarrollo de la investigación ayudo para conocer el grado de implementación del teletrabajo en los contratos mediante adendas laborales, obteniendo un resultado positivo, esto beneficiará a seis (06) trabajadores que mantienen contratos indeterminados, y que sufren alguna u otra enfermedad descrita en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, donde describe que personas son las más vulnerables al contagio del Covid-19.



- 5.4. No fue factible aplicar la modalidad de teletrabajo a los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba, por la naturaleza de trabajo, porque el trabajador durante este periodo se encontrará en constante evaluación por parte de su empleador, evaluando sus capacidades, su desenvolvimiento en las funciones encargadas, ya que al realizar el teletrabajo, el empleador solo puede evaluar su productividad y es más complicado poder hacer una evaluación ya que se el contrato que realiza tiene carácter personalísimo. Por tal motivo se considera que no sería factible contratarlo bajo esta modalidad.
  
- 5.5. En el transcurso de la implementación se pudo comprobar que no fue posible implementar en el Manual de Organización y funciones, ya que después de su análisis se concluyó que esta modalidad tendría un trato especial y se tendría que elaborar un manual de Teletrabajo, donde se pueda especificar las condiciones, las reglas, la modalidad ya sea teletrabajo completo o teletrabajo mixto, dicho manual sería entregado a los trabajadores, previa firma de su cargo de recepción.
  
- 5.6. Se pudo comprobar que, mediante esta modalidad de trabajo, todos los trabajadores sin excepción que se contrataron bajo esta modalidad de teletrabajo, contaron con todos los beneficios que anteriormente tenían, ya que lo que se aplico fue una adenda al contrato principal.

## VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Después de analizada la normativa vigente del teletrabajo, se recomienda a los legisladores que actualicen y regulen esta modalidad, porque se encontró que existen algunos vacíos en referencia a algunos principios y derechos, siendo uno de ellos lo principal el derecho de desconexión, dicho derecho permitiría que los teletrabajadores puedan desconectarse de sus labores una vez concluida su jornada de trabajo y poder disfrutar más de su familia u otras cosas de su elección.
- 6.2. Se recomienda a los Directivos y al comité de Gerencia de la Coopac SCB continuar con el plan piloto de la modalidad de teletrabajo por un plazo de un año para luego realizar un análisis y posterior una evaluación, esto con la finalidad de poder contratar directamente bajo esta modalidad a teletrabajadores que brinden los mismos servicios de manera eficiente y eficaz.
- 6.3. Se recomienda al área legal de la Coopac SCB, que mantengan actualizado el manual de teletrabajo y brinden una capacitación a todo el personal, quizás brindando un incentivo para que pueda aplicarse a más trabajadores como plan piloto, con la finalidad de poder realizar algunas labores desde la comodidad, sin la necesidad de ir a un centro de trabajo, pero siempre cumpliendo de manera eficiente y eficaz el trabajo encomendado, sobre todo de hacer el buen uso de esta modalidad.

## REFERENCIAS

- Abril Martínez, L. P., Abril Martínez, M. C., & Abril Martínez, S. C. (Julio de 2020). Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia. *Revista Signos - Investigación en sistema de gestión*, 95-110. doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5939>
- Acuña, A. (2017). Informe sobre el estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. *Latín América y Caribe*, 6.
- Addadi, G. A. (2017). Equipos Virtuales de Trabajo. Universidad del CEMA, Argentina. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A525611161/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=501e1a6a>.
- Álvarez, P. (2018). Teletrabajo en la experiencia extranjera. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, 1-2.
- Becerra, M. C., & Becerra, M. E. (2018). La regulación del teletrabajo y los desafíos de su control público estatal. *Simposio Argentino de Informática y derecho*.
- Belzunegui, A., Erro, A., & Pastor, I. (2014). The telework as an organizational innovation in the entities of the third sector. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*. Vol. 12, Issue 1., 22. doi: <http://dx.doi.org/10.4018/jeco.2014010101>
- Camacho Solís, J. I. (2015). La informalidad del teletrabajo en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del Empleo*, 25.
- Cañadas Sánchez, F. J. (2017). Teletrabajo: Revisión teórica y análisis Jurídico Laboral. España: Universidad de Granada. Tesis Doctoral. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/48771>
- Castellanos, C. R., Chica, J. A., & Marroquin, C. E. (2018). La implementación del teletrabajo en la empresa Software Quality Assurance S.A. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.



- Castro, R. (14 de marzo de 2016). Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú. Cámara de Comercio de Lima, Revista N° 717, págs. 14-16. Obtenido de [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf)
- CERVILLA GARZON, J., & JOVER RAMIREZ, C. (2015). Teletrabajo y delimitación de contingencias profesionales. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho al empleo, 33.
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Biblioteca jurídica Virtual del Instituto de investigaciones de la UNAM., 3-68. doi: <http://biblio.juridicas.unam.mx>
- Cornejo Vargas, C. (2015). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedades, Edición 37, 138 - 150.
- Curiel Sandoval, V. A., & Sánchez Tejeda, J. P. (2018). Test and Initial Training Period - New Modalities of labor Recruitment in México. Direito da Cidade, Vol. 10, Issue 1, 572. doi: <http://dx.doi.org/10.12957/rdc.2018.31320>
- Da Silva, J. A. (2014). Flexibilidad y teletrabajo un estudio bibliométrico sobre la producción científica. Perspectivas em Ciencia de la información, 1-15
- Enciso Niño, C. D. (2017). Flexibilización Laboral: Incentivos económicos del Teletrabajo como modalidad de Contrato Laboral en el ámbito empresarial. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia, 98. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/34225>
- Estupiñán García, L. M., Villamil Guerrero, H., & Jiménez Rodríguez, E. A. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. Pensamiento Americano, Vol. 12, 94-104. doi: DOI: <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.249>
- Fernández Rojas, A. R. (2017). Modificación de contratos de concesión de infraestructura de transporte. Repositorio PUCP, 104.

- Ferreyra, A., & De Longhi, A. L. (2014). *Metología de la investigación*. (G. Editor, Ed.) Editorial Brujas, 125. Obtenido de [www.editorialbrujas.com.ar](http://www.editorialbrujas.com.ar)
- Gonzales Ramírez, L. (2019). *Configuración de Contrato de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S.A. .
- González García, L. M., Sosa Hernández\*\*, J. d., & Fierro Martínez, S. D. (2018). Online Virtual Sampling based on Social Networksto locating Teleworkers as participants in a studyconducted in Victoria de Durango, México. *Revista Tecnología y Sociedad*, 1-20.
- Gutiérrez Mesino , C. P., & Anaya Canope, R. (2017). Socio-economic and legal impact ofteleworking in Barranquilla 2014-2015. *Corporación Universitaria Rafael Núñez*, 197-213. doi: <https://orcid.org/0000-0002-7252-4351>
- Hernández Arteaga, I. (Enero - Junio de 2012). *Investigación Cualitativa: Una metodología en marcha sobre el hecho social*. *Revistas Rastros Rostros*, Vol. 14(27), 57-68.
- Hernández Gonzáles, A. B., & Zavala Gamboa, O. (2018). Datos personales en las Relaciones Laborales del Sector Privado. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de México.*, 231. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12535>
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Medología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education, Sexta Edición, 736.
- Herrera Rodríguez, J. I., Guevara Fernández, G. E., & Munster de la Rosa, H. (2015). Strategies and designing for quality studies a methodological-theoretical approach. *Revista Gaceta Médica Espirituana*, V. 17 (N° 02). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n2/GME13215.pdf>
- Hidalgo, J. (2020). *La ley de Teletrabajo en Panamá*. U. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3739474>, 2.
- León Cifuentes, D. M. (2017). *Implementación del Teletrabajo en las empresas del Sector Público del Municipio de Cajicá*. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada, 20.

- Martínez Cárdenas, B., Cote Rangel, O., Dueñas, Z., & Camacho Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: Una nueva opción para la extensión de la maternidad en Colombia. Universidad del Norte, 20. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/8966/10139>.
- Mayancela Zumba, P. D., & Rivadeneira Ruiz, N. V. (2019). Análisis de las Ventajas de la Implementación del Teletrabajo en las empresas Comerciales de Guayaquil. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador, 144.
- Miranda Guevara , F. R. (2019). Proyecto de Reforma al Art. 146. letra F del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público para garantizar la motivación en la terminación unilateral de los Contratos Ocasionales. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador, 95.
- Miyagusuku Toyama, J. (2020). El contrato Indeterminado. Gaceta Jurídica, 77-79.
- Navarretta, E. (2014). Principle of equality, principle of non discrimination and contract. Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, 154. Obtenido de <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/revdpriv27&div=9>
- Organización Mundial de la Salud. (27 de noviembre de 2020). <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>. Obtenido de OMS: <https://www.oie.int/es/nuestra-experiencia-cientifica/informaciones-especificas-y-recomendaciones/preguntas-y-respuestas-del-nuevo-coronavirus-2019/>
- Osio Havriluk, L. (2015). Salud y Seguridad en el teletrabajo: Caso Argentina. Revista Visión Gerencial (Vol. 14, Issue 2), 58. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A451000100/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=c4501e41>
- Pires Fincato, D. (2014). Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la Protección de la Salud del trabajador frente a la Isonomía del trabajo presencial.

Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías. Vol.12. ISSN 1909-7786, 21. doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redecom.12.2014.01>

Pulido Polo, M. (2015). Métodos y técnicas de investigación científica. Red de revistas científicas de América Latina, el caribe, España y Portugal, Vol. N° 31, 1137-1156. Obtenido de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=31043005061>

Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., & Gonzales Ramírez, L. (2019). Contrato a Plazo Fijo. Gaceta Jurídica, 92-93.

Purcalla Bonilla, M. Á. (2018). Technological Control of Work Performance and Right To Disconnection : Theoretical and Paractical Keys. Revista: Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 05, 95-110. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/anuarioiet/article/view/v5-purcalla>

Ramirez Punchin, E. H., & Chuquillanqui Aragón, O. R. (2016). El teletrabajo en el Perú. Revista Derecho y Sociedad. Vol. 46, 10.

Resolución Ministerial 039-2020-MINSA. (22 de mayo de 2020). Plan Nacional de preparación y respuesta frente al riesgo de introducción del Coronavirus. Diario el Peruano, pág. 12. Obtenido de [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/RM\\_309-2020-MINSA-LP.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/RM_309-2020-MINSA-LP.pdf)

Ritcher, J. (2013). El Trabajo en el Derecho del Trabajo. Latinoamericana de Derecho Social, 1-37.

Rodríguez Fernández, M. L., & Pérez del Prado, D. (2018). El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica. Universidad Complutense de Madrid, Vol. 36, Issue 2. doi: <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.60701>

Rodríguez Rodríguez, A., & Abad Gonzales, L. P. (January de 2020). The collaborative networking: challenges and opportunities. Cuadernos de Trabajo Social, 33, 141-151. doi: <http://dx.doi.org/10.5209/cuts.64769>

Saldaña Calderón, C. C. (2018). La responsabilidad solidaria por accidentes de trabajo en el caso de las contratas. tesis, 1-28.

- Saldaña Taboada, H. J., & Bracamonte Meza, M. O. (2015). Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las Organizaciones Sindicales en el Perú. *Revista de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Trujillo*, 119.
- Sánchez Escudero, A. L. (2015). el teletrabajo: nueva tendencia mundial de interacción social. Una resignificación en los conceptos de tiempo, espacio y relaciones sociales personales implícitas dentro de la modalidad laboral. *Reflexiones y saberes*, 1-8.
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chíncaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT - ISSN 2588-0705*, 91-107. doi: DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sanguinetti Raymond, W. (2017). Informe Teletrabajo y Globalización: en busca de Respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. El blog de Wilfredo Sanguinetti, 112. Obtenido de <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf>
- Selma Lajarín, J. (2015). El Teletrabajo. Tesis, 1-10.
- Silva Tarrillo, W. N., Carrasco Malpartida, J. R., & Vega Rubio, J. G. (2018). El análisis de la implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano. Casos BCP Y BBVA. Repositorio de Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú, 190. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/12319>
- Valera Malca, C. Y. (07 de mayo de 2020). El teletrabajo en la legislación peruana latinoamericana. Obtenido de *Revista la ley - El ángulo legal de la noticia*: <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

## ANEXOS

### Anexo 01: Operalización de variables

Operalización de Variables					
Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
<b>El Teletrabajo</b>	Gray, Hodson y Gordon define al teletrabajo como "Una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa".	En la presente investigación esta variable será considerada como independiente, ya que por sí mismo puede existir.	Doctrinal	Teorías de la implementación del teletrabajo en sus reglamentos	Nominal
			Jurisprudencial	Teorías de las modalidades de teletrabajo contenidas en la Ley N° 30036	
<b>Contrato Laboral</b>	Manuel Osorio define como: El contrato laboral es "el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de su actividad profesional de otro"	En la presente investigación esta variable será considerada como dependiente, pues para su subsistencia depende de la variable del teletrabajo para que pueda implementarse y reflejarse en un contrato laboral	Doctrinal	Teorías de los beneficios laborales contenidos en el TUO Decreto Legislativo N° 728	Nominal
			Jurisprudencial	Teorías de las modalidades de contratos	

Fuente: Elaborado por el investigador

**Anexo 02: Matriz de Consistencia**

<b>Matriz de Consistencia</b>			
	<b>Preguntas de Investigación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>
<b>General</b>	¿De qué manera se puede implementar el Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y cuál es la relación en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020?	Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020	El Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal en la Coopac SCB-2020 se puede implementar en las políticas internas de trabajo Laboral.
<b>Específico N° 01</b>	¿Cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020?	Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020	La mejor forma de teletrabajo en tiempos de Covid-19 para la contratación de personal en la Coopac SCB 2020 es el teletrabajo completo.
<b>Específico N° 02</b>	¿Cuáles son las políticas internas de la Coopac SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19?	Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020	Las políticas internas de la Coopac SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 serán determinadas por el comité de teletrabajo.
<b>Específico N° 03</b>	¿Cuál es el mejor tipo de contrato laboral principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020?	Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020	El mejor tipo de contrato laboral principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 es mediante el contrato indeterminado.
<b>Específico N° 04</b>	¿Cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020?	Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020	Los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 deben estar regulados dentro del D.L. 728
<b>Diseño de Investigación</b>		<b>Población y Muestra</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>
	<b>Enfoque</b>	La población seleccionada está conformada por trabajadores de la Coopac-SCB situada en Rioja en el año 2020, Gerentes y Administradores, personal administrativo, área de operaciones y área de créditos.	<b>Variable 01:</b>
	Cualitativo		Encuesta
	<b>Tipo de investigación</b>	La muestra se realizará al comité de teletrabajo que está integrada por el área legal y Recursos Humanos.	<b>Variable 02:</b>
	Aplicada		Ficha de análisis documental
	<b>Diseño:</b>		
	Fenomenológico		

Fuente: Elaborado por el investigador



**ANEXO 03: Matriz de Categorización Apriorística**

Matriz de Categorización Apriorística							
Ámbito Temático	Problema de Investigación		Preguntas de Investigación	Objetivo	Hipótesis	Categoría	Sub-Categoría
El teletrabajo en tiempos de Covid_19 y su implementación en la contratación de personal en la Coopac-SCB 2020	Actualmente en la Coopac SCB no cuenta con la modalidad Teletrabajo dentro de su Reglamento Interno y mediante este Proyecto de Investigación se propone implementarlo.	General	¿De qué manera se puede implementar el Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y cuál es la relación en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020?	Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020	El Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal en la Coopac SCB-2020 se puede implementar en las políticas internas de trabajo Laboral.	Formas de Teletrabajo	-Teletrabajo Completa.
		Específico N° 01	¿Cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020?	Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020	La mejor forma de teletrabajo en tiempos de Covid-19 para la contratación de personal en la Coopac SCB 2020 es el teletrabajo completo		-Teletrabajo Mixto
		Específico N° 02	¿Cuáles son las políticas internas de la Coopac SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19?	Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020	Las políticas internas de la Coopac SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 serán determinadas por el comité de teletrabajo	Implementación del teletrabajo	- Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
		Específico N° 03	¿cuál es el mejor tipo de contrato laboral principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020?	Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020	El mejor tipo de contrato laboral principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 es mediante el contrato indeterminado		Modalidades de Contratos
		Específico N° 04	¿Cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020?	Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020	Los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020 deben estar regulados dentro del D.L. 728	Derechos y Obligaciones	- Capacitación al personal. - Protección de sus Derechos. - Jornada de trabajo

Fuente: Elaborado por el investigador

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC  
SCB 2020**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una encuesta de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado “Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020”. Para ello necesitareé recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una “X” la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	SI	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza	Personal Administrativo	Atención al Cliente	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	SI	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO		T. COMPLETO	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF	RIT	ADENDAS	TODAS
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	SI	NO		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	SI	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado	Indeterminado		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	SI	NO		

## Guía de Análisis Documental

“Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020”.

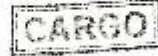
### Objetivo General:

- Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020

### Objetivos Específicos:

- Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020.
- Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020.
- Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020.
- Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020.

Contratos			Teletrabajo	
¿Cuántos trabajadores contratados se encuentran en la Coopac SCB?	¿Qué tipo de contratos existen en la Coopac SCB?	¿Qué clases de contratos laborales según su duración hay en la Coopac SCB?	¿Cuáles son las modalidades de trabajo que se emplearon a consecuencia del Covid-19?	¿Qué beneficios laborales son aplicados a los trabajadores de la Coopac SCB?



**CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO**

Moyobamba, 22 de junio del 2020

*Mg. Osmar Jairo Cabrera Cabrera*

---

**Asunto: Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi Proyecto de Investigación titulado: "El Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020", a fin de optar el Grado de Bachiller en Derecho.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario, por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

-----  
Cavero Ríos David  
DNI: 71109248

**Adjunto:**

- *Título del Proyecto de Investigación*
- *Matriz de categorización Apriorística.*
- *Instrumento*

**Anexo 03: Validación de Instrumentos de Investigación  
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. Datos Informativos:**

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado Académico	Autor del Instrumento
Osmar Jairo Cabrera Cabrera	PEAM	Magister en Gestión Pública	David Cavero Ríos
"Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020"			

**INSTRUCCIONES:**

Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)  
EXCELENTE (5)**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Lista de Cotejo.**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x		
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos.				x		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				x		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					x	
<b>Subtotal</b>						20	25
<b>Total</b>						<b>45</b>	

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

**IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 45**

Moyobamba, 22 junio del 2020



Osmar J. Cabrera Cabrera  
ABOGADO  
Fog. CASM 1998

**CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO**

Moyobamba, 22 junio del 2020

*Mg. Irma Giovanny Llaja Cueva*

---

**Asunto: Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi Proyecto de Investigación titulado: "El Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020", a fin de optar el Grado de Bachiller en Derecho.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario, por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Cavero Ríos David  
DNI: 71109248

**Adjunto:**

- *Título del Proyecto de Investigación*
- *Matriz de categorización Apriorística.*
- *Instrumento*

**Anexo 03: Validación de Instrumentos de Investigación  
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. Datos Informativos:**

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado Académico	Autor del Instrumento
Irma Giovanny Llaja Cueva	Universidad Católica Sedes Sapientae	Derecho Notarial y Registral	David Cavero Ríos
"Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020"			

**INSTRUCCIONES:**

Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)  
EXCELENTE (5)**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Lista de Cotejo.**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos.				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					x
PERTINENCIA	El Instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					x
<b>Subtotal</b>		-	-	-	12	35
<b>Total</b>		<b>47</b>				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

**IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 47**

Moyobamba, 22 junio del 2020



Irma Giovanny Llaja Cueva  
Magíster en Derecho Notarial y Registral  
C.F. S.M. N° 364

**CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO**

Moyobamba, 22 de junio del 2020

*Mg. Luis Felipe Cabeza Molina*

---

**Asunto: Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi Proyecto de Investigación titulado: "El Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020", a fin de optar el Grado de Bachiller en Derecho.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario, por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Cavero Ríos David  
DNI: 71109248

**Adjunto:**

- *Título del Proyecto de Investigación*
- *Matriz de categorización Apriorística.*
- *Instrumento*



**Anexo 03: Validación de Instrumentos de Investigación  
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. Datos Informativos:**

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado Académico	Autor del Instrumento
Luis Felipe Cabeza Molina	Universidad Cesar Vallejo	Magister en Gestión Pública	David Cavero Ríos
"Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020"			

**INSTRUCCIONES:**

Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)  
EXCELENTE (5)**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Lista de Cotejo.**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos.					x
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					x
PERTINENCIA	El Instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				x	
<b>Subtotal</b>						
<b>Total</b>						<b>48</b>

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

**IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 46**

Moyobamba, 22 junio del 2020



Luis Felipe Cabeza Molina  
Docente de Investigación  
UGV - Moyobamba



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC  
SCB 2020 AL PERSONAL DIRECTIVO**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una entrevista de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020". Para ello necesitaré recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	<del>SI</del>	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza	Personal Administrativo	<del>Atención al Cliente</del>	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	<del>SI</del>	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO		<del>T. COMPLETO</del>	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF	RIT	ADENDAS	<del>TODAS</del>
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	SI	<del>NO</del>		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	<del>SI</del>	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado	<del>Indeterminado</del>		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	<del>SI</del>	NO		

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC SCB 2020 AL PERSONAL DIRECTIVO**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una entrevista de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020". Para ello necesitareé recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza <input checked="" type="checkbox"/>	Personal Administrativo	Atención al Cliente <input checked="" type="checkbox"/>	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO		T. COMPLETO <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF	RIT	ADENDAS	TODAS <input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado <input checked="" type="checkbox"/>	Indeterminado <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC SCB 2020 AL PERSONAL DIRECTIVO**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una entrevista de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020". Para ello necesitaré recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza	Personal Administrativo	Atención al Cliente	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO		T. COMPLETO	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF	RIT	ADENDAS	<input checked="" type="checkbox"/> TODAS
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado	Indeterminado		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC  
SCB 2020 AL PERSONAL DIRECTIVO**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una entrevista de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020". Para ello necesitaré recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza	Personal Administrativo	Atención al Cliente <input checked="" type="checkbox"/>	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO		T. COMPLETO <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF <input checked="" type="checkbox"/>	RIT <input checked="" type="checkbox"/>	ADENDAS <input checked="" type="checkbox"/>	TODAS
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado	Indeterminado <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC SCB 2020 AL PERSONAL DIRECTIVO**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una entrevista de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020". Para ello necesitaré recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza	Personal Administrativo	Atención al Cliente	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO		<input checked="" type="checkbox"/> T. COMPLETO	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF	RIT	ADENDAS	<input checked="" type="checkbox"/> TODAS
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado	<input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN LA COOPAC  
SCB 2020 AL PERSONAL DIRECTIVO**

**Estimado trabajador:**

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento que el presente es una entrevista de Implementación del teletrabajo en la Coopac SCB 2020. Cabe resaltar que los resultados obtenidos servirán de base para la culminación del Proyecto de investigación titulado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020". Para ello necesitaré recopilar información dentro de la institución, para tal fin se ha diseñado la siguiente encuesta, la cual deberá ser respondida de manera personal. Además, es anónima y reservada, la información es para uso académico.

**Instrucciones:**

Responde las alternativas según corresponda. Marca una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia laboral para las premisas planteadas a continuación:

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020				
1. ¿Puede aplicarse el Teletrabajo en la Coopac SCB 2020?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
2. ¿Qué trabajadores podrán acceder bajo esta modalidad de teletrabajo?	Personal de Confianza	Personal Administrativo <input checked="" type="checkbox"/>	Atención al Cliente <input checked="" type="checkbox"/>	Otros
3. ¿Consideras que sería una buena alternativa contratar en la modalidad de teletrabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 01:</b> Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020				
4. ¿Cuál considerarías que sería la mejor forma de contratar teletrabajadores?	T. MIXTO <input checked="" type="checkbox"/>		T. COMPLETO <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Objetivo específico 02:</b> Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020				
5. ¿De qué manera se puede implementar el teletrabajo en la Coopac SCB?	MOF	RIT	ADENDAS	TOBAS <input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿La Coopac contempla en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) la modalidad de sanciones y se aplicará las mismas sanciones al teletrabajador?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
<b>Objetivo específico 03:</b> Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
7. ¿Puede el Teletrabajo incorporarse en el contrato Laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		
8. ¿Cuál sería el mejor tipo de contrato laboral para aplicar la modalidad el teletrabajo?	Determinado	Indeterminado <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Objetivo específico 04:</b> Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020				
9. ¿Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que un trabajador común?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO		

## Guía de Análisis Documental

“Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020”.

### Objetivo General:

- Analizar la implementación del teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su relación en la contratación de personal de la Coopac SCB 2020

### Objetivos Específicos:

- Identificar cuáles son las formas de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la contratación de personal en la Coopac SCB 2020.
- Analizar las políticas internas de la COOPAC SCB para reglamentar la modalidad de contratos de teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Coopac SCB 2020.
- Identificar el mejor tipo de contrato principal para modalidad de teletrabajo en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020.
- Analizar cuáles son los beneficios laborales que van a contener los contratos laborales de los teletrabajadores en tiempos de covid-19 en la Coopac SCB 2020.

Contratos			Teletrabajo	
¿Cuántos trabajadores contratados se encuentran en la Coopac SCB?	¿Qué tipo de contratos existen en la Coopac SCB?	¿Qué clases de contratos laborales según su duración hay en la Coopac SCB?	¿Cuáles son las modalidades de trabajo que se emplearon a consecuencia del Covid-19?	¿Qué beneficios laborales son aplicados a los trabajadores de la Coopac SCB?
De la información proporcionada se pudo verificar que hasta el mes de marzo la Coopac SCB cuenta con 138 trabajadores.	Se encontró dos tipos de contratos y son: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos Laborales comprendidos dentro del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728.</li> <li>- Contratos de prestación de servicios de naturaleza civil como el trabajador de Locación de Servicios</li> </ul>	En la Coopac actualmente mantiene 3 tipos de contratos según su duración y son: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinados</li> <li>- Indeterminados</li> <li>- Período de prueba</li> </ul>	Durante esta pandemia de Covid-19 se ha realizado las siguientes modalidades de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo remoto y presencial.</li> <li>- Trabajo Presencial</li> <li>- Teletrabajo</li> </ul>	Los teletrabajadores contarán con los mismos beneficios que cuentan un trabajador común, que están comprendidos en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- TUO D.L. 728.</li> <li>- Ley 30036</li> </ul>





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"


Sra. Noelí Vera Meléndez  
Gerente General de la Coopac SCB  
Rioja



Reciba el cordial saludo, el motivo de la presente es solicitarle me permita realizar la investigación de tesis que lleva por título, **"Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020"**, para obtener el Grado de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba, la presente actividad es para realizar entrevistas a los trabajadores de vuestra institución, dicha acción investigativa es con fines netamente académicos.

Me despido agradeciendo la atención a la presente esperando la contestación de aprobación a la presente y deseándole éxitos.

Atentamente,

  
-----  
**David Cavero Ríos**  
**DNI: 71109248**

Rioja, 10 de setiembre de 2020

**CARTA N° 532-2020-GG-CSCB-R**

SEÑOR:  
**DAVID CAVERO RÍOS**  
Presente.-

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**  
REF. : Carta de presentación del 09.09.2020

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, saludándole cordialmente en nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Santo Cristo de Bagazán", y en atención al documento de la referencia hacer de conocimiento que se acepta que usted realice en la cooperativa la investigación de tesis denominado "Teletrabajo en tiempos de Covid-19 y su implementación en la contratación de trabajadores en la Coopac SCB 2020".

Me despido de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



-----  
CPC NOELI ASUNCIÓN VERA MELÉNDEZ  
GERENTE GENERAL  
COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAZÁN

C.c. Archivo