



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



**CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA  
APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN  
ESSALUD PUNO COVID-19 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. VILMA MESTAS PEREZ**

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

**JULIACA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA**  
**APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN**  
**ESSALUD PUNO COVID-19 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. VILMA MESTAS PEREZ**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:


**ABOGADA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

SEGUNDO MIEMBRO

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

ASESOR DE TESIS

  
: \_\_\_\_\_  
Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO – P05

**RESOLUCIÓN N° 884-2024-D/FCJP-UANCV****Juliaca, 02 de octubre del 2024.**

**Vistos:** El expediente, No: **CU-13963** presentado por el Bachiller en Derecho **Srta. VILMA MESTAS PEREZ**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021**, para optar el Título Profesional de Abogada y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

**RESUELVE:**

**Primero.-** El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. **Srta. VILMA MESTAS PEREZ**, para optar el Título Profesional de Abogada, el mismo que se llevará a cabo el próximo **14 de octubre del 2024 a las 5:00 p.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

**Segundo.-** Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

**Presidente:****Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA****Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO****Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO****ASESOR:****Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**

**Tercero.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese





**RESOLUCIÓN N° 975-2023-D/FCJP-UANCV-J**

Juliaca, 13 de diciembre del 2023.

**VISTOS:** El Expediente N° CU-16816 presentado por (el),(la) Bach. **VILMA MESTAS PEREZ**, quien solicita la aprobación del Borrador de Tesis Titulado: **CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021**, para optar título profesional de **ABOGADA**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de Derecho, la Comisión de Grados y Títulos ha designado el jurado pertinente, el mismo que está integrado por:

**Presidente:** Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO  
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

**ASESOR:**  
Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

**Que**, el jurado dictaminador ha emitido el dictamen favorable para que dicho Borrador de Tesis pueda ser aprobado por resolución.

**Estando**, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la FACULTAD de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria. Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** APROBAR el **BORRADOR DE TESIS** titulado: **CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021**, presentado por el (la) Bach. **VILMA MESTAS PEREZ**, de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su **REVISIÓN**.

**SEGUNDO:** RECONOCER, como **ASESOR DE TESIS:** AL MgtR. **YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

**TERCERO:** DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
DECANO  
FACULTAD DE DERECHO Y POLÍTICAS

C.c.Arch.

JRQZ/jahr



**RESOLUCIÓN N° 547-2023-D-F.OD-UANCV-J**

Juliaca, 31 de julio del 2023.

**VISTOS:**

El Oficio el proveído del director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, y el Registro de Proyecto de Investigación, para optar el título profesional de ABOGADA.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

**Que**, el (la) **Bach. VILMA MESTAS PEREZ**, quien solicita la aprobación del proyecto de Tesis Titulado: **CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021**, para optar título profesional de ABOGADA.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/ Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

**Que**, el Comité de Investigación dio su opinión Técnica sobre la evaluación del proyecto de Tesis, el mismo que ha emitido el dictamen favorable para que dicho proyecto pueda ser aprobado por Resolución;

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, nominó como **ASESOR DE TESIS**: al Mgtr. **YEME MARCIAL PARI GALINDO, y**;

**Estando**, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria. Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** **APROBAR** el **PROYECTO DE TESIS** titulado: **CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021**, presentado por el (la) **Bach. VILMA MESTAS PEREZ**; de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su **EJECUCIÓN**.

**SEGUNDO:** RECONOCER, como **ASESOR DE TESIS**: AL Mgtr. **YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

**TERCERO:** **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

C.c. Arch.  
JRQZ/jahr

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DECANO  
DR. JAVIER ROMULO QUISEP ZAPANA  
DECANO  
FAC. C. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



## CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%




## Metadatos Complementarios



<p>CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021</p>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	VILMA MESTAS PEREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01321638
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-4388-2499">https://orcid.org/0009-0002-4388-2499</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	YEME MARCIAL PARI GALINDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02362271
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7142-2727">https://orcid.org/0000-0001-7142-2727</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23945399



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Derecho Público – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: ESSALUD PUNO</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.8734615 Longitud: -70.0004113 <a href="https://maps.app.goo.gl/ZEW6FKyW94MJtJSB7">https://maps.app.goo.gl/ZEW6FKyW94MJtJSB7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2023 – octubre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Derecho</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</a></p> <p><b>Derecho</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a></p>




**Dr. Fredy Chalco Vargas**  
 DIRECTOR  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
 FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo VILMA MESTAS PEREZ, identificado con DNI Nro. 01321638 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

DERECHO

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021

Asesorado por: Mgr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Es un tema original.

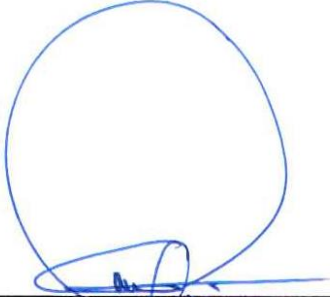
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de Noviembre del 2024



Firma del Asesor  
(obligatoria)



Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo de investigación a mis hijos familia y seres queridos que me apoyaron incondicionalmente. Esta tesis se realizó con paciencia, colaboración y comprensión, que se logró a través de todo este tiempo en mi vida académica, dedico también a mis docentes, ya que, sin ellos, la presente tesis no sería posible.



## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios y mis seres queridos por darme ánimos y seguir adelante con la presente tesis, doy gracias a mis docentes por sus enseñanzas y a mi asesor por la paciencia y consejos brindados para realizar el presente trabajo de investigación.



## INDICE

INDICE .....	i
RESUMEN .....	iv
ABSTRAC .....	v
INTRODUCCION .....	vi
CAPITULO I .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. ANÁLISIS Y DESCRIPCION DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA:.....	1
1.2. FORMULACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos .....	3
1.3. OBJETIVOS .....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos .....	4
1.4. JUSTIFICACIÓN:.....	4
1.5. HIPÓTESIS .....	5
1.5.1. Hipótesis general .....	5
1.5.2. Hipótesis específica.....	5
1.6. VARIABLES.....	6
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	6
CAPÍTULO II .....	7
MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
2.1.1. A Nivel Internacional.....	7
2.1.2. A Nivel Nacional .....	8
2.1.3. A Nivel Local.....	9



2.2. BASES TEÓRICAS .....	9
2.2.1. Historia Del Derecho Laboral.....	9
2.2.2. Evolución del Derecho Laboral Peruano en la actualidad .....	12
2.2.3. Derecho Laboral Y Procesal Laboral.....	14
2.2.4. Principios Laborales .....	15
2.2.5. Estabilidad Laboral En El Perú .....	15
2.2.6. Marco Normativo Peruano .....	16
2.2.7. Trabajo Remoto Y El Amparo Legal .....	16
2.2.8. El Teletrabajo.....	18
2.2.9. Marco Normativo Internacional.....	18
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	25
CAPITULO III .....	34
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO .....	34
3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: .....	34
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	34
3.4.1. La población .....	34
3.4.2. Muestra.....	35
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:.....	35
3.5.1. Técnica .....	35
3.5.2. Instrumentos .....	35
3.6. DISEÑO DE CONTRASTE DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
CAPITULO IV.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36



4.1. RESULTADOS DE ATENCION EN ESSALUD MEDIANTE TELETRABAJO DEL PERSONAL DE ESSALUD PUNO.....	36
4.2. RESULTADOS DE ATENCION POR TRABAJO REMOTO .....	37
4.3. APORTACIÓN TEÓRICO – PRÁCTICA.....	37
CONCLUSIONES .....	39
RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43
ANEXOS .....	45



## RESUMEN

Durante la pandemia en la ciudad de Puno-Perú, y a nivel nacional y el mundo ha existido una grave incertidumbre en el que no se sabía a qué nos enfrentábamos peor aún los comentarios y la prensa referían que por la altura Puno estaba protegido por el tema climatológico lo cual fue falso y murieron muchas personas y hasta familias, la atención hospitalaria era restringida, y mucho menos personal especializado en COVID-19, murieron enfermeras, médicos y personas que trabajaban en el sector salud, en ESSALUD Puno. Ante esta grave situación se implementó el teletrabajo para proteger de alguna manera a los trabajadores, no había el adecuado soporte tecnológico para su implementación, la continuidad laboral y en especial la atención de los pacientes asegurados era una necesidad apremiante.

Los pacientes asegurados y los trabajadores que concurrían a los hospitales se encontraban en grave peligro, puesto que no se contaban con los adecuados medios de protección, que por la demanda escaseo, en casa no estaba implementado la atención virtual por falta de equipos tecnológicos adecuados, capacitación en uso y manejos sistemas de comunicación y aplicativos informativos al trabajador con riesgo de contagio sea por su condición de salud o edad, no estaban implementados los mecanismos de control y supervisión de las obligaciones laborales, por esta razón me avoco en plantear el problema denominado: (¿CONSECUENCIAS, LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID – 19 2021?).

**Palabras Clave:** teletrabajo, covid-19, trabajo remoto, consecuencias legales, ESSALUD.



### ABSTRAC

During the pandemic in the city of Puno-Peru, at the national level and the world, there has been serious uncertainty in which it was not known what we were facing, even worse, the comments and the press reported that due to the height, Puno was protected by the issue. climatological which was false and many people and even families died, hospital care was restricted, much less personnel specialized in COVID-19, nurses, doctors and people who worked in the health sector died, in ESSALUD Puno. Faced with this serious situation, teleworking was implemented to somehow protect workers; there was no adequate technological support for its implementation; work continuity and especially the care of insured patients was a pressing need.

Insured patients and workers who went to hospitals were in serious danger, since they did not have adequate means of protection, due to the lack of demand, virtual care was not implemented at home due to lack of adequate technological equipment, training in the use and management of communication systems and information applications for workers at risk of contagion, whether due to their health condition or age, the control and supervision mechanisms of labor obligations were not implemented, for this reason I am committed to raising the problem called: (LEGAL AND SOCIAL CONSEQUENCES IN THE APPLICATION OF REMOTE WORK IN ESSALUD PUNO COVID – 19 2021?).

**Keywords:** teleworking, covid-19, remote work, legal consequences, ESSALUD.



## INTRODUCCION

A modo de introducción es materia investigativa el problema que el mundo enfrentó, un virus desconocido y terriblemente mortal por el que muchos seres humanos en el mundo perdieron la vida; Puno no fue ajeno a este problema, el tema del tratamiento COVID -19 fue terrible no había experiencia en el tratamiento y medicación, al hacer frente a esta terrible realidad, los servicios básicos de atención de manera presencial a los personas asegurados se hizo muy paupérrimos pese a la inversión económica el Estado, la atención de las personas que fueron contagiados por el virus colapsó totalmente, viéndose afectados severamente el personal asistencial de primera línea y los pacientes, dejando ver las grandes problemáticas que existían, entonces la labor de atender de manera presencial se puso en grave riesgo, ya que el personal de ESSALUD Puno, corría peligro de contagiarse y además contagiar a su familia, como así sucedió en muchos casos, por lo que se decidió la atención virtual de pacientes de otras patologías clínicas y a el personal de salud implementar el teletrabajo utilizando la tecnología digital. A partir de la dificultad profunda generada por el COVID 19, el Estado adoptó medidas Urgentes y Excepcionales, las mismas que se manifiestan en el confinamiento y distanciamiento social obligatorio, cuyo propósito fue proteger y reducir el impacto sanitario, económico y social, puesto que la implementación dio una serie de medidas de emergencia; en consecuencia, se dio origen al trabajo remoto, por tal razón se expidió el Decreto de Urgencia 026-2020-PCM.

Al implementarse el trabajo remoto respecto de los principios rectores y la normativa de derechos laborales, estos fueron atropellados en especial en ESSALUD-Puno, ya que solo se aprovecharon al momento, en la actualidad al



volver el personal que venía atendiendo en forma remota en especial los médicos y otros profesionales el trato que reciben los pacientes asegurados ya no son los mismos en ESSALUD Puno.

Según la situación descrita, parece que algunos médicos y otros profesionales de ESSALUD Puno optaron por el trabajo remoto para proteger su salud durante la implementación de esta medida. Sin embargo, a pesar de haberse acogido al beneficio del trabajo remoto, incumplieron con el confinamiento necesario y se dedicaron a actividades privadas en lugar de cumplir con sus labores médicas y asistenciales derivadas de sus contratos de trabajo. Esta falta de cumplimiento resultó en la desatención de los pacientes asegurados, generando insatisfacción y afectando las condiciones de atención de salud. Es importante que los profesionales cumplan con sus responsabilidades laborales para garantizar la atención adecuada a los pacientes y mantener la calidad de los servicios de salud ofrecidos.

Con respecto a la asistencia médica privada que se desarrolló en la época de pandemia se tiene que genero a varios profesionales asistenciales ambición ya que estos servicios incrementaron y cobraban 10 veces su precio, lo que provocó que en la actualidad los médicos o asistentes de salud del sector público no quieran cumplir con su trabajo. Ocasionando constantes abandonos a sus respectivos puestos y turnos de trabajo por lo que ha reducido su calidad de atención mayor a la que se vía en el pasado, por lo que la población en general prefiere tratarse en los establecimientos privados.



## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA:

Un análisis descriptivo a la situación problemática de la investigación jurídica en las últimas décadas, y más aún durante la pandemia causada por el COVID- 19, que represento un desafío para la sociedad, en cuanto no solo ha afectado la salud a millones de personas, sino que además ha generado una crisis económica, social y laboral en el mundo. ESSALUD Puno no fue ajeno a este problema el tema del tratamiento COVID - 19 fue terrible, no había experiencia en el tratamiento y medicación, al hacer frente a esta terrible realidad la atención de manera presencial a los beneficiarios asegurados se hizo muy paupérrimos pese a la inversión económica el Estado, la atención de las personas que fueron contagiados por el virus colapsó totalmente, viéndose afectados severamente el personal asistencial de primera línea y los pacientes, dejando ver las grandes problemáticas que existían, entonces la labor de atender de manera presencial se puso en grave riesgo, ya que el personal de ESSALUD Puno, corría peligro de contagiarse y contagiar a su familia e inclusive perder la vida, como así sucedió en muchos casos, por lo que se



decidió la atención virtual de pacientes de otras patologías clínicas y a el personal de salud implementar el teletrabajo utilizando la tecnología digital.

A partir del apuro generado por la COVID 19, el Estado adoptó medidas Urgentes y Excepcionales, las mismas que se manifiestan en el confinamiento y distanciamiento social obligatorio, cuyo propósito fue proteger y reducir el impacto sanitario, económico y social, puesto que la implementación dio una serie de medidas de emergencia; en consecuencia se dio origen al trabajo remoto, según el D.U N° 026-2020-PCM, se realizó la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador de salud en algunas especialidades médicas en el lugar de aislamiento domiciliario, utilizando mecanismos tecnológicos para poder atender al paciente asegurado de ESSALUD Puno, para cautelar y salvaguardar la salud de la población, y en consecuencia minimizar al mínimo los efectos de la COVID-19.

En la atención a pacientes contagiados por COVID-19, y otras patologías médicas, al implementarse el trabajo remoto respecto de los principios rectores y la normativa de derechos laborales, estos fueron atropellados en especial en ESSALUD-Puno, solo se aprovecharon al momento, en la actualidad al volver el personal que venía atendiendo en forma remota en especial los médicos y otros profesionales el trato que reciben los pacientes asegurados ya no son los mismos en ESSALUD Puno.

Pretendo demostrar que el trabajo remoto al haber sido mal utilizado ha generado y viene perjudicando gravemente no solo a los pacientes

asegurados, sino que también ha creado un problema social y laboral al personal de planta especializada.

## 1.2. FORMULACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema General

¿En qué medida causó perjuicio la implementación del trabajo remoto por COVID-19 y su impacto en el personal de ESSALUD Puno, 2021?

### 1.2.2. Problemas Específicos

**Problema específico 1:** ¿La implementación del trabajo remoto en tiempos de "COVID-19" cuanto beneficio y perjuicio a creado en la atención medica en ESSALUD de Puno, 2021?

**Problema específico 2:** ¿Qué consecuencias legales y sociales a creado la implementación del trabajo remoto por "COVID-19" tanto a pacientes como al personal de ESSALUD Puno?

## 1.3. OBJETIVOS

### 1.3.1. Objetivo General

Como objetivo general Pretendo demostrar que el trabajo remoto por COVID -19 viene perjudicando gravemente no solo a los pacientes que requieren una atención rápida y efectiva de los males que los aqueja también al personal de salud como médicos enfermeros(as) y de otras especialidades que poco a poco se viene reincorporando y dejando el trabajo remoto ha creado un problema social sino al personal de planta especializada.



### 1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Pretendo determinar las consecuencias sociales del trabajo remoto "COVID-19" en ESSALUD Puno, 2021 como un problema específico del presente proyecto de investigación.
- ✓ Pretendo determinar las consecuencias legales del trabajo remoto "COVID-19" en ESSALUD Puno, 2021 como un problema específico del presente proyecto de investigación.

### 1.4. JUSTIFICACIÓN:

La presente investigación, está debidamente justificado por estar muy agudizado y problematizado por las graves consecuencia que ha creado la pandemia y como contribuir a solucionar una problemática actual en la atención médica a pacientes y profesionales. En ESSALUD Puno razón por la cual se ha implementado este tipo de trabajo remoto que de alguna manera ha solucionado la continuidad de la atención de las diversas enfermedades o patologías médicas en ESSALUD – Puno.

Ante el imprevisto sanitario causada por la COVID-19, como repercusión de la pandemia declarada por la OMS, considerando, además, algo nuevo para todos los Estados, dentro del contexto del trabajo remoto y enmarcado a una serie de cambios a la nueva realidad en medio de la pandemia, en la que se observó que, pese a marcos normativos y medidas adoptadas, aún prevalece escasas de la eficacia en la atención de la salud. Es ahí, que se recomienda suplir la labor presencial por el trabajo remoto. Esta investigación es relevante, en tanto, al realizar la evaluación y análisis del trabajo remoto enmarcado dentro del contexto de la pandemia y, sus

niveles de eficacia, que orientará en proporcionar el impacto que tuvo en el contexto de atención de la salud la misma que busca la mejor implementación del trabajo remoto y la mejor práctica de la atención médica al momento de desempeñarse en sus labores bajo esta modalidad de trabajo, a fin de que esta sea llevada a cabo de un modo correcto y pertinente, en contribución de una mayor eficacia dentro ESSALUD Puno.

La implementación del trabajo remoto, no posee una valoración seria que incluya parámetros según las particularidades de cada mal o especialidad, ya que resulta ser sustancioso debido a que busca y plantea objetivos como el acceso a la atención eficaz de la salud, la transparencia y la gestión de los recursos, por tanto, la presente investigación aporta claramente en la meta de reforma continua en la salud y el cumplimiento de los objetivos laborales, simplificando los trámites (tiempo y costo), mejora en la atención al usuario y condición de servicio.

## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis general

En qué medida a causando perjuicio la implementación del trabajo remoto por "COVID-19" al personal de ESSALUD Puno, entonces se refleja la atención al usuario muy perjudicial por el trabajo remoto.

### 1.5.2. Hipótesis específica

Si el trabajo remoto tiene relación positiva y significativa o negativa la implementación del trabajo remoto en tiempos de "COVID-19" entonces el impacto en ESSALUD Puno, 2021. ha afectado gravemente al personal de planta y a los usuarios.



### 1.6. VARIABLES

**Variable independiente:**

**Variable I (V1)** causas sociales que promovieron el trabajo remoto por COVID - 19 en ESSALUD Puno y la implementación del trabajo remoto.

**Variable dependiente:**

**Variable II (V2)** efectos jurídicos que Impacto el COVID - 19 en la implementación del trabajo remoto en ESSALUD Puno.

### 1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES (VI)	INDICADORES
<p><b>Variables Independientes:</b></p> <p>V.I. Variable independiente:</p> <p><b>Variable I (V1)</b> causas sociales que promovieron el trabajo remoto por COVID 19 en ESSALUD Puno y la implementación del trabajo remoto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Causas sociales.</li> <li>• Causales legales.</li> <li>• Trabajo remoto.</li> <li>• ESSALUD PUNO.</li> <li>• COVID-19.</li> </ul>
<p><b>Variables Dependientes:</b></p> <p>V.D. Y<sub>1</sub> <b>Variable II (V2)</b> efectos jurídicos que Impacto el COVID 19 en la implementación del trabajo remoto en ESSALUD Puno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos jurídicos.</li> <li>• Impacto COVID 19.</li> <li>• Implementación.</li> <li>• Trabajo remoto.</li> <li>• ESSALUD Puno.</li> </ul>



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A Nivel Internacional

Como referencia internacional se tiene a: "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella", el cual es una guía práctica ofrecida por la OIT. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra y la Organización Mundial del trabajo eje fundamental de los derechos laborales del mundo, es más la organización Mundial de la Salud OMS que lidera todo los problemas de salud del mundo ha jugado un papel muy importante en tema de la pandemia covid-19 al informar oportunamente el avance de este virus y los protocolo de atención correspondientes sin embargo no fue muy oportuno para salvar vidas en todo el mundo, de ahí existe muchas investigaciones científicas en el mundo que hoy en la practica podemos decir que ya existen vacunas que se viene aplicando producto de dichas investigaciones con resultados óptimos y que se viene salvando muchas vidas como una alternativa para la humanidad sin embargo en nuestro país también se viene aplicando de manera



generalizada priorizando al adulto mayor y a las personas mas vulnerables la ciencia viene ayudando a nivel mundial al respecto con éxito.

### **Comentario**

A modo de comentario es necesario realizar un enfoque científico de esta investigación fundamentalmente el aporte del teletrabajo en pandemia un reto histórico para el derecho y toda la evolución jurídica que se puso en movimiento y utilidad la tecnología poniendo en conocimiento a la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra y la Organización Mundial del trabajo eje fundamental de los derechos laborales del mundo

#### **2.1.2. A Nivel Nacional**

Como antecedente nacional se tiene a la tesis titulada: "DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, AREQUIPA, 2021", tesis presentada por: Pata Huaracallo, Jhonn Albert Salinas Ponce, Angel Francisco Bernabe Para optar Título profesional de: Licenciado en Administración.

### **Comentario**

Esta tesis también ha servido enormemente para los resultados investigativos de mi presente tesis por su enfoque de la resolución del nexo entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia cuyo propósito fundamental fue glosar los derechos laborales de los trabajadores y su estrés laboral en tiempos de covid-19.



### 2.1.3. A Nivel Local

Se tiene a la tesis: "Efecto disruptivo de la COVID-19 en el comportamiento económico de la empresa Turismo Percybal de Puno, periodos 2019–2020", hecha por **Quispe Soncco, Delia Ruth**.

#### **Comentario**

La autora enfoca su trabajo investigativo en el sector turismo más específicamente en el efecto disruptivo hacia la empresa de turismo Percybal, ya que este sector fue uno de los más afectados a causa de la enfermedad de la COVID-19, ya que las principales razones fue la inactividad turística, la inmovilización social, por ende, afecto la situación económica de dicha empresa.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Historia Del Derecho Laboral

#### **Su origen y evolución:**

En materia investigativa muy necesario remontar a la historia en vista que el historicismo es una disciplina fundamental del derecho en materia investigativa se convierte en una información muy valiosa para fines investigativos en vista que se requiere información original la vertiente de por si proviene el conocimiento es la razón que la historia del derecho se ubica en una necesidad como información para recabar datos amplios información amplia y sobre todo información del origen del derecho en el sistema que está ubicado y direccionado el derecho me refiero al derecho positivo al derecho escrito, sin embargo en materia de derecho del trabajo también tiene una connotación histórica fundamental porque las labores



realizadas por el hombre data desde la antigüedad relacionada al esclavismo porque alguien tenía que realizar las labores de diversas necesidades de la humanidad desde la antigüedad es la razón que debemos ubicar al derecho como regulador de las conductas humanas desde las primeras culturas que surgieron en el tiempo es por eso dentro de nuestro sistema jurídico romano - germánico estudiamos el derecho desde la roma antigua que se ha concretizado la institucional jurídica y también el derecho laboral estuvo ahí sin ubicar como una disciplina con el devenir del tiempo y la necesidad de integrar a este tipo de actividad se ha sumado el derecho laboral más conocido desde sus inicio del derecho al trabajo, razón por la cual muchas legislaciones del mundo especialmente por adquirir derechos se le denomina derecho al trabajo pero a un trabajo digno protegido y legislado por el estado.

Para una ubicación mejor y de acuerdo a la investigación que he desarrollado necesariamente debe legislarse y en el Perú ha transcurrido una serie de acontecimiento tal como sucedió en el mundo sobre todo en el mundo occidental especialmente en Europa con la revolución industrial que ha marcado un hito en la historia y el avance de la industria en el mundo de lo artesanal se pasó a lo industrial al descubrir a través de las nuevas investigaciones la máquina y reemplazar la mano de obra del hombre sin embargo esta revolución industrial también requería de la mano de obra del hombre es en donde se concentra cantidad de personas para las diversas fabricas que empezaron a surgir en sus diferentes formas y en sus diferentes necesidades de acuerdo a lo que se descubría el derecho entonces se convierte en útil y en EE.UU. en Chicago en la defensa de las



ocho horas de trabajo esas luchas realizadas por los trabajadores ha servido como base de instaurar legislación laboral en todo los países del mundo hasta la fecha que ha transcurrido siglos de existencia los derechos laborales históricamente se ha logrado a través de las luchas del pueblo para lograr arrancar derechos laborales

Tu investigación destaca la importancia de legislar adecuadamente para mejorar la ubicación actual de diversos sectores, incluido el laboral. Se menciona un recorrido histórico empezando por la revolución industrial, que marcó un hito al pasar de lo artesanal a lo industrial, reemplazando la mano de obra humana por máquinas. A pesar de este avance tecnológico, la revolución industrial también requirió mano de obra humana en las fábricas que surgieron, lo que llevó a la concentración de personas en estos espacios.

Se destaca el papel del derecho, donde se menciona el caso de EE.UU., específicamente en Chicago, donde se defendieron las ocho horas de trabajo. Las luchas de los trabajadores en esa época han servido como base para establecer legislaciones laborales en todo el mundo. Se destaca que, a lo largo de los siglos, los derechos laborales históricamente se han logrado a través de las luchas populares para garantizar estos derechos.

Estos hitos históricos han sido fundamentales para establecer normativas que protejan los derechos laborales de las personas y para regular las condiciones de trabajo en diferentes países, demostrando la importancia de la lucha y la legislación en la protección de los trabajadores.

El derecho del trabajo tuvo sus inicios en Europa data en el siglo XVIII, con el inicio de las manifestaciones que vivió su población en esa

época, por lo cual resurgió también en toda América Latina, razón por la cual se creó un sistema colectivo referente a las relaciones laborales en relación con las disposiciones sustantivas del gobierno de cada país. Se tiene que por primera vez en nuestro país el derecho laboral se consagró en nuestro código de 1852.

**Según el Autor Boza dice:**

Que al referir al amparo normativo recurrimos a nuestra Constitución de 1920 (primera carta magna de nuestro país), donde se introdujeron disposiciones referentes al trabajo, pero existieron ciertas limitaciones como: la seguridad, salud, horas y recompensa en el trabajo.

A diferencia de nuestra constitución de 1933, donde se ofrece una protección real hacia los trabajadores.

**2.2.2. Evolución del Derecho Laboral Peruano en la actualidad**

De acuerdo a la evolución del derecho laboral en el Perú también estuvo bien relacionado lo que pasaba en todo el mundo y en materia de derecho del trabajo también tiene una connotación histórica fundamental porque las labores realizadas por el hombre data desde la antigüedad relacionada al esclavismo porque alguien tenía que realizar las labores de diversas necesidades de la humanidad desde la antigüedad es la razón que debemos ubicar al derecho como regulador de las conductas humanas desde las primeras culturas que surgieron en el tiempo es por eso dentro de nuestro sistema jurídico romano - germánico estudiamos el derecho desde la roma antigua que se ha concretizado la institucional jurídica y también el derecho laboral estuvo ahí sin ubicar como una disciplina con el devenir del tiempo y la necesidad de integrar a este tipo de actividad se ha



sumado el derecho laboral más conocido desde sus inicio del derecho al trabajo, razón por la cual muchas legislaciones del mundo especialmente por adquirir derechos se le denomina derecho al trabajo pero a un trabajo digno protegido y legislado por el estado.

Según nuestra investigación y otras predecesoras, se tiene la importancia de legislación para mejorar las ubicaciones, y cómo en el Perú y en el mundo occidental, en particular en Europa, la revolución industrial marcó un hito en la historia al impulsar el avance de la industria desde lo artesanal a lo industrial mediante el uso de máquinas en lugar de mano de obra humana. Esta revolución industrial también destacó la necesidad de regulaciones laborales, como se evidenció en EE.UU., específicamente en Chicago, donde se luchó por establecer la jornada laboral de ocho horas. Estas luchas de los trabajadores han sido fundamentales para establecer legislaciones laborales en todo el mundo, destacando la importancia histórica de los derechos laborales obtenidos a través de la lucha popular a lo largo de los siglos.

Actualmente el ordenamiento jurídico en nuestra actual Constitución y leyes, brinda la plena protección a los que garanticen este tipo de derecho, también se toma en cuenta los tratados internacionales (convenios de la OIT y las recomendaciones), donde se aplican los principios básicos del derecho laboral.

Según el autor (Boza, 2014) se enfoca: "en la reconstrucción de las normas sociales en cuanto a que los derechos de los trabajadores se reconocen como derechos humanos", los cuales fueron incorporados a las políticas constitucionales y normas internacionales. De tal forma se tiene



que el derecho laboral aún sigue en plena evolución respecto a estos derechos, y es así que el derecho al trabajo se conducirá al desarrollo en los diversos ámbitos tanto económicos como sociales. <

### **2.2.3. Derecho Laboral Y Procesal Laboral**

Para dar o poner en movimiento a la acción a través de la demanda laboral es muy necesario una ubicación en la tutela jurisdiccional efectiva que sirve como principio laboral la defensa de los derechos laborales vulnerados y para ello se hizo necesario la vigencia del derecho procesal laboral que tiene una connotación especial para la tramitación o la interposición de una demanda laboral dentro del debido proceso como principio laboral es la razón que se ha puesto en vigencia la ley procesal laboral o el código procesal laboral que está vigente en todo el Perú se ha creado en materia jurisdiccional los juzgado laborales especializados a nivel jurisdiccional y a la fecha se viene tramitando las demandas laborales en esta vía ante los juzgados labores especializado los resultados lógicamente por la especialidad se hace cada vez más útil por la especialidad quitar la carga procesal en materia de derechos laborales. Se tiene que en el derecho laboral existen instituciones las cuales ayudan a conocer e informar de las normas jurídicas que versa sobre ellos, por tal razón se denota que los principios son políticas y hechos que preceden y exceden a la regla jurídica. según como lo versa el siguiente autor: (Gutarra, 2009).

Se tiene también el análisis del autor Leopoldo Vílchez, sobre los principios que las relaciones laborales en donde se pueden modificar de acuerdo con los diferentes criterios existentes, que se dan en otras ramas

del derecho (Vílchez, 2004). En otras palabras, son “directrices informativas que desarrollan una variedad para solucionar futuros conflictos”.

#### 2.2.4. Principios Laborales

**Según el autor Gonzales, dice:**

Sobre los principios que describe a continuación:

- **La Irrenunciabilidad:** Es la imposibilidad de renuncia unilateral e irrevocable del trabajador(a) frente a los derechos contenidos en una norma imperativa o de las reconocidas en nuestra constitución.
- **Principio de No Discriminación:** Este principio prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, etc.
- **Indubio pro operario:** Este principio señala que se debe aplicar la norma más favorable al trabajador. (Rodríguez, 2016).

#### 2.2.5. Estabilidad Laboral En El Perú

El equilibrio entre proteger a los trabajadores de los despidos arbitrarios y la estabilidad, ya que al limitar su libertad puede crear caos e inseguridad para los ingresos económicos de los trabajadores, ya que son el sustento familiar, por tal motivo se da la existencia de 2 tipos de estabilidad laboral las cuales son:

**Absoluta:** Esto ayuda en caso de que sea despedido por despido arbitrario puede reincorporarse o lo pueden reponer pues así también lo señala el autor, (Bozo, 2000) que la estabilidad absoluta es resarcible, por lo que el contrato se mantiene.

**Relativa:** En este caso los empleadores si pueden despedir sin justificación, pero siempre y cuando les brinden una indemnización a sus

trabajadores, del mismo modo el autor (Bozo, 2000) argumenta que, “la estabilidad relativa no asegura la reintegración efectiva de sus trabajadores a dicho trabajo, en otras palabras el contrato no se mantiene”.

#### **2.2.6. Marco Normativo Peruano**

**Constitución del Perú:** Se tiene a los artículos 22 y 23 de dicho cuerpo normativo, donde se establece que el trabajo es una obligación y un derecho, el cual es la base para la realización personal.

**Corte Constitucional de Perú:** Señala que el Estado tienen que adoptar una política encaminada a que la población acceda al trabajo, pero implica que existiera un desarrollo progresivo y acorde a las posibilidades de dicho Estado.

Como segundo aspecto se tiene que el derecho al trabajo tiene prohibido el despido salvo sea una causa justificada.

#### **2.2.7. Trabajo Remoto Y El Amparo Legal**

Esta figura jurídica tiene vigencia importante por la pandemia que asolo a la humanidad y el Perú no estuvo al margen especialmente en la región Puno y en las áreas hospitalarias de ESSALUD-Puno pasando y viviendo una de las peores experiencias en una de las enfermedades contagiosas más graves que es el covid-19 y sus diversos componentes evolutivos es la razón en materia de derecho laboral se ha emitido una serie de decretos supremos derechos legislativos para regular todos los problemas laborales en el Perú a la par como sucedía en el mundo estas experiencias vividas por parte de la humanidad sirve como lección y como reto para nuestros gobernantes que sin hospitales especializados sin profesionales especializados estamos sentenciados a vivir la peor de las experiencias

nuestros gobernantes de turno deben invertir en infraestructura hospitalaria que no lo tenemos también a través de las universidades tiene que formar médicos especialistas en cada rama para que se prevenga los males futuros como sucede en los países desarrollados

Mediante el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se establecen medidas especiales y transitorias para evitar la COVID-19, para el trabajo remoto en el Perú.

Este decreto fue la base para lo que se estaba viviendo en el País por tal razón se definirá las siguientes definiciones:

- a) Teletrabajo:** Es la prestación de los servicios laborales de forma virtual del trabajador utilizando cualquier medio que pueda realizar el trabajo fuera del lugar, en este caso se hizo uso más de la tecnología.
- b) Lugar de aislamiento domiciliario:** Fue el lugar donde aislaban a las personas diagnosticadas por el COVID-19, por ejemplo: las áreas COVID.
- c) Medios o mecanismos para desarrollar el teletrabajo:** Estas ayudaron a realizar con eficiencia la jornada laboral, por ejemplo se tiene el: Internet, teléfono, laptop, entre otros.
- d) Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783:** Cuando se aprobó la Ley N° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", se creó con la finalidad de activar la participación de los trabajadores y sus sindicatos para la prevención de riesgos laborales a través una inspección y control del Estado.

### **2.2.8. El Teletrabajo**

Según se tiene de la **Ley N° 30036**: se tiene que tanto las instituciones públicas como privadas se utilizó principalmente las tecnologías de la información y telecomunicaciones para promover políticas públicas para asegurar su desarrollo. Asimismo, se estableció las normas relativas al uso y mantenimiento de los equipos entregados a los teletrabajadores.

### **2.2.9. Marco Normativo Internacional**

#### **El derecho laboral.**

Se tiene de los derechos laborales que existen diferentes documentos supranacionales que brindan esa seguridad y certeza jurídica a los empleados, garantizándoles la libertad de ejercer sus derechos según las normas supranacionales, la misma constitución, entre otras normativas, y se fue desarrollando a lo largo de los años hasta nuestra actualidad.

#### **Derechos Laborales Supranacionales**

Son derechos consagrados en herramientas internacionales conmemorados y suscritos por los Gobiernos (ya que en si es su deber incorporarlos en nuestro ordenamiento jurídico), estos miembros de organismos internacionales adquieren carácter obligatorio a partir de su ratificación.

#### **Declaración universal de los derechos humanos.**

Es una herramienta de condición internacional, donde Perú ratificó la Declaración Universal por medio de la Resolución Legislativa No. 13282 el 5 de diciembre de 1959. Esta herramienta internacional se le considera como el esqueleto (base) de las Naciones Unidas en el campo de los derechos humanos, en síntesis el Estado y la ley surgieron como una base



para garantizar el orden social, aunque actualmente en nuestro país se ve lo contrario.

### **Organización Internacional Del Trabajo**

La OIT tiene como misión principal la justicia social, la paz mundial y duradera, por consiguiente, trabaja para promover la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente identificados. Es la única agencia "tripartita" de la ONU, ya que la OIT junta a Estados, dueños y empleados de sus 187 naciones socios para decretar leyes laborales, manifestar políticas y crear y desarrollar programas para impulsar el empleo para todas las personas.

### **Teletrabajo**

Es cuando el empleado trabaja desde su casa o un sitio separado en su residencia, haciendo uso de dispositivos tecnológicos como se mencionó anteriormente y como base legal del teletrabajo y trabajo remoto viene a ser la ley 30036.

### **Características Del Teletrabajo**

El Autor Francisco Ortiz Chaparro describe las características de la siguiente forma:

Se tiene a los recursos tecnológicos, también de la sujeción de desempeño sin que el trabajador este presente.

### **Teletrabajo En Essalud Puno Y Desempeño En El Trabajo**

#### **El autor Quaglia Peña dice:**

Se trata del desempeño de uno o más empleados de acuerdo con sus funciones y tareas, para alcanzar metas y objetivos dentro de una empresa o trabajo, que permitan un desarrollo fructífero.



Lo que se vivió en Puno durante el brote del COVID-19, además de enfrentar problemas de salud precarios, también se ha experimentado una política de salud deficiente, inadecuada y arriesgada para la población. Los hospitales carecen de personal, infraestructura adecuada y de profesionales de la salud especializados, lo que crea situaciones de grave incertidumbre. Te preguntas quién es responsable de esta situación, señalando a las autoridades tanto a nivel nacional como regional, que no han sabido abordar adecuadamente estos desafíos. También mencionas la presencia de graves actos de corrupción en el gobierno, lo que se ha revelado como una de las razones detrás de la falta de infraestructura hospitalaria y de las deficiencias en el sistema de salud. Es crucial que las autoridades asuman su responsabilidad y tomen medidas para abordar estos problemas de manera efectiva y transparente para garantizar la salud y el bienestar de la población.

### **La Pandemia:**

El brote del COVID 19 que impacto y afecto a todo el planeta, fue en la propagación y desarrollo del contagio alrededor del mundo. En el caso específico de la región de Puno, además de la precariedad en el sistema de salud, se destaca una política de salud deficiente, arriesgada y peligrosa para la población. Los hospitales carecieron y actualmente carecen de personal, infraestructura adecuada y especialistas en salud, lo que ha provocado momentos de gran incertidumbre. Se plantea la pregunta sobre quién es responsable de esta situación, apuntando a las autoridades tanto a nivel nacional como regional que no han sabido abordar eficazmente los desafíos. También se menciona la existencia de actos de corrupción en el

gobierno, que se revelan como la razón detrás de la falta de infraestructura hospitalaria. Es esencial que las autoridades asuman su responsabilidad y tomen medidas para garantizar un sistema de salud más robusto y efectivo para proteger la salud de la población.

Es más la organización Mundial de la Salud OMS que lidera todo los problemas de salud del mundo ha jugado un papel muy importante en tema de la pandemia covid-19 al informar oportunamente el avance de este virus y los protocolo de atención correspondientes sin embargo no fue del todo muy oportuno para salvar vidas en todo el mundo, de ahí existe muchas investigaciones científicas en el mundo que hoy en la práctica podemos decir que ya existen vacunas que se viene aplicando producto de dichas investigaciones con resultados óptimos y que se viene salvando muchas vidas como una alternativa para la humanidad sin embargo en nuestro país también se viene aplicando de manera generalizada priorizando al adulto mayor y a las personas mas vulnerables la ciencia viene ayudando a nivel mundial al respecto con éxito, especialmente en nuestro país y en nuestra región de Puno.

### **Falta de Equipamiento Informático en Essalud Puno**

importante por la pandemia que asolo a la humanidad y el Perú no estuvo al margen especialmente en la región Puno y en las áreas hospitalarias de ESSALUD-Puno pasando y viviendo una de las peores experiencias en una de las enfermedades contagiosas más graves que es el covid-19 y sus diversos componentes evolutivos es la razón en materia de derecho laboral se ha emitido una serie de decretos supremos derechos legislativos para regular todos los problemas laborales en el Perú a la par



como sucedía en el mundo estas experiencias vividas por parte de la humanidad sirve como lección y como reto para nuestros gobernantes que sin hospitales especializados sin profesionales especializados estamos sentenciados a vivir la peor de las experiencias nuestros gobernantes de turno deben invertir en infraestructura hospitalaria que no lo tenemos también a través de las universidades tiene que formar médicos especialistas

La falta de equipamiento informático en ESSALUD Puno y el indebido estado de Equipamiento informático: tanto, los problemas jurídicos que plantea el avance tecnológico en las esferas de la constitución y los derechos humanos en los años de la pandemia, como bien se vio no estuvimos preparados, por lo que se afecto mucho de nuestros derechos fundamentales.

### **Teletrabajo Y La Pandemia Por Covid-19 En Essalud Puno**

El enfoque investigativo en ESSALUD Puno está referido a que algunos hogares no fueron lo bastante eficiente para poder cumplir con las funciones encargadas propias a la naturaleza de su trabajo a como se vio en el propio ESSALUD, poniendo en riesgo la estabilidad laboral en la empresa.

### **Crisis Actual a Nivel Mundial Originada por "Covid-19",**

La crisis mundial que se vivió originada por la "COVID-19", pone a prueba a muchas falencias en los hospitales mal implementados especialmente falta de material para hacer frente a una pandemia, falta de personal preparado, obligando a los Estados a adoptar medidas extraordinarias con la finalidad de neutralizar la propagación de la



pandemia (COVID-19). El Perú, es una de ellas en la que se evidencia las grandes problemáticas existentes en nuestra sociedad tanto en el aspecto económico, social, político, sanitario.

Ante este panorama, resulta incuestionable la gran necesidad de adoptar medidas por parte del gobierno peruano adopto la medida de evitar la propagación del SARS-COV-2, para garantizar la salud. En este extremo, dentro de la atención de la salud las restricciones limitan el ejercicio laboral, que afectan gravemente a los usuarios de ESSALUD Puno.

El nuevo contexto demanda adoptarse a las nuevas realidades de trabajo, a raíz del incremento desmesurado de contagiados y la proliferación del virus a nivel mundial, conlleva a la realización de trabajos en casa, mediante el uso de tecnologías para llevar a cabo las labores encomendadas; en ese extremo los órganos encargados de proteger la salud de los asegurados adoptaron y modificaron el lugar de prestación de servicios, por lo que se implementó el trabajo remoto.

### **Levantamiento Del Aislamiento Social Obligatorio**

Con lo establecido en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM; se establece un plan estratégico para seguir brindando el servicio de salud mediante una gama de medidas que garanticen la salud de los asegurados.

Por tanto, la transición a la modernización como una nueva forma de establecer formas de trabajo no presencial, es crucial porque hasta ahora ha sido la única forma de acercarse a la realidad; durante la emergencia de salud, se han implementado el trabajo remoto en todas las dependencias de ESSALUD Puno para atender a los asegurados y a los contagiados.



### **Experiencias Del Trabajo Remoto Por Covid-19**

Tuvimos una serie de experiencias del trabajo remoto por covid-19 lo cual se ha convertido en una urgente necesidad para continuar las labores hospitalarias y de atención a los pacientes con otras enfermedades en realidad se ha vivido una grave crisis de salud de la humanidad; Ante la crisis sanitaria originada por la "COVID-19" y las medidas excepcionales adoptadas por el Estado Peruano, ha traído consecuencias y efectos jurídicos en la nueva modalidad de trabajo.

Por lo descrito anteriormente, se evidencia la insuficiencia de la implementación del trabajo remoto en muchas de las sedes forma de asistencia adecuada, eficiente y transparente en beneficio de la colectividad, mediante el uso de los medios tecnológicos se desarrolló para realizar las tareas necesarias que se necesitó en ese tiempo de pandemia, incluyendo a los trabajadores de ESSALUD Puno. en la región Puno hemos vivido no solo el problema de salud precaria sino una política de salud precario insuficiente y riesgoso para la población los hospitales precarios sin personal ni mucho menos infraestructura adecuada sin profesionales de salud de acuerdo con la especialidad realmente se vivió momentos de grave incertidumbre por no prevenir de quien es la responsabilidad? De las autoridades de turno tanto nacionales como de la región, que no supieron afrontar en su momento lógicamente en todo el gobierno existe graves actos de corrupción que hoy nos enteramos es la razón de los hospitales por falta de infraestructura hospitalaria y todo se debe a la decisión política de estas autoridades de turno que no supieron asumir sus responsabilidades.



## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### Amparo Legal

Es necesario el amparo legal en tiempos de covid-19. Esta figura jurídica tiene vigencia importante por la pandemia que asoló a la humanidad y el Perú no estuvo al margen especialmente en el derecho y en las áreas hospitalarias pasando y viviendo una de las peores experiencias en una de las enfermedades contagiosas más graves que es el covid-19 y sus diversos componentes evolutivos es la razón en materia de derecho laboral se ha emitido una serie de decretos supremos derechos legislativos para regular todos los problemas laborales en el Perú a la par como sucedía en el mundo estas experiencias vividas por parte de la humanidad sirve como lección y como reto para nuestros gobernantes que sin hospitales.

### Aislamiento Social Obligatorio

Esta referido a quedar cuarentena aislar al paciente con el covid-19 a través de las pruebas serológicas practicadas en ESSALUD-Puno para ello. Con lo establecido en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM; se establece un plan estratégico para seguir brindando el servicio de salud mediante una gama de medidas que garanticen la salud de los asegurados. Una pandemia es el brote de una epidemia que impacta y afecta a todo el planeta, no necesariamente tiene que ver con la muerte en masa, sino como se produjo el contagio y como desarrolla ese contagio alrededor del área geográfica del planeta. ¿En nuestro país especialmente en la región Puno hemos vivido no solo el problema de salud precaria sino una política de salud precario insuficiente y riesgoso para la población los hospitales precarios sin personal ni mucho menos infraestructura adecuada sin profesionales de



salud de acuerdo con la especialidad realmente hemos vivido momentos de grave incertidumbre por no prevenir de quien es la responsabilidad? De las autoridades de turno tanto nacional como de la región, que no supieron afrontar en su momento lógicamente en todo el gobierno existe graves actos de corrupción que hoy nos enteramos es la razón de los hospitales por falta de infraestructura hospitalaria y todo se debe a la decisión política de estas autoridades de turno que no supieron asumir sus responsabilidades. es más la organización Mundial de la Salud OMS que lidera todo los problemas de salud del mundo ha jugado un papel muy importante en tema de la pandemia covid-19 al informar oportunamente el avance de este virus y los protocolo de atención correspondientes sin embargo no fue muy oportuno para salvar vidas en todo el mundo, de ahí existe muchas investigaciones científicas en el mundo que hoy en la práctica podemos decir que ya existen vacunas que se viene aplicando producto de dichas investigaciones con resultados óptimos y que se viene salvando muchas vidas como una alternativa para la humanidad sin embargo en nuestro país también se viene aplicando de manera generalizada priorizando al adulto mayor y a las personas más vulnerables la ciencia viene ayudando a nivel mundial al respecto con éxito, especialmente en nuestro país y en nuestra región de Puno que hemos sabido superar este problema de salud pero con muchos muertos.

### **Características Del Trabajo Remoto.-**

Como se mencionó anteriormente el trabajo remoto es trabajar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario del trabajador, utilizando un mecanismo electrónico, como por ejemplo una computadora para que



posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

### **Crisis Sanitaria.-**

Crisis de la salud pública de interés internacional cuando el brote de una enfermedad afecta a más de un país y se requiere una estrategia coordinada internacionalmente para enfrentarlo. Además, debe tener un impacto serio en la salud pública. Por lo descrito anteriormente, se evidencia la insuficiencia de la implementación del trabajo remoto en muchas de las sedes forma de asistencia adecuada, eficiente y transparente en beneficio de la colectividad, mediante el uso de los medios tecnológicos se desarrolló para realizar las tareas necesarias que se necesitó en ese tiempo de pandemia, incluyendo a los trabajadores de ESSALUD Puno. en la región Puno hemos vivido no solo el problema de salud precaria sino una política de salud precario insuficiente y riesgoso para la población los hospitales precarios sin personal ni mucho menos infraestructura adecuada sin profesionales de salud de acuerdo a la especialidad realmente se vivió momentos de grave incertidumbre por no prevenir de quien es la responsabilidad? De las autoridades de turno tanto nacional como de la región, que no supieron afrontar en su momento lógicamente en todo el gobierno existe graves actos de corrupción que hoy nos enteramos es la razón de los hospitales por falta de infraestructura hospitalaria y todo se debe a la decisión política de estas autoridades de turno que no supieron asumir sus responsabilidades.



### **Crisis Actual A Nivel Mundial**

La crisis mundial que se vivió originada por la "COVID-19", pone a prueba a muchas falencias en los hospitales mal implementados, especialmente por la falta de material para hacer frente a una pandemia, falta de personal preparado, obligando a los Estados a adoptar medidas extraordinarias con la finalidad de neutralizar la propagación de la pandemia (COVID-19). El Perú, es una de ellas en la que se evidencia las grandes problemáticas existentes en nuestra sociedad tanto en el aspecto económico, social, político, sanitario.

### **Declaración Universal De Los Derechos Humanos.**

Es una herramienta de condición internacional, donde Perú ratificó la Declaración Universal por medio de la Resolución Legislativa No. 13282 el 5 de diciembre de 1959. Esta herramienta internacional se le considera como el esqueleto (base) de las Naciones Unidas en el campo de los derechos humanos, en síntesis el Estado y la ley surgieron como una base para garantizar el orden social, aunque actualmente en nuestro país se ve lo contrario.

### **Derechos Laborales Supranacionales**

Son derechos consagrados en herramientas internacionales conmemorados y suscritos por los Gobiernos (ya que en si es su deber incorporarlos en nuestro ordenamiento jurídico), estos miembros de organismos internacionales adquieren carácter obligatorio a partir de su ratificación.

- **El Derecho Laboral.**

Se tiene de los derechos laborales que existen diferentes documentos supranacionales que brindan esa seguridad y certeza jurídica a los empleados, garantizándoles la libertad de ejercer sus derechos según las normas supranacionales, la misma constitución, entre otras normativas

- **Emergencia Sanitaria**

Se da cuando el brote de una enfermedad afecta a más de un país y se requiere una estrategia coordinada internacionalmente para enfrentarlo. además, debe tener un impacto serio en la salud pública y ser "inusual" e "inesperado.

- **Equipamiento Informático**

importante por la pandemia que asolo a la humanidad y el Perú no estuvo al margen especialmente en la región Puno y en las áreas hospitalarias pasando y viviendo una de las peores experiencias en una de las enfermedades contagiosas más graves que es el covid-19 y sus diversos componentes evolutivos es la razón en materia de derecho laboral se ha emitido una serie de decretos supremos derechos legislativos para regular todos los problemas laborales en el Perú a la par como sucedía en el mundo estas experiencias vividas por parte de la humanidad sirve como lección y como reto para nuestros gobernantes que sin hospitales especializados sin profesionales especializados estamos sentenciados a vivir la peor de las experiencias nuestros gobernantes de turno deben invertir en infraestructura hospitalaria que no lo tenemos también a través de las universidades.

- **Estabilidad Laboral En El Perú**

Es otorgar estabilidad laboral seguridad jurídica y protección al trabajador y está protegido por la OIT la Constitución Política del estado

este equilibrio entre proteger a los trabajadores de los despidos arbitrarios y la estabilidad, ya que al limitar su libertad puede crear caos e inseguridad para los ingresos económicos de los trabajadores, ya que son el sustento familiar

- **Experiencias Del Trabajo Remoto Por Covid-19**

Tuvimos una serie de experiencias del trabajo remoto por covid-19 lo cual se ha convertido en una urgente necesidad para continuar las labores hospitalarias y de atención a los pacientes con otras enfermedades en realidad se ha vivido una grave crisis de salud de la humanidad

- **Evolución Del Derecho Laboral Peruano En La Actualidad**

De acuerdo a la evolución del derecho laboral en el Perú también estuvo bien relacionado lo que pasaba en todo el mundo y en materia de derecho del trabajo también tiene una connotación histórica fundamental porque las labores realizadas por el hombre data desde la antigüedad relacionada al esclavismo porque alguien tenía que realizar las labores de diversas necesidades de la humanidad desde la antigüedad es la razón que debemos ubicar al derecho como regulador de las conductas humanas desde las primeras culturas que surgieron en el tiempo es por eso dentro de nuestro sistema jurídico romano – germánico.

- **La Pandemia:**

Una pandemia es el brote de una epidemia que impacta y afecta a todo el planeta, no necesariamente tiene que ver con la muerte en masa, sino como se produjo el contagio y como desarrolla ese contagio alrededor del arrea geográfica del planeta.

- **Levantamiento**

Referido al levantamiento aislamiento sanitario, por tanto, la transición a la modernización como una nueva forma de establecer formas de trabajo no presencial, es crucial porque hasta ahora ha sido la única forma de acercarse a la realidad; durante la emergencia de salud, se han implementado el trabajo remoto en todas las dependencias de ESSALUD Puno para atender a los asegurados y a los contagiados.

- **Organización Internacional Del Trabajo**

La OIT tiene como misión principal la justicia social, la paz mundial y duradera, por consiguiente, trabaja para promover la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente identificados. Es la única agencia "tripartita" de la ONU, ya que la OIT junta a Estados, dueños y empleados de sus 187 naciones socios para decretar leyes laborales, manifestar políticas y crear y desarrollar programas para impulsar el empleo para todas las personas.

- **Procesal Laboral.**

Para dar o poner en movimiento a la acción a través de la demanda laboral es muy necesario una ubicación en la tutela jurisdiccional efectiva que sirve como principio laboral la defensa de los derechos laborales vulnerados y para ello se hizo necesario la vigencia del derecho procesal laboral que tiene una connotación especial para la tramitación o la interposición de una demanda laboral dentro del debido proceso como principio laboral es la razón que se ha puesto en vigencia la ley procesal laboral o el código procesal laboral que está vigente en todo el Perú



- **Seguridad Y Salud En El Trabajo**

Cuando se aprobó la Ley N° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", se creó con la finalidad de activar la participación de los trabajadores y sus sindicatos para la prevención de riesgos laborales a través una inspección y control del Estado.

- **Suspensión De Plazos**

Se tiene el cómputo del plazo de prescripción durante todo el tiempo que dure la situación suspensiva, pero que una vez desaparecida esta causal permite que el plazo se integre sumando el tiempo que había transcurrido con anterioridad a la suspensión, al tiempo posterior a su producción.

- **Teletrabajo Y La Pandemia**

Está referido a que algunos hogares no fueron lo bastante eficiente para poder cumplir con las funciones encargadas propias a la naturaleza de su trabajo a como se vio en el propio ESSALUD, poniendo en riesgo la estabilidad laboral en la empresa.

- **Trabajo Remoto**

Esta figura jurídica tiene vigencia importante por la pandemia que asolo a la humanidad y el Perú no estuvo al margen especialmente en la región Puno y en las áreas hospitalarias pasando y viviendo una de las peores experiencias en una de las enfermedades contagiosas más graves que es el covid-19 y sus diversos componentes evolutivos es la razón en materia de derecho laboral se ha emitido una serie de decretos supremos derechos legislativos para regular todos los problemas laborales en el Perú a la par como sucedía en el mundo estas



experiencias vividas por parte de la humanidad sirve como lección y como reto para nuestros gobernantes que sin hospitales .



## CAPITULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

#### 3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es no experimental, en consecuencia, los hechos objeto de estudio no son manipulables, en suma, se observan la realidad de los hechos.

#### 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

La investigación es de tipo básica TRANSVERSAL.

#### 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de la investigación es de carácter cualitativo y cuantitativo.

Enfoque dogmático y exegético análisis de las institucional laboral de trabajo remoto.

#### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.4.1. La población

La población para la presente investigación, personal de ESSALUD Puno y está dentro de las instalaciones con sus diversos servicios de salud según



especialidad y el Hospital COVID-19 ESSALUD Puno, que mantuvieron una relación laboral remoto en el año 2021

### **3.4.2. Muestra**

La muestra de la presente investigación, servidores esta señalado a 20 trabajadores en el contexto de la pandemia (COVID-19), y la adopción de medidas extraordinarias de aislamiento social que se acogieron al trabajo remoto.

## **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:**

### **3.5.1. Técnica**

La técnica para la recolección que se uso es la encuesta, realizada a los trabajadores de ESSALUD Puno.

### **3.5.2. Instrumentos**

El cuestionario es un instrumento de medición donde se analizaron para recolectar los datos de manera objetiva, y de acuerdo con nuestros indicadores y objetivos propuestos.

## **3.6. DISEÑO DE CONTRASTE DE LA INVESTIGACIÓN**

Correlacional, el enfoque de mi investigación es de tipo correlacional: caracterizado por que pretende hallar el grado de asociación o el nivel de relación entre las variables de nivel de ESSALUD Puno.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En los resultados de mi investigación se han tomado en cuenta la población contratada para prestar servicios dentro de las instalaciones hospitalarias de ESSALUD Puno, y los que desarrollaron trabajo remoto con sus diversos servicios de salud según especialidad y el Hospital COVID-19, que mantuvieron una relación laboral en el año 2021

#### 4.1. RESULTADOS DE ATENCION EN ESSALUD MEDIANTE TELETRABAJO DEL PERSONAL DE ESSALUD PUNO

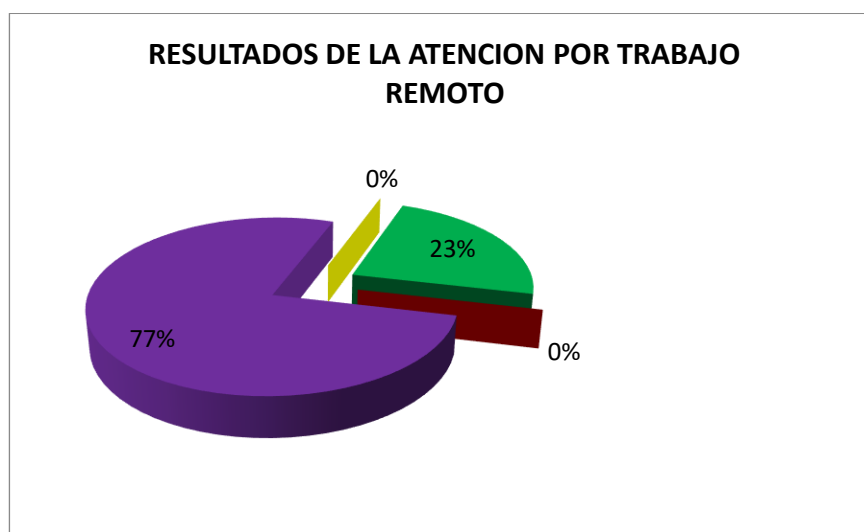
El porcentaje varía de acuerdo con la necesidad y el requerimiento del caso COVID-19 presentadas.



Como resultado de la figura 01 respecto a la atención en ESSALUD-PUNO del 83% de contagiados con COVID-19 fueron hospitalizados el 17% fueron enviados a la atención domiciliaria con monitoreo del personal de ESSALUD a través del teletrabajo con la ayuda de la tecnología digital.

#### 4.2. RESULTADOS DE ATENCION POR TRABAJO REMOTO

La presente investigación, servidores esta señalado a 77% de pacientes hospitalizados contagiados con el virus de COVID-19 fueron atendidos de manera directa por su gravedad y 23% fueron destinados para una atención fuera del recinto de salud a cargo de trabajadores en el contexto de la pandemia (COVID-19), y la adopción de medidas extraordinarias de aislamiento social que se acogieron al trabajo remoto.



#### 4.3. APORTACIÓN TEÓRICO – PRÁCTICA.

Es necesario modificar e innovar la normatividad sustantiva interna de ESSALUD Puno, que se pueda aplicar dentro del marco laboral, social y económico, el trabajo remoto debe ser utilizado en casos excepcionales



como mecanismo de protección al trabajador en riesgo, para tal hecho debe modificarse el reglamento interno de trabajo de ESSALUD, debiéndose establecer elementos de control efectivo de la labor de los trabajadores que realicen trabajo remoto, así también se debe disponer una asignación presupuestal para la implementación de equipos que permitan realizar esta modalidad de trabajo.

Se debe también establecer mecanismos de control de calidad de los servicios de salud a través del trabajo remoto, utilizando la tecnología de comunicación por imágenes u otras que sean apropiadas y permitan interactuar a los pacientes y los trabajadores asistenciales en forma remota en tiempo real.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** – De mi investigación, se determinan las causas sociales por el cual se ha implementado el trabajo remoto por el “COVID-19” en ESSALUD Puno, durante el año 2021, como un problema que vivimos en la ciudad de Puno, en el Perú y el mundo, concluyo: que la humanidad no estuvo preparado, peor aún en nuestra ciudad, en todo el Perú y el mundo, fue una lección de vida para todos y es la razón de la implementación del trabajo remoto en ESSALUD- Puno.

**SEGUNDA.-** De manera concluyente el trabajo remoto ha salvado vidas no solo del personal de salud de ESSALUD Puno, sino de muchas personas que a tiempo optaron por esta decisión y también, al implementar este sistema laboral se ha puesto en la vanguardia de atención y ha ayudado la tecnología adecuada que se ha implementado en el hospital COVID – 19 exclusivo para estos pacientes y frente al hospital de Salcedo.

**TERCERA.-** Concluimos la presente tesis investigativo al problema está debidamente justificado por estar muy problematizado por los graves problemas que ha creado la pandemia y como contribuir a solucionar una problemática en el momento en la atención médica a Pacientes, por parte de los profesionales en ESSALUD Puno razón por la cual se ha implementado este tipo de trabajo remoto que en alguna manera ha solucionado la continuidad de la atención medica en ESSALUD Puno.

**CUARTA.-** La emergencia sanitaria causada por la COVID 19, como consecuencia de la declaración de la pandemia declarada por la OMS,



considerando además, algo nuevo para todos los estados, dentro del contexto del trabajo remoto y enmarcado a una serie de cambios de la nueva realidad del planeta en medio de la pandemia, en la que se observa que pese a marcos normativos y medidas adoptadas, aún prevalece la escases de la eficacia de la atención de la salud en consecuencia concluimos que es ahí, que se recomienda suplir la labor presencial por el trabajo remoto.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.-** Recomendamos esencialmente para el trabajo remoto debe haber nuevas normas legales, que ESSALUD y las instituciones públicas y privadas adecuen sus Reglamentos Internos de Trabajo para la prestación de servicios a través de la modalidad remota en casos de riesgo sanitario de sus trabajadores, debiendo además presupuestar la dotación de herramientas tecnológicas que permitan actuar con los usuarios internos y externos.

**SEGUNDA.-** Así mismo recomiendo estar muy al contacto y al pendiente de como viene adecuándose en otros países similares al nuestro considerando además, algo nuevo para todos los estados, dentro del contexto del trabajo remoto y enmarcado a una serie de cambios que se vivió en la pandemia, en la que se observa que pese a marcos normativos y medidas adoptadas, aún prevalece la escases de la eficacia de la atención de la salud en consecuencia concluimos que es ahí, que se recomienda suplir la labor presencial por el trabajo remoto.

**TERCERA.-** Es más recomiendo que después de la pandemia en la actualidad se sirvan implementar aún más los hospitales y preparar a especialistas no solo en materia de COVID-19 sino también en otras especialidades médicas para el bien de los pacientes.

**CUARTA.-** Recomiendo continuar con el trabajo remoto a trabajadores de ESSALUD aun en estado de vulnerabilidad para los servicios en otras áreas de atención para pacientes que aún siguen el tratamiento y preservar la salud, el COVID-19 ha dejado una serie de secuelas que



se debe atender y mejorar es necesario el seguimiento adecuado de todo los pacientes que fueron contagiados con el COVID-19 y también para el seguimiento se requiere el trabajo remoto y continuar con el personal capacitado para esta labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Acosta, A. y Muñoz, J. (2020). Lecciones Aprendidas del Trabajo remoto de Equipos Agilistas por la pandemia del COVID-19 (Tesis de Maestría). Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✓ Alvarado, J. (2018). Tesis Efectos de la implementación del teletrabajo en los Trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social, Gobierno regional de Loreto, Iquitos 2020 (Tesis de Pregrado). Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos, Perú.
- ✓ Tesis, Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Bogotá, Colombia.
- ✓ La guía de las empresas conectadas. Recuperado de: <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tiposde-contratos-de-trabajo/>
- ✓ Hopkins, J. (2020). Centro de Recursos: Covid-19: Experiencias e información básica. 8 de junio University & Medicine. Recuperado de: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- ✓ Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Neiva, Colombia. Recuperado de: [Guía-didáctica-metodología-de-lainvestigación \(1\).pdf](#)
- ✓ Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR, 2020). Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para agencias de viaje y Turismo.



- ✓ El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Lima: Revista Actualidad Laboral. CAMPOS, Edith. (2020).
- ✓ Salud ocupacional y teletrabajo. Lima: Ciencia y trabajo. GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO. (2020).
- ✓ Trabajo Remoto. Arequipa: Gobierno Regional de Arequipa. GÓMEZ, Francisco. (2018).
- ✓ Los derechos fundamentales dentro de la competencia del procedimiento laboral. Lima: Revista de Derecho del Trabajo.



# ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA:

CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19-2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿En qué medida causó perjuicio la implementación del trabajo remoto por COVID-19 y su impacto en el personal de ESSALUD Puno, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Problema específico 1: ¿La implementación del trabajo remoto en tiempos de "COVID-19" cuanto beneficio y perjuicio a creado en la atención medica en ESSALUD de Puno, 2021?</li> <li>✓ Problema específico 2: ¿Qué consecuencias legales y sociales a creado la implementación del trabajo remoto por "COVID-19" tanto a pacientes como al personal de ESSALUD Puno?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Demostrar que el trabajo remoto por COVID -19 viene perjudicando gravemente no solo a los pacientes sino también a los médicos y enfermeros(as).</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar las consecuencias sociales del trabajo remoto "COVID-19" en ESSALUD Puno, 2021.</li> <li>✓ Determinar las consecuencias legales del trabajo remoto "COVID-19" en ESSALUD Puno, 2021.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b> En qué medida a causado perjuicio la implementación del trabajo remoto por "COVID-19" al personal de ESSALUD Puno, entonces se refleja la atención al usuario muy perjudicial por el trabajo remoto.</p> <p><b>Hipótesis Especifica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si el trabajo remoto tiene relación positiva y significativa o negativa la implementación del trabajo remoto en tiempos de "COVID-19" entonces el impacto en ESSALUD Puno, 2021. ha afectado gravemente al personal de planta y a los usuarios.</li> </ul>	<p><b>INDEPENDIENTE</b> Variable I (V1) causas sociales que promovieron el trabajo remoto por COVID - 19 en ESSALUD Puno y la implementación del trabajo remoto.</p> <p><b>DEPENDIENTE:</b> Variable II (V2) efectos jurídicos que Impacto el COVID - 19 en la implementación del trabajo remoto en ESSALUD Puno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Causas sociales.</li> <li>✓ Causales legales.</li> <li>✓ Trabajo remoto.</li> <li>✓ ESSALUD PUNO.</li> <li>✓ COVID-19.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Efectos jurídicos.</li> <li>✓ impacto COVID 19.</li> <li>✓ Implementación.</li> <li>✓ Trabajo remoto.</li> <li>✓ ESSALUD Puno.</li> </ul>	<p><b>METODO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Descriptivo.</li> </ul> <hr/> <p><b>DISEÑO:</b> descriptivo. <b>Fuentes:</b> Primarias y secundarias</p> <p>técnicas: análisis documental.</p> <hr/> <p>instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Libros</li> <li>✓ Webs graficas</li> <li>✓ Libros electrónico s.</li> <li>✓ Tesis.</li> </ul>



### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Investigador: VILMA MESTAS PEREZ		D.N.I. N°: 01321638				
Título de la investigación: CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO		D.N.I. N°: 02362271				
Grado académico: Doctor ( ) Magister (X) Otros ( ) Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable				X	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa				X	
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación				X	
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

Considerar las siguientes observaciones

---

---

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 18/11/2024



Firma

ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 18 / 11 / 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: <u>Vilma Mestas Perez</u>			
Dirección: <u>Parque Industrial Salcedo Mz. 01 Lt. 11 - PUNO</u>			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: <u>01321638</u>			
Teléfono: <u>950811491</u>	email: <u>vicapri07@gmail.com</u>		
Nombres y Apellidos: _____			
Dirección: _____			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____			
Teléfono: _____	email: _____		
Facultad y/o Escuela de Posgrado: <u>Ciencias Jurídicas y Políticas</u>			
Escuela Profesional o Mención: <u>Derecho</u>			
Título o Grado Académico a optar: <u>Abogada</u>			
Asesor: <u>Mgtr. Yeme Marcial Pari Galindo</u>			
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título: <u>CONSECUENCIAS LEGALES Y SOCIALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN ESSALUD PUNO COVID-19 2021</u>			
Palabras claves, (3 a 5 términos): <u>trabajo remoto, consecuencias legales, ESSALUD.</u>			
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?			
<u>2</u>			
1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.			
2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.			

2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Derecho Público – P05



Firma de Autor



huella digital

18 de noviembre del 2024

Fecha