



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración**

**Gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno  
Regional de Lima 2023**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración**

**Autor**

**Carlos Jeanpier Cercado Reque**

**Asesora**

**Dra. Flor de Maria Lioo Jordan De Baldeos**

**Huacho – Perú**

**2024**

**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Indicar nombre de la Facultad/Escuela o Escuela de Posgrado

## METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Cercado Reque Carlos Jeanpier	72026370	09/10/2024
<b>DATOS DEL ASESORA:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dra. Flor de Maria Lioo Jordan De Baldeos	15612743	0000-0003-0425-0990
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dra. Flor de Maria Garivay Torres	15587355	0000-0002-2051-4901
Dr. Abraham Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
M(o). Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672

# Carlos Cercado Reque 2024-064657

## GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONA...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Facultad de Ciencias Empresariales

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid--1:3010471787

Fecha de entrega

16 sep 2024, 3:23 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 sep 2024, 3:36 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Gesti\_n\_del\_trabajo\_remoto\_y\_el\_rendimiento\_laboral\_-\_FINAL.pdf

Tamaño de archivo

655.0 KB

63 Páginas

11,930 Palabras

74,940 Caracteres



Página 2 of 69 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid--1:3010471787

## 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet

2%  Publicaciones

10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Agradezco grandemente a Dios y a mi familia.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a cada persona que contribuyó con la realización del presente trabajo.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>10</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>11</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>15</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>16</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>17</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>18</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>20</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b> .....	<b>20</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	<b>21</b>
1.2.1 Problema general.....	21
1.2.2 Problemas específicos .....	21
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b> .....	<b>22</b>
1.3.1 Objetivo general.....	22
1.3.2 Objetivos específicos .....	22
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b> .....	<b>23</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b> .....	<b>24</b>
1.6.1 Métodos de Investigación .....	24
1.6.2 Materiales de Investigación.....	25
1.6.3 Recurso Teórico .....	25
1.6.4 Recurso Humano.....	25
1.6.5 Recurso Temporal .....	25
1.6.6 Recurso Financiero.....	25
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>26</b>

<b>2.1 Antecedentes del estudio del problema</b> .....	<b>26</b>
2.1.1 Investigaciones Internacionales.....	26
2.1.2 Investigaciones Nacionales .....	29
<b>2.2 Bases teóricas</b> .....	<b>31</b>
2.2.1 Gestión del trabajo remoto.....	31
2.2.2 Rendimiento laboral.....	35
<b>2.3 Definición de términos básicos</b> .....	<b>37</b>
<b>2.4 Bases filosóficas</b> .....	<b>39</b>
<b>2.5 Hipótesis de la investigación</b> .....	<b>42</b>
2.5.1 Hipótesis general.....	42
2.5.2 Hipótesis específicas: .....	43
<b>2.6 Variables</b> .....	<b>43</b>
<b>2.7 Operacionalización de variables</b> .....	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>45</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b> .....	<b>45</b>
3.1.1 Tipo de investigación .....	45
3.1.2 Nivel de investigación.....	45
3.1.3 Enfoque de investigación .....	45
3.1.4 Diseño de investigación .....	45
<b>3.2 Población y muestra</b> .....	<b>45</b>
3.2.1 Población.....	45
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b> .....	<b>46</b>
3.3.1 Técnicas a Emplear .....	46
3.3.2 Descripción de los Instrumentos .....	46
<b>3.4 Técnicas para el Procesamiento de Información</b> .....	<b>47</b>

3.4.1 Recolección de Datos .....	47
3.4.2 Codificación .....	47
3.4.3 Tabulación.....	47
3.4.4 Registro de Datos .....	47
3.4.5 Presentación de Datos .....	48
3.5 Matriz de Consistencia .....	49
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1 Análisis descriptivo .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2 Contratación de hipótesis .....</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>5.1 Discusión .....</b>	<b>57</b>
<b>5.2 Conclusiones .....</b>	<b>59</b>
<b>5.3 Recomendaciones .....</b>	<b>60</b>
<b>CAPÍTULO VI. REFERENCIAS .....</b>	<b>62</b>
<b>6.1 Fuentes hemerográficas .....</b>	<b>62</b>
<b>6.2 Fuentes electrónicas .....</b>	<b>62</b>
<b>6.3 Fuentes electrónicas .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>69</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla 1 ¿Considera usted que la aplicación del trabajo remoto ha contribuido de forma positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI 2023? .....	50
2. Tabla 2. ¿Considera usted que ha existido una correcta aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo del trabajo remoto por parte de los trabajadores del GORELI 2023? .....	51
3. Tabla 3. ¿Considera usted que ha existido una debida implementación de canales de atención para que los usuarios del GORELI puedan acceder de forma normal a la realización de trámites?.....	52
4. Tabla 4. ¿Considera usted que la medida de trabajo remoto debería continuar como una forma de trabajo habitual o solo debe aplicarse en caso de emergencias y primar el trabajo presencial? .....	53
5. Tabla 5 <i>Prueba de normalidad de la Gestión del Trabajo Remoto</i> .....	54
6. Tabla 6 <i>Prueba de normalidad del Rendimiento Laboral</i> .....	54
7. Tabla 7 <i>Correlación</i> .....	55
8. Tabla 8 <i>Correlación entre la Gestión del Trabajo Remoto e Índice de Proactividad</i> .....	55
9. Tabla 9 <i>Correlación entre la Gestión del Trabajo Remoto e Innovación y Adaptabilidad</i> .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

10. <b>Figura 2</b> .....	51
11. <b>Figura 3</b> .....	52
12. <b>Figura 4</b> .....	53

## **RESUMEN**

El propósito de la experimentación fue examinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los empleados del GORELI durante 2023. La metodología utilizada fue de enfoque aplicado, con un nivel correlacional, cualitativo y de carácter no experimental. La muestra consistió en 50 trabajadores del GORELI. Los resultados mostraron que el 70% de los encuestados percibe que la implementación del trabajo remoto ha mejorado su rendimiento laboral, mientras que el 30% no comparte esta opinión. En conclusión, se identificó una relación positiva entre la gestión del home office y el rendimiento. La adopción de nuevas tecnologías y métodos de atención ha influido significativamente en la proactividad y el desempeño de los colaboradores. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión eficiente del trabajo remoto para maximizar el rendimiento en entornos gubernamentales.

**Palabras Claves:** Gestión, trabajo remoto, rendimiento laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of the experiment was to analyze the relationship between remote work management and the job performance of GORELI employees during 2023. The methodology used was an applied approach, with a correlational, qualitative, and non- experimental design. The sample consisted of 50 GORELI workers. The results indicated that 70% of respondents believe that the implementation of remote work has improved their job performance, while 30% do not share this perception. In conclusion, a positive relationship was found between home office management and performance. The adoption of new technologies and service methods has significantly impacted employee proactivity and performance. These findings highlight the importance of efficiently managing remote work to optimize performance in governmental environments.

**Keywords:** Management, remote work, job performance.

## INTRODUCCIÓN

La rápida adopción del home office, acelerada por la crisis sanitaria global, ha transformado profundamente la dinámica laboral a nivel mundial. En Perú, y particularmente en las entidades gubernamentales, este cambio ha presentado tanto oportunidades como desafíos. GORELI no ha sido la excepción, viéndose en la necesidad de implementar el home office como una medida para asegurar la continuidad operativa y, al mismo tiempo, proteger la salud y seguridad de sus trabajadores. En este contexto, surge la necesidad de analizar cómo la gestión del home office ha influido en la rentabilidad laboral de los empleados de esta entidad durante el año 2023.

El fin de este trabajo es examinar el vínculo entre la administración del trabajo híbrido y el esfuerzo laboral de los empleados del GORELI. Para ello, se evaluará cómo las estrategias para gestionar el trabajo a distancia han influido en la eficiencia y el resarcimiento laboral de los colaboradores.

Asimismo, se identificarán los factores clave que han contribuido a un desempeño laboral exitoso o, por el contrario, han representado desafíos en este nuevo entorno de trabajo.

Este estudio es relevante no solo para entender el impacto del home office en el contexto específico del GORELI, sino también para ofrecer insights valiosos que puedan ser aplicados en futuras estrategias de gestión en otras entidades públicas y privadas que busquen optimizar el desempeño laboral en un entorno de trabajo remoto. Con la evolución constante de las tecnologías de la información y comunicaciones, y la creciente tendencia hacia modalidades laborales más flexibles, los hallazgos de esta investigación contribuirán al desarrollo de políticas y prácticas que maximicen los beneficios del home office, alineándolos con los objetivos organizacionales y el bienestar de los trabajadores.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La gestión del trabajo remoto en el GORELI en 2023 presenta una realidad problemática que impacta directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. En primer lugar, la escasa infraestructura tecnológica adecuada dificulta la transición efectiva al trabajo a distancia. Muchos empleados carecen de acceso a herramientas digitales esenciales y enfrentan desafíos para mantener una conexión estable, lo que genera interrupciones en sus labores cotidianas.

Adicionalmente, la ausencia de lineamientos claros en cuanto a la distribución del trabajo y la comunicación remota genera confusiones y desafíos en la coordinación entre los miembros del equipo. La falta de una estructura organizativa sólida contribuye a la pérdida de la sinergia y la colaboración que son fundamentales en entornos laborales presenciales. Esta desconexión puede traducirse en una disminución del rendimiento, ya que los empleados pueden sentirse aislados y menos comprometidos con sus responsabilidades.

Otra inconveniente significativa es la complejidad para distinguir entre el tiempo de trabajo y la vida personal. El trabajo remoto puede conllevar una sensación de constante disponibilidad, lo que provoca una sobrecarga de tareas y repercute en el bienestar mental de los empleados. La ausencia de directrices claras para mantener un balance entre las responsabilidades laborales y las actividades personales puede llevar al agotamiento, reduciendo así la eficiencia y la calidad del desempeño.

La supervisión y evaluación del desempeño también se convierten en un desafío en el entorno remoto. La falta de herramientas efectivas para medir la productividad y el cumplimiento de objetivos puede afectar la capacidad de los supervisores para gestionar

eficientemente a sus equipos. Esto, a su vez, puede generar tensiones en la relación empleado-supervisor y afectar la motivación y el compromiso laboral.

Otro problema emergente es la brecha digital que se profundiza entre los empleados, donde aquellos con habilidades digitales avanzadas tienen ventajas sobre sus colegas menos familiarizados con la tecnología. Esto puede generar desigualdades en el acceso a oportunidades laborales y afectar la equidad en el GORELI.

Además, seguridad información se vuelve un punto crítico en el trabajo remoto, con el riesgo de filtración de datos confidenciales y vulnerabilidades cibernéticas. La falta de protocolos robustos para garantizar la seguridad de la información compromete la integridad de los procesos gubernamentales y pone en peligro la confianza del público.

En resumen, la gestión del trabajo remoto en el GORELI en 2023 enfrenta desafíos significativos que afectan el rendimiento laboral, desde problemas tecnológicos hasta la falta de políticas y estructuras organizativas claras. Abordar estas problemáticas es esencial para garantizar la eficacia y sostenibilidad del trabajo remoto en un entorno gubernamental clave.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023?
- ¿De qué forma la gestión del trabajo remoto repercute en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

Determinar en qué forma la gestión del trabajo remoto repercute en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

## **1.4 Justificación de la investigación**

Implementación del trabajo remoto ha emergido como una respuesta necesaria ante las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia global, impulsando una transformación en las dinámicas laborales a nivel mundial. En el contexto del Gobierno Regional de Lima, esta modalidad ha sido adoptada para asegurar la continuidad de las funciones administrativas y operativas, al mismo tiempo que se protege la salud de sus empleados. Sin embargo, la gestión efectiva del trabajo remoto plantea desafíos significativos, especialmente en relación con el mantenimiento del rendimiento del trabajo y la productividad de los colaboradores.

**1.4.** Justificación de esta tesis radica en la necesidad de comprender cómo la administración del homo office influye en el rendimiento laboral de los empleados del GORELI. Es esencial identificar los factores que contribuyen tanto positiva como negativamente a la eficiencia y efectividad del trabajo bajo esta modalidad. Esta investigación no solo proporcionará una

visión detallada de las prácticas actuales y su impacto en el desempeño de los trabajadores, sino que también ofrecerá recomendaciones basadas en evidencias para optimizar la gestión del *homo office* en el sector público.

Además, el estudio es relevante porque abordará la forma en que el *homo office* afecta áreas clave De la productividad de los colaboradores, como la productividad, la satisfacción laboral, la comunicación, y la colaboración entre equipos. A medida que las organizaciones, especialmente las gubernamentales, se adaptan a nuevas realidades laborales, es crucial contar con indicadores que guíe la toma de decisiones estratégicas para garantizar que el trabajo remoto no solo sea viable, sino también beneficioso para la institución y sus empleados.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

Ámbito Geográfico:

Ubicación: La **indagación** se limita al Gobierno Regional de Lima, centrando el análisis en esta entidad específica y sus empleados. No se incluirán otras instituciones gubernamentales o privadas, lo que restringe la aplicabilidad de los hallazgos a este contexto particular.

Periodo de Estudio:

Tiempo: El estudio se enfoca en el año 2023, limitando el análisis a las condiciones y prácticas de gestión del trabajo remoto durante este período. Los resultados no necesariamente reflejarán cambios o tendencias fuera de este año.

Muestra:

Participantes: La muestra estará compuesta por 50 colaboradores del GORELI. Aunque esta muestra proporciona información valiosa, los resultados pueden no ser generalizables a todos los empleados de la institución o a otros gobiernos regionales.

Enfoque de Investigación:

**Metodología:** El estudio empleará un enfoque cualitativo y correlacional, utilizando principalmente encuestas y entrevistas para recopilar datos. Esto significa que la investigación se centrará en las percepciones y experiencias de los empleados en lugar de realizar un análisis cuantitativo exhaustivo de métricas de rendimiento.

**Aspectos Analizados:**

**VARIABLES:** El análisis se limitará en vínculo entre la gestión del home office y el rendimiento laboral, sin abordar otros factores que podrían influir en el desempeño, como la estructura organizativa general, el liderazgo o las políticas externas.

**Recursos Disponibles:**

**Acceso a Datos:** La investigación dependerá de la disponibilidad de datos proporcionados por el GORELI. Las limitaciones en el acceso a información específica o detallada pueden afectar el alcance del estudio.

**Factores Externos:**

**Contexto Global:** Aunque el estudio puede considerar el impacto de eventos globales (como la pandemia) en la gestión del trabajo remoto, no profundizará en cómo estos eventos afectan de manera específica a otras regiones o países, manteniendo el enfoque en el contexto local de Lima.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

### **1.6.1 Métodos de Investigación**

La exploración se fundamentará en un enfoque cuantitativo, particularmente al considerar casos en los cuales los empleados del GORELI han trabajado de manera remota. Este enfoque permitirá analizar datos numéricos y medir los efectos de la gestión del del home office sobre el rendimiento laboral de los servidores públicos.

### **1.6.2 Materiales de Investigación**

Para llevar a cabo esta exploración, se administrarán encuestas que evaluarán el impacto de la gestión del home office en el rendimiento laboral dentro del Gobierno Regional de Lima. Las encuestas estarán diseñadas de manera impersonal, es decir, serán anónimas; no se recogerán nombres y solo se incluirán las preguntas necesarias para realizar las tabulaciones de datos. La participación en las encuestas se realizará con el consentimiento previo de los encuestados, asegurando así la voluntad y la cooperación de los participantes.

### **1.6.3 Recurso Teórico**

La exploración contará con un amplio recurso teórico proveniente de diversas fuentes bibliográficas. Esto incluye libros digitales, artículos de revistas, recursos en línea, y otros materiales relevantes que proporcionan una base sólida de conocimiento sobre los temas a tratar, facilitando un análisis detallado y fundamentado.

### **1.6.4 Recurso Humano**

Dispongo de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo la exploración, enfocándome en obtener una muestra representativa de los servidores públicos del GORELI que hayan trabajado de manera remota durante el año 2022. La participación de los colaboradores para el análisis y validación de los datos recopilados.

### **1.6.5 Recurso Temporal**

El desarrollo de la exploración se planifica para un periodo medio de aproximadamente un año. Durante este período, se recopilarán y analizarán datos de trabajadores y datos informáticos sobre el estado de la productividad, abarcando desde enero hasta diciembre del año 2022.

### **1.6.6 Recurso Financiero**

Para la ejecución de esta exploración, se contará con recursos propios, lo que elimina la necesidad de financiamiento externo por parte de empresas o instituciones académicas.

Esto asegura que el estudio pueda llevarse a cabo de manera autónoma y sin depender de fondos adicionales.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes del estudio del problema**

#### **2.1.1 Investigaciones Internacionales**

Díaz (2021) en Chile llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para los millennials, es decir, jóvenes de entre 24 y 35 años, en Chile.

**Metodología:** El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, empleando una metodología correlacional y cualitativa para investigar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. La muestra consistió en 50 empleados del Gobierno Regional de Lima que trabajaron bajo la modalidad de teletrabajo durante 2023. Los datos fueron recolectados a través de encuestas anónimas diseñadas para evaluar la percepción de los trabajadores sobre la eficacia del teletrabajo y su impacto en su rendimiento laboral. Adicionalmente, se realizó un análisis de datos informáticos sobre la productividad durante el período estudiado. Los resultados fueron analizados para identificar patrones y correlaciones que ayuden a comprender cómo la gestión del trabajo remoto influye en el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

**Conclusiones:** El estudio reveló que la gestión del trabajo remoto tiene un impacto considerable en el rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Regional de Lima. Aunque el teletrabajo ofrece flexibilidad y ventajas en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal, también presenta importantes desafíos. Los empleados señalaron dificultades relacionadas con la gestión del tiempo, la separación entre los espacios de trabajo y descanso, y la sensación de aislamiento social. La falta de interacción cara a cara con colegas y supervisores afectó la comunicación y la colaboración, lo que impactó tanto en la productividad como en el bienestar emocional.

Llanos (2021) realizó una investigación con el objetivo de explorar cómo el teletrabajo modificó el clima organizacional en la Municipalidad de Macul durante el primer semestre de 2021, en medio de la pandemia del COVID-19. El estudio buscó comprender de qué manera la conciliación entre el teletrabajo y la vida privada de los empleados afectó su

experiencia laboral, y si existían diferencias significativas en la percepción de este impacto según el género.

**Metodología:** El estudio adoptó un enfoque cualitativo para analizar las percepciones de los empleados sobre el teletrabajo y su impacto en el clima organizacional. Para recolectar datos, se utilizaron encuestas y entrevistas que capturaron la experiencia de los trabajadores durante el período investigado. Aunque se abordaron aspectos generales, el estudio no profundizó en la carga de responsabilidades domésticas debido a limitaciones de tiempo.

**Conclusiones:** La investigación destacó importantes dimensiones externas que influyen en la conciliación entre teletrabajo y vida privada. Se identificaron diferencias significativas en las percepciones según el género: las mujeres reportaron experiencias mayormente negativas, mientras que los hombres tuvieron una percepción más positiva. Esta diferencia indica que el teletrabajo no afecta de igual manera a todos los empleados, lo que sugiere la necesidad de que las políticas laborales consideren estas diferencias para mejorar el clima organizacional. Implementar políticas inclusivas y flexibles podría contribuir a equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas, promoviendo un ambiente de trabajo más equitativo y satisfactorio.

Barreneche (2021) El objetivo de la investigación fue explorar cómo el teletrabajo alteró el clima organizacional en la Municipalidad de Macul durante el primer semestre de 2021, en plena pandemia del COVID-19. Se buscó analizar cómo la conciliación entre el teletrabajo y la vida privada de los empleados influyó en su experiencia laboral y si había diferencias significativas en estas percepciones según el género. Este enfoque permitió identificar cómo las dimensiones externas, como las responsabilidades domésticas, afectan la percepción del teletrabajo y el clima organizacional.

**Metodología:** La investigación empleó un enfoque cualitativo para comprender el impacto del teletrabajo en los empleados. Se utilizaron encuestas y entrevistas para recoger datos sobre las experiencias de los trabajadores con el teletrabajo durante el primer semestre de 2021. Las encuestas se centraron en evaluar cómo los empleados gestionaban la conciliación entre sus responsabilidades laborales y privadas. Aunque se identificaron problemas relacionados con la carga de trabajo doméstico, no se profundizó en estos aspectos debido a limitaciones de tiempo.

**Conclusiones:** La investigación reveló que el teletrabajo afectó de manera diferente a hombres y mujeres. Las mujeres experimentaron más dificultades debido a las responsabilidades domésticas adicionales, mientras que los hombres reportaron una experiencia más positiva. Esto sugiere que las políticas de teletrabajo deben adaptarse para considerar las diferencias de género y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

### **2.1.2 Investigaciones Nacionales**

Machaca (2022) tuvo como propósito explorar el vínculo entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los empleados en los juzgados de familia de la provincia de Cusco durante el año 2021.

**Metodología:** Se adoptó análisis cuantitativo y correlacional. Para ello, se llevaron a cabo encuestas y entrevistas con empleados de los juzgados de familia, recopilando información sobre cómo la transición al teletrabajo afectó su rendimiento. Esta metodología permitió examinar tanto las adaptaciones realizadas durante la emergencia sanitaria del COVID-19 como los desafíos y oportunidades surgidos.

**Conclusiones:** El estudio concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral en los juzgados de familia de Cusco. La crisis del COVID-19 aceleró la adopción del teletrabajo, destacando la importancia de

implementar estrategias adecuadas para optimizar esta modalidad. Aunque el teletrabajo garantizó la continuidad operativa y protegió la salud de los empleados, también reveló la necesidad de mejorar las herramientas tecnológicas, ofrecer capacitación continua y establecer políticas que promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. Una gestión eficiente del teletrabajo puede mejorar considerablemente el rendimiento y la sostenibilidad a largo plazo de las instituciones.

Rafael & Zeña (2023) buscó analizar cómo la gestión del trabajo remoto impacta el desempeño del personal administrativo de la Gerencia Central de Atención al Asegurado del Seguro Social en Lima Metropolitana durante 2021-2022.

Metodología: Se utilizó una metodología descriptiva y correlacional, empleando encuestas y análisis de datos para evaluar el efecto de las variables en estudio

Conclusiones: Se encontró una correlación notable entre la gestión del teletrabajo y el desempeño de los empleados administrativos. Una gestión efectiva del trabajo remoto, que incluye el uso de tecnologías apropiadas y políticas claras, contribuye a niveles elevados de productividad y satisfacción laboral. La hipótesis general fue confirmada, mostrando que una buena gestión del teletrabajo tiene un impacto positivo en el desempeño. La pandemia aceleró la adopción del trabajo remoto, subrayando la importancia de desarrollar estrategias adecuadas para garantizar su eficacia y sostenibilidad a largo plazo.

Linares & Reyes (2022) El objetivo de la tesis fue evaluar cómo la gestión del home office afecta el desenvolvimiento del personal administrativo en la Gerencia Central de Atención al Asegurado del Seguro Social en el Área Metropolitana de Lima durante 2021-2022.

**Metodología:** Se utilizó un enfoque descriptivo y correlacional, junto con encuestas y análisis de datos, para evaluar cómo la gestión del home office afecta el desenvolvimiento de los colaboradores. También se examinó la efectividad de las estrategias y herramientas de teletrabajo.

**Conclusiones:** Se encontró un vínculo significativo entre una gestión eficaz del teletrabajo y el rendimiento de los empleados administrativos. La adopción de tecnologías apropiadas y políticas claras contribuye a una mayor productividad y satisfacción laboral. La hipótesis general fue confirmada, indicando que una adecuada gestión del teletrabajo mejora el desempeño. La pandemia aceleró el teletrabajo, resaltando la necesidad de estrategias bien definidas para asegurar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del trabajo remoto**

Según Dittes et al. (2019), El enfoque del futuro del lugar de trabajo se centra en cómo y qué tipo de trabajo se realiza, más allá de la ubicación y el horario en el que se lleva a cabo. En respuesta a esta tendencia, las empresas están implementando herramientas tecnológicas avanzadas e innovadoras para construir un entorno laboral que se adapte a estas nuevas exigencias y facilite el trabajo remoto de manera eficiente. Sin embargo, trabajar a distancia implica algo más que simplemente utilizar dispositivos tecnológicos para completar las tareas asignadas. Los empleados que trabajan remotamente también buscan lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal, lo cual hace que la flexibilidad en sus empleos sea una prioridad importante. Esta flexibilidad no solo se refiere a la capacidad de trabajar desde diferentes ubicaciones, sino también a la posibilidad de ajustar horarios y establecer un ritmo de trabajo que se adapte mejor a sus necesidades individuales y circunstancias personales. De este modo, el futuro del trabajo no solo trata de la tecnología

y las herramientas utilizadas, sino también de cómo estas facilitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

Según Delgado (2020) El trabajo remoto en Perú surgió como una respuesta necesaria a las circunstancias excepcionales y temporales provocadas por la emergencia sanitaria del nuevo virus COVID-19. Ante esta crisis, se permitió a los empleados realizar sus tareas desde casa a través de este sistema de trabajo a distancia. El objetivo principal era mantener la estabilidad laboral y evitar que la productividad y rentabilidad del empleador se vieran comprometidas. Además, se buscaba evitar la propagación del virus en los lugares de trabajo y durante los desplazamientos, protegiendo así a los empleados y sus familias del contagio.

En este escenario, se evaluó la efectividad y eficiencia del trabajo remoto como una solución temporal durante el estado de emergencia sanitaria. Este sistema, que se implementa en entidades tanto públicas como privadas, ha demostrado ser una opción viable para conservar las relaciones laborales sin interrumpir la cadena productiva durante la pandemia mundial de COVID-19. La adopción del trabajo remoto ha permitido que empleadores y empleados se adapten a las restricciones impuestas, garantizando la continuidad operativa y minimizando los riesgos para la salud.

Por su parte, Pacheco (2020) señala que el trabajo remoto en Perú se implementó como una solución crucial ante las circunstancias excepcionales y temporales generadas por la emergencia sanitaria global causada por el nuevo virus COVID-19. En respuesta a esta crisis sin precedentes, se adoptó la medida de permitir que los empleados realicen sus tareas desde sus hogares a través de un sistema de trabajo a distancia. El enfoque principal era

preservar la estabilidad laboral, evitando que la productividad y la rentabilidad de los empleadores se vieran comprometidas. Además, se buscaba prevenir la propagación del virus tanto en los lugares de trabajo como durante los desplazamientos hacia y desde estos, con el fin de proteger la salud y seguridad de los empleados y sus familias.

En este contexto, se realizó una evaluación detallada sobre la efectividad y eficiencia del trabajo remoto como una solución temporal durante el estado de emergencia sanitaria. Este sistema de teletrabajo, aplicable tanto en entidades públicas como privadas, ha demostrado ser una alternativa viable para mantener las relaciones laborales sin interrumpir la cadena productiva en medio de la pandemia mundial de COVID-19. La implementación del trabajo remoto ha permitido que tanto empleadores como empleados se adapten a las restricciones impuestas, asegurando así la continuidad operativa y reduciendo significativamente los riesgos de contagio y problemas de salud relacionados.

Velázquez (2020) señala que, en el marco del CUIINAP en Argentina, el teletrabajo ha planteado nuevos retos para las empresas, especialmente en cuanto a la ciberseguridad. Con más empleados trabajando desde casa, han surgido preocupaciones importantes sobre la protección de la información. La ciberseguridad se ha vuelto esencial, ya que una gran cantidad de documentos e información confidencial, tanto de los empleados como de la organización, se están transmitiendo a través de plataformas de mensajería como WhatsApp y Telegram, que no están diseñadas para ofrecer el nivel de seguridad adecuado para los datos sensibles de las empresas.

A diferencia de otras regiones como Estados Unidos, donde algunas empresas ya requieren que sus empleados desactiven asistentes personales como Siri o Alexa durante las horas laborales y trabajen en entornos controlados con redes encriptadas y equipos corporativos sin dispositivos inteligentes cercanos, muchas organizaciones en Argentina han

enviado a sus empleados a trabajar desde casa sin implementar protocolos de seguridad adecuados. Esto ha dejado a los trabajadores sin la protección necesaria para resguardar la información sensible, exponiéndolos a riesgos significativos.

Velázquez subraya la importancia de asegurar la comunicación de datos confidenciales, ya sea en asuntos personales o empresariales, como nuevos proyectos o inversiones, mediante sistemas de seguridad robustos para evitar el robo de información. La falta de medidas de seguridad adecuadas puede permitir que hackers, espías u otros actores insidioso admiten a esta información y la usar de manera indebida, como se ha visto en recientes procesos políticos y elecciones en Estados Unidos y otros eventos globales.

El teletrabajo tiene tanto beneficios como inconvenientes. Desde que se declaró la pandemia mundial hace más de un año, el trabajo remoto ya no es novedoso para muchos empleados, como señala Antonio (2020). No obstante, Pérez (2020) observa que las relaciones laborales han sufrido un deterioro debido a la falta de contacto físico con los compañeros y la disminución de las interacciones en la empresa. Además, el artículo de Group and Organization Management (2018) menciona varios desafíos relacionados con el teletrabajo, señalando que los roles profesionales de los trabajadores a menudo se superponen con sus responsabilidades familiares. Esta mezcla de lo laboral y lo personal crea un entorno donde la vida doméstica de los trabajadores se entrelaza estrechamente con su trabajo. Según Golden et al. (2008), el trabajo remoto establece hábitos y normas que llevan a los empleados a estar pendientes de sus responsabilidades laborales incluso cuando están en casa.

También se ha identificado un conflicto en la desconexión del trabajo mientras se está en casa. Sin embargo, Pérez (2020) sostiene que el teletrabajo es una forma de garantizar la continuidad de los negocios y contribuir a la economía. Además, una gran parte de los empleados se ha adaptado y disfruta del teletrabajo, logrando altos niveles de productividad.

Esta modalidad también ha permitido a las nuevas generaciones demostrar su potencial a través de la conectividad y la tecnología.

### **2.2.2 Rendimiento laboral**

Chiavenato (2010) Define el ejercicio laboral como el conjunto de comportamientos y acciones que un empleado exhibe en su intento de alcanzar los objetivos de la organización. Este concepto incluye no solo la realización de las tareas asignadas, sino también el grado de compromiso del empleado con las metas y directrices establecidas por la empresa. Bittel (2000) Propone que el desempeño laboral está profundamente vinculado a las expectativas que el empleado mantiene sobre su rol en la organización, las cuales afectan directamente su actitud hacia el trabajo. De esta manera, el desempeño laboral refleja la alineación entre las habilidades, conocimientos y competencias del empleado y las exigencias organizacionales, siendo crucial para la consecución efectiva de los objetivos establecidos.

Por su parte, Gil (2007) Sostiene que la gestión del desempeño trasciende la simple evaluación, implicando una administración y dirección global del personal, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales al mismo tiempo que se maximiza el rendimiento de los empleados. Esta gestión incluye la planificación, evaluación, formación continua y reconocimiento, elementos todos que buscan mejorar tanto la eficiencia como la satisfacción en el trabajo. En cuanto al desempeño laboral, Gil lo describe como el conjunto de comportamientos observables de los empleados, que no solo incluye sus habilidades técnicas, sino también su capacidad para relacionarse de manera efectiva dentro del entorno laboral. Esto es particularmente relevante en el sector salud, donde el ambiente laboral y las relaciones interpersonales impactan

directamente en la calidad del servicio brindado. Por tanto, crear un entorno laboral positivo y fomentar buenas relaciones interpersonales puede mejorar sustancialmente la calidad del trabajo en este sector.

La evaluación continua del desempeño es esencial para asegurar que los empleados cumplan con sus responsabilidades de manera efectiva, ya que permite identificar áreas que requieren mejora y hacer ajustes necesarios a tiempo. Además, esta práctica sirve como una base sólida para tomar decisiones estratégicas sobre el desarrollo y potencial de los empleados, promoviendo un ambiente de mejora continua que beneficia tanto al personal como a la organización (Chiavenato, 2009).

Robbins y Judge (2013) proponen que el desempeño laboral se compone de dos dimensiones clave: la evaluación de resultados y la valoración de conductas. La evaluación de resultados consiste en medir de manera objetiva los logros del empleado en relación con los objetivos de la organización, incluyendo el cumplimiento de metas de producción, la calidad del trabajo realizado y el respeto a los plazos acordados. Por otro lado, la valoración de conductas implica un análisis más subjetivo de factores como las actitudes, las habilidades interpersonales y las competencias comunicativas, que varían según el evaluador. Los autores también identifican tres tipos de conductas fundamentales para definir el desempeño laboral:

**Ejercicio de la tarea:** Se refiere a la capacidad del empleado para cumplir de manera eficiente con las responsabilidades y obligaciones inherentes a su rol, contribuyendo directamente a la producción de bienes o servicios y a la administración efectiva de la organización.

**Civismo organizacional:** Abarca un conjunto de comportamientos que promueven un entorno laboral positivo y colaborativo.

Falta de productividad: Se refiere a conductas que dañan a la organización, como el robo, el deterioro de los bienes de la empresa y las disputas interpersonales. Estas acciones no solo tienen un impacto negativo en la productividad general, sino que también pueden causar un deterioro en el ambiente laboral y reducir la moral del equipo, afectando así el funcionamiento y la cohesión dentro de la empresa.

Cada uno de estos tipos de conductas proporciona una perspectiva integral del desempeño laboral, ofreciendo una visión completa de cómo los empleados contribuyen al éxito organizacional, no solo en términos de resultados tangibles, sino también en cuanto al impacto de su comportamiento en la dinámica del equipo y en el funcionamiento general de la organización.

Por último, Chiavenato (2007) Las organizaciones emplean diversos métodos para evaluar el rendimiento de sus empleados, con el objetivo de recopilar, procesar y aplicar datos relevantes que permitan mejorar la eficiencia y efectividad del personal. Entre estos métodos se encuentran las escalas gráficas, la elección forzosa, la investigación de campo, los incidentes críticos, la comparación de pares y las frases descriptivas. Cada uno de estos enfoques ofrece una manera distinta de medir el desempeño, permitiendo a la organización seleccionar el método que mejor se alinee con sus necesidades específicas y los objetivos que busca alcanzar mediante la evaluación del desempeño.

### **2.3 Definición de términos básicos**

- **Calidad laboral:** El término hace referencia a si el entorno laboral general es beneficioso o perjudicial para el personal.. (Newstrom, 2001, p. 254).
- **Cambio Laboral:** Cualquier cambio en el entorno laboral que impacte el desempeño previsto de los empleados se considera una alteración. Estas modificaciones pueden ser intencionales o no, catastróficas o graduales,

positivas o negativas, significativas o menores, lentas o rápidas, y pueden originarse tanto interna como externamente. (Newstrom, 2001, p. 355).

- Método de escalas gráficas: Este método implica el uso de una escala con múltiples niveles que describen diferentes grados de rendimiento para evaluar a los empleados en diversas áreas como habilidades, competencias y logros. Los evaluadores califican a los empleados en función de esta escala, proporcionando una visión detallada y cuantificable de su desempeño en comparación con los estándares establecidos por la organización.
- Método de elección forzosa: En este enfoque, los evaluadores deben seleccionar entre una serie de afirmaciones predeterminadas para describir el desempeño del empleado. Este método está diseñado para reducir el sesgo subjetivo al obligar al evaluador a elegir la opción que mejor represente el desempeño observado, promoviendo una evaluación más objetiva y equitativa.
- Método de evaluación mediante investigación de campo: Este método se basa en la recolección de datos y observaciones directas del empleado en su entorno de trabajo real. A través de la observación y el análisis en situaciones cotidianas, se obtiene una evaluación más precisa y contextualizada del desempeño del empleado en sus tareas diarias y en el ambiente laboral.
- Método de incidentes críticos: Este enfoque se centra en registrar y analizar eventos específicos que tienen un impacto significativo en el desempeño del empleado, ya sea positivo o negativo. Al examinar estos incidentes críticos, se puede obtener una visión clara de cómo el empleado maneja situaciones clave que afectan su rendimiento y contribución a la organización.

- Método de comparación de pares: En este método, el desempeño de un empleado se compara directamente con el de sus colegas. En lugar de evaluar el rendimiento en términos absolutos, se considera cómo se sitúa el empleado en relación con sus compañeros, lo que permite una evaluación relativa y puede destacar diferencias significativas en el desempeño entre los miembros del equipo.
- Método de frases descriptivas: Este método utiliza descripciones detalladas y cualitativas del desempeño del empleado en lugar de calificaciones numéricas o escalas. Las frases descriptivas permiten una evaluación más rica y matizada, proporcionando comentarios específicos sobre el desempeño del empleado, sus fortalezas y áreas de mejora.

## **2.4 Bases filosóficas**

Las bases filosóficas respecto al trabajo remoto y rendimiento laboral se nutren de diversas corrientes de pensamiento que reflexionan sobre la naturaleza del trabajo, la organización social y la relación entre el individuo y la labor que desempeña.

En primer lugar, desde una perspectiva humanista, se aborda el trabajo remoto como una oportunidad para liberar al individuo de las restricciones del entorno físico de la oficina, permitiéndole desarrollarse plenamente en un ambiente que se adapte a sus necesidades. Este enfoque resalta la importancia de la autonomía y la autorrealización en el trabajo remoto, aspectos que se consideran fundamentales para un rendimiento laboral significativo.

Desde una óptica utilitarista, el trabajo remoto se analiza en términos de eficiencia y utilidad tanto para el individuo como para la organización. Se argumenta que la flexibilidad en la ubicación puede aumentar la productividad al permitir a los

empleados trabajar en ambientes que fomenten la concentración y el bienestar, redundando en un rendimiento laboral más eficaz y satisfactorio.

La teoría del contrato psicológico también entra en juego, considerando que el trabajo remoto redefine la relación entre empleador y empleado. Aquí, se plantea la importancia de mantener un sentido de pertenencia y compromiso a pesar de la distancia física, resaltando la necesidad de establecer expectativas claras y garantizar una comunicación efectiva para mantener un rendimiento laboral óptimo.

Desde una perspectiva ética, se discute la responsabilidad de los empleadores en la implementación del trabajo remoto. Esto implica proporcionar las condiciones adecuadas para que los empleados desempeñen sus funciones de manera efectiva, equitativa y sin generar inequidades en el acceso a oportunidades laborales.

Finalmente, desde la filosofía de la tecnología, se examina cómo las herramientas digitales transforman la naturaleza del trabajo y el rendimiento laboral. Se destaca la importancia de utilizar la tecnología de manera ética y equitativa, evitando que la virtualidad se convierta en una barrera que afecte la colaboración y la cohesión en los equipos de trabajo.

Las bases filosóficas del trabajo remoto y el rendimiento laboral se sustentan en diversas corrientes de pensamiento que exploran la naturaleza del trabajo, la organización social y la relación entre el individuo y su labor. A continuación, se presenta un análisis de estas perspectivas:

**Perspectiva Humanista: Autonomía y Autorrealización:** El trabajo remoto se ve como una oportunidad para que los individuos se liberen de las restricciones físicas de la oficina. Este enfoque destaca la importancia de la autonomía y la autorrealización, permitiendo a los empleados trabajar en un entorno que se adapte mejor a sus necesidades personales y profesionales. La capacidad de elegir el lugar

de trabajo puede aumentar la satisfacción y el rendimiento laboral, ya que los empleados pueden encontrar un equilibrio entre su vida personal y profesional.

**Óptica Utilitarista: Eficiencia y Utilidad:** Desde esta perspectiva, el trabajo remoto se evalúa en términos de eficiencia y utilidad tanto para el individuo como para la organización. La flexibilidad en la ubicación puede mejorar la productividad al permitir que los empleados trabajen en entornos que fomenten la concentración y el bienestar. Esto puede resultar en un rendimiento laboral más eficaz y satisfactorio, beneficiando tanto al empleado como a la organización.

**Teoría del Contrato Psicológico: Relación Empleador-Empleado:** El trabajo remoto redefine la relación entre empleador y empleado. Es crucial mantener un sentido de pertenencia y compromiso a pesar de la distancia física. Para lograr esto, es necesario establecer expectativas claras y garantizar una comunicación efectiva. La confianza y el apoyo mutuo son esenciales para mantener un rendimiento laboral óptimo en un entorno remoto.

**Perspectiva Ética: Responsabilidad de los Empleadores:** Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar las condiciones adecuadas para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y equitativa. Esto incluye asegurar que no haya inequidades en el acceso a oportunidades laborales y que todos los empleados tengan las herramientas y recursos necesarios para trabajar de manera remota.

**Filosofía de la Tecnología: Transformación Digital:** Las herramientas digitales juegan un papel crucial en la transformación del trabajo y el rendimiento laboral. Es importante utilizar la tecnología de manera ética y equitativa, asegurando que la virtualidad no se convierta en una barrera para la colaboración y la cohesión

del equipo. La tecnología debe facilitar la comunicación y la colaboración, no obstaculizarlas.

En conclusión, el trabajo remoto y el rendimiento laboral están profundamente influenciados por diversas corrientes filosóficas que ofrecen perspectivas valiosas sobre cómo se debe organizar y gestionar el trabajo en un entorno remoto. Desde una perspectiva humanista, se destaca la importancia de la autonomía y la autorrealización, permitiendo a los empleados trabajar en entornos que se adapten a sus necesidades personales y profesionales. La óptica utilitarista subraya la eficiencia y la utilidad, argumentando que la flexibilidad en la ubicación puede mejorar la productividad y el bienestar de los empleados. La teoría del contrato psicológico resalta la necesidad de mantener un sentido de pertenencia y compromiso, a pesar de la distancia física, mediante la comunicación efectiva y el establecimiento de expectativas claras. Desde una perspectiva ética, se enfatiza la responsabilidad de los empleadores de proporcionar condiciones equitativas y adecuadas para el trabajo remoto, asegurando que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos. Finalmente, la filosofía de la tecnología destaca la importancia de utilizar herramientas digitales de manera ética y equitativa, para que la virtualidad no se convierta en una barrera para la colaboración y la cohesión del equipo. En conjunto, estas perspectivas ofrecen un marco integral para entender y mejorar el trabajo remoto y el rendimiento laboral, asegurando que se maximicen los beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones.

## **2.5 Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La gestión del trabajo remoto tiene una relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

### **2.5.2 Hipótesis específicas:**

- Existe una relación significativamente positiva entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.
- La gestión del trabajo remoto repercute positivamente en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

### **2.6 Variables**

**V1** -> Gestión del trabajo remoto

**V2** -> Rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima

## 2.7 Operacionalización de variables

V	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b>V. 1</b></p> <p><b>Gestión del trabajo remoto</b></p>	<p>Del Alcázar (2021), Explicó que el trabajo remoto es una forma de empleo estructurada, colaborativa y planificada, que permite realizar tareas desde el hogar, espacios de coworking u otros lugares distintos a una oficina tradicional. En muchos casos, esta modalidad no sigue horarios fijos, sino que se basa en el cumplimiento de tareas u objetivos específicos.</p>	<p>Innovación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de nuevas tecnologías</li> <li>- Implementación de sistemas</li> </ul>	<p><b>1-2</b></p>
		<p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilidad de interacción</li> <li>- Comodidad en el desarrollo</li> </ul>	<p><b>3-4</b></p>
<p><b>V. 2</b></p> <p><b>Rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI</b></p>	<p>Se refiere a evaluación general de las aportaciones, logros y efectividad de un individuo en su entorno laboral. Este concepto abarca una valoración completa del desempeño del empleado en cuanto a sus responsabilidades, tareas y metas en comparación con los estándares y expectativas de la organización.</p>	<p>Proactividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Cumplimiento de labores asignadas</li> </ul>	<p><b>5-6</b></p>
		<p>Ambiente seguro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevención de enfermedades</li> <li>- Aforo necesario</li> </ul>	<p><b>7-8</b></p>

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

En esta investigación se llevará a cabo un estudio de tipo aplicado, ya que se busca fundamentar las teorías existentes en relación con la gestión del trabajo remoto y su influencia en el rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Regional de Lima durante el año 2023.

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

Se empleará una investigación de nivel correlacional con el propósito de examinar la relación entre las variables especificadas en el tema de estudio.

#### **3.1.3 Enfoque de investigación**

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, dado que se analizará e interpretará la unidad de estudio utilizando datos numéricos y estadísticos, centrados en la cantidad de empleados públicos que han trabajado de forma remota en el GORELI.

#### **3.1.4 Diseño de investigación**

Este estudio adopta un diseño no experimental, dado que no se manipulan las variables, y es de tipo transversal, ya que se realizará en el año 2023, analizando casos de empleados públicos que han trabajado de manera remota en el GORELI.

### **3.2 Población y muestra**

#### **3.2.1 Población**

La población de este estudio incluye 50 empleados públicos del Gobierno Regional de Lima, distribuidos de la siguiente manera:

Órganos de dirección: 06

Área Administrativa: 14

Área de Gestión Institucional: 10

Oficina de Control Institucional: 12

Recursos Humanos: 08

### 3.2.2 Muestra

No se realizó muestreo; se trabajó con la totalidad de la población, que consiste en 50 empleados del Gobierno Regional de Lima.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

### **3.3.1 Técnicas a Emplear**

La técnica principal utilizada en este estudio será la encuesta, seleccionada para obtener percepciones personales y opiniones detalladas de los participantes. Las encuestas permitirán recoger datos de manera directa y empírica, proporcionando una comprensión clara sobre las experiencias de los empleados públicos del Gobierno Regional de Lima que trabajaron de forma remota en 2023. Además, se recurrirá a fuentes de información en línea y en libros especializados en administración para recolectar datos relevantes a nivel nacional e internacional.

### **3.3.2 Descripción de los Instrumentos**

El principal instrumento de recolección de datos será un cuestionario que incluirá preguntas cerradas con opciones dicotómicas y politómicas. Este cuestionario, ideal para la técnica de encuesta, captará opiniones y percepciones de los empleados públicos sobre el trabajo remoto y las soluciones propuestas.

### **3.4 Técnicas para el Procesamiento de Información**

#### **3.4.1 Recolección de Datos**

La recolección de datos se realizará de forma metódica, recopilando y evaluando información proveniente de diversas fuentes con el fin de obtener una visión integral y precisa del tema en estudio. Este proceso incluye las siguientes etapas:

Entrada: Organización y clasificación de la información recopilada para facilitar su acceso y análisis.

Proceso: Selección y relevancia de los datos para el investigador, seguido de la preparación del informe y toma de decisiones basadas en los datos.

Salida: Validación de la información procesada para asegurar su exactitud y relevancia, garantizando resultados fiables y útiles.

#### **3.4.2 Codificación**

La codificación consistirá en asignar un símbolo o número a cada categoría o alternativa de respuesta dentro del cuestionario, facilitando la organización y análisis de los datos al convertir respuestas cualitativas en datos cuantitativos.

#### **3.4.3 Tabulación**

La tabulación permitirá contar y organizar las respuestas obtenidas, determinando la frecuencia con la que se presentan las variables de investigación. Las tablas de tabulación servirán como base para crear gráficos y visualizaciones en Excel, facilitando la interpretación y presentación de los datos.

#### **3.4.4 Registro de Datos**

Los datos se registrarán de manera continua y organizada en una base de datos. Cada registro incluirá información relevante sobre un individuo o elemento específico, con

diversos índices que ayudarán a estructurar y acceder a la información de manera eficiente.

### **3.4.5 Presentación de Datos**

Los datos refinados se presentarán mediante estadísticas, tablas y gráficos para ofrecer una representación clara y comprensible de los resultados. Se destacarán los datos más relevantes y se proporcionará una visión detallada de los hallazgos, facilitando la interpretación por parte de los interesados.

### 3.5 Matriz de Consistencia

#### TÍTULO: Gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es el vínculo que existe entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI 2023?	Determinar el vínculo que existe entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI 2023.	La gestión del trabajo remoto tiene una relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI 2023.	<b>VARIABLE 1</b> Gestión del trabajo remoto	<b>Enfoque de la Investigación:</b> Cuantitativo <b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada <b>Diseño de Investigación</b> No experimental- Transversal Nivel de Investigación Correlacional <b>Población</b> Servidores del GORELI <b>Muestra</b> 50 personas <b>Técnicas de recolección de datos:</b> Cuestionarios Entrevistas <b>Análisis interpretación de la información</b> Tablas Figuras
ESPECÍFICOS a	• ¿Cuál es el vínculo que existe entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del GORELI 2023?	• Establecer el vínculo que existe entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del GORELI 2023.	Existe una relación significativamente positiva entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del GORELI 2023.	<b>VARIABLE 2</b>  Rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima	
	• ¿De qué forma la gestión del trabajo remoto repercute en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del GORELI 2023?	• Determinar en qué forma la gestión del trabajo remoto repercute en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del GORELI 2023.	La gestión del trabajo remoto repercute positivamente en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del GORELI 2023.		

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

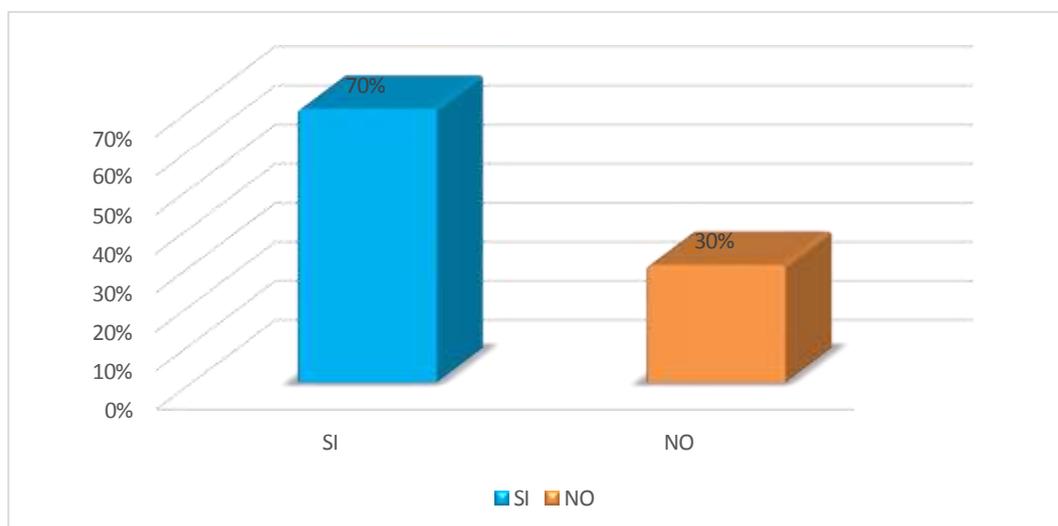
### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 1** ¿Considera usted que la aplicación del trabajo remoto ha contribuido de forma positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI 2023?

	FRECUENCIA	%
NO	15	30%
SI	35	70%
TOTAL	50	100%

*Elaboración propia.*

**Figura 1.**



Elaboración Propia

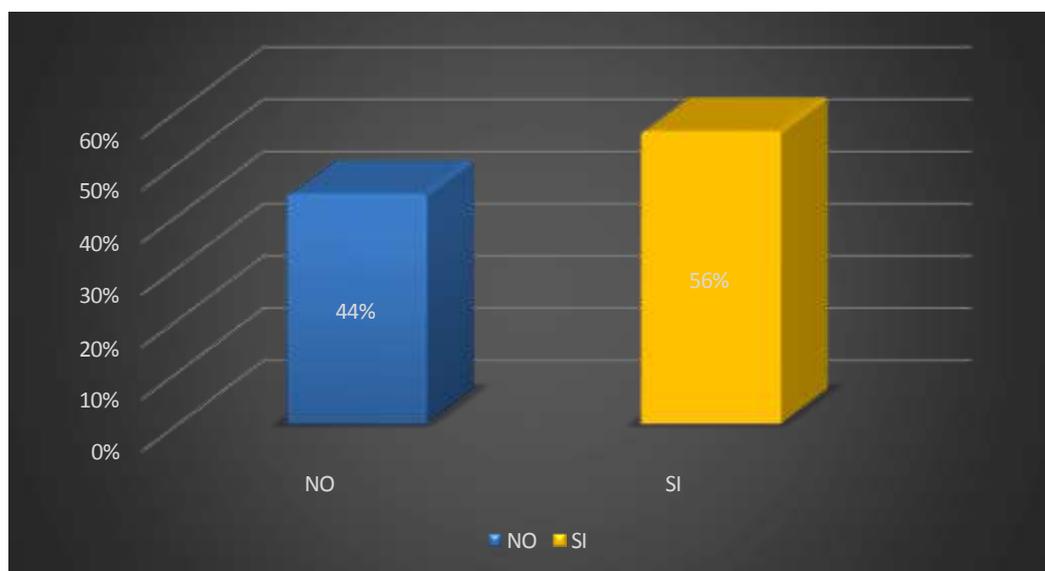
En la figura 01, indicaron: un 70% que sí considera que, la aplicación del trabajo remoto ha contribuido de forma positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023 y un 30% indicó que no.

**Tabla 2.** ¿Considera usted que ha existido una correcta aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo del trabajo remoto por parte de los trabajadores del GORELI 2023?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SI	28	56%
NO	22	44%
TOTAL	50	100%

*Elaboración propia.*

**Figura 1**



**Nota:** Elaboración Propia

Interpretación

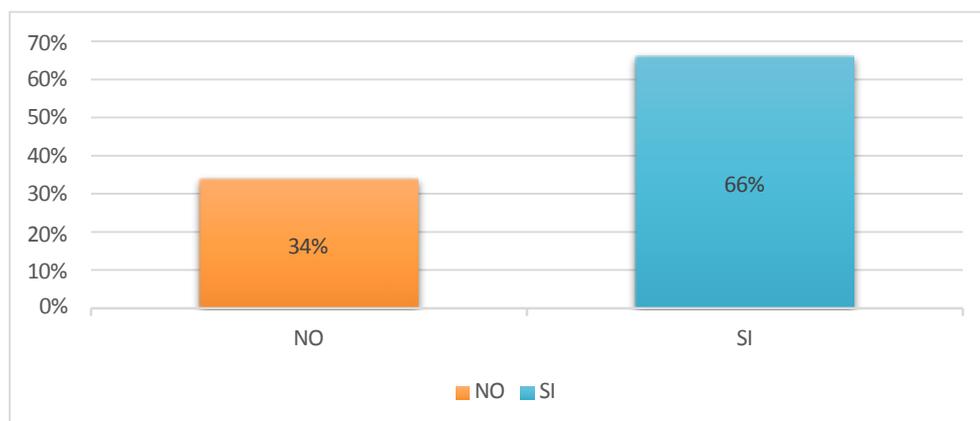
En la figura 02, Indicaron: un 56% que sí consideran que, ha existido una correcta aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo del trabajo remoto por parte de los trabajadores del GORELI 2023, y un 44% indicó que no.

**Tabla 3.** ¿Considera usted que ha existido una debida implementación de canales de atención para que los usuarios del GORELI puedan acceder de forma normal a la realización de trámites?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SI	33	66%
NO	17	34%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Elaboración propia*

**Figura 2.**



**Nota:** Elaboración Propia

#### Interpretación

En la figura 03, Un 66% de los encuestados consideró que se ha implementado adecuadamente los canales de atención para que los usuarios del GORELI puedan realizar trámites de manera normal, mientras que el 34% restante opinó que no ha sido así.

**Tabla 4.** ¿Considera usted que la medida de trabajo remoto debería continuar como una forma de trabajo habitual o solo debe aplicarse en caso de emergencias y primar el trabajo presencial?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SI	25	50%
NO	25	50%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Elaboración propia*

**Figura 3.**



**Nota:** Elaboración Propia

#### Interpretación

En la figura 04 Indicaron: un 50% que, si considera que, la medida de trabajo remoto debería continuar como una forma de trabajo habitual o solo debe aplicarse en caso de emergencias y primar el trabajo presencial y un 50% indicó que no.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad de la Gestión del Trabajo Remoto

$H_0$  = Aceptamos la hipótesis alternativa, desechamos la hipótesis nula

**Tabla 5** Prueba de normalidad de la Gestión del Trabajo Remoto

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Trabajo Remoto	,897	40	,002

### Prueba de normalidad del Rendimiento Laboral (RL)

$H_0$  = la prueba nos muestra que tiene normalidad

**Tabla 6** Prueba de normalidad del Rendimiento Laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento Laboral	,905	40	,003

### Hipótesis general

$H_0$  = La gestión del trabajo remoto no tiene una relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

$H_1$  = La gestión del trabajo remoto tiene una relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

**Tabla 7** *Correlación*

<b>Correlaciones</b>		<i>Rendimiento Laboral de los trabajadores</i>
<i>gestión del trabajo remoto</i>		,531**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000
	<i>N</i>	40

### **Conclusión**

P-valor =0.000 es menor que la significación  $\alpha= 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

### **Hipótesis específica 1**

$H_0$  = No existe una vinculo significativamente positiva entre la gestión del homo office y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del GOBELI 2023.

$H_1$  = Existe una relación significativamente positiva entre la gestión del trabajo remoto y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del GORELI 2023.

**Tabla 8** *Correlación entre la Gestión del Trabajo Remoto e Índice de Proactividad*

<b>Correlaciones</b>		<i>Índice de Proactividad</i>
<i>Gestión del Trabajo Remoto</i>		,545**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000
	<i>N</i>	40

### **Conclusión**

P-valor =0.000 es menor que la significación  $\alpha= 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

### Hipótesis específica 2

$H_0$  = La gestión del trabajo remoto no repercute positivamente en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del GORELI 2023.

$H_1$  = La gestión del trabajo remoto repercute positivamente en la innovación y adaptabilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2023.

**Tabla 9** *Correlación entre la Gestión del Trabajo Remoto e Innovación y Adaptabilidad*

<b>Correlaciones</b>		<i>Innovación y Adaptabilidad</i>
<i>Gestión del Trabajo Remoto</i>		,569**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000
	<i>N</i>	40

## **CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Discusión**

Se da como buena la hipótesis alternativa general que establece que la gestión del home office está directamente vinculada con la función laboral de los colaboradores del GORELI en 2023. Los resultados obtenidos concuerdan con lo indicado por Machaca (2022), quien concluyó que existe una vinculo directa y débil entre la administración del home office y el rendimiento laboral. Esto es similar con la hipótesis general de tu estudio, que también prevé una vinculo directa entre la gestión del home office y el rendimiento laboral. De igual manera, Rafael & Zeña (2023) y Linares & Reyes (2022) demostraron una significativa influencia de la administración del home office en el desempeño laboral, concluyendo que una administración eficiente del trabajo remoto tiene un impacto positivo considerable en el rendimiento de los empleados, lo que refuerza la validez de tu hipótesis general.

Se da como buena la hipótesis alternativa específica que propone una relación significativamente positiva entre la gestión del teletrabajo y el índice de proactividad en un ambiente seguro en los trabajadores del GORELI en 2023. Los hallazgos muestran similitud con el estudio de Díaz (2021), quien exploró los beneficios del teletrabajo y su influencia en la actitud proactiva de los jóvenes en Chile. Aunque este estudio no se centró específicamente en un "ambiente seguro", el análisis de cómo el teletrabajo afecta la disposición de los empleados se alinea con tu hipótesis que busca medir la proactividad. Asimismo, Rafael & Zeña (2023) descubrieron que una gestión efectiva del teletrabajo, apoyada por tecnologías y políticas bien definidas, está asociada con un incremento en la productividad y la satisfacción laboral, elementos que pueden influir directamente en la proactividad de los empleados.

Se da como buena la hipótesis alternativa específica que establece que la gestión del teletrabajo repercute positivamente en la innovación y adaptabilidad de los trabajadores del GORELI en 2023. El estudio de Díaz (2021) también abordó cómo el teletrabajo puede fomentar la innovación, especialmente entre los jóvenes, lo que está directamente relacionado con tu hipótesis sobre el efecto positivo del home office en la innovación y adaptabilidad. De manera similar, Rafael & Zeña (2023) y Linares & Reyes (2022) concluyeron que una buena gestión del teletrabajo, que incluye el uso de tecnologías y políticas adecuadas, mejora la capacidad de los empleados para adaptarse y ser innovadores en su trabajo, apoyando así tu hipótesis sobre el impacto positivo en la innovación y adaptabilidad.

Se da como buena la hipótesis alternativa específica que sugiere que la administración del teletrabajo afecta la conciliación entre del trabajo y individual, lo que impacta el rendimiento laboral. Los hallazgos muestran similitud con los estudios de Llanos (2021) y Barreneche (2021), quienes analizaron cómo el home office afectó la conciliación entre el trabajo, género. Ambos estudios concluyeron que la gestión del home office tiene un impacto significativo en el equilibrio entre el trabajo y la individual, lo que a su vez afecta la productividad laboral, alineándose con tu hipótesis sobre la influencia de la conciliación en el desempeño.

*En resumen, tus hipótesis están bien fundamentadas en estudios previos que han encontrado relaciones similares entre la gestión del teletrabajo y varios aspectos del rendimiento laboral, incluyendo la proactividad, innovación, adaptabilidad, y la conciliación de la vida laboral y personal. Estos antecedentes respaldan la validez de tus hipótesis en el contexto de tu investigación.*

## 5.2 Conclusiones

- Que, la gestión del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Lima en 2023 revela la necesidad crítica de contar con una infraestructura tecnológica sólida. La falta de acceso equitativo a herramientas digitales y la calidad variable de las conexiones afectan directamente el rendimiento laboral, destacando la importancia de inversiones estratégicas en tecnología para garantizar la eficacia de esta modalidad laboral.
- Asimismo, la implementación del trabajo remoto ha expuesto desafíos significativos en la coordinación y comunicación entre los trabajadores del GORELI. La falta de lineamientos claros y estructuras organizativas sólidas ha generado confusiones y ha impactado la colaboración efectiva entre los miembros del equipo, subrayando la necesidad de estrategias claras para mantener la cohesión y la eficiencia en un entorno remoto.
- Equilibrio Entre Vida Laboral y Personal: El trabajo remoto ha intensificado la necesidad de establecer límites claros entre la vida laboral y personal. La constante disponibilidad puede conducir al agotamiento y afectar la salud mental de los empleados. La implementación de políticas que promuevan un equilibrio saludable entre estas esferas se presenta como esencial para mantener un rendimiento laboral sostenible y garantizar el bienestar de los trabajadores.
- Desafíos en la Evaluación del Desempeño: La supervisión y evaluación del desempeño en un entorno remoto se enfrenta a desafíos adicionales. La falta de herramientas efectivas para medir la productividad y el cumplimiento de objetivos dificulta la capacidad de los supervisores para gestionar eficientemente a sus equipos. La implementación de sistemas de evaluación más flexibles y centrados en resultados se presenta como una necesidad para adaptarse a esta nueva realidad laboral.

- Brecha Digital y Desigualdades: La brecha digital se ha convertido en un problema emergente, donde las diferencias en las habilidades digitales entre los empleados generan desigualdades en el acceso a oportunidades laborales. Abordar esta disparidad se vuelve esencial para promover la equidad y garantizar que todos los trabajadores del Gobierno Regional de Lima tengan las habilidades necesarias para prosperar en un entorno laboral cada vez más digitalizado.
- Se concluye que, existe una relación positiva entre las variables de estudio, las cuales son gestión del trabajo remoto y desempeño laboral o rendimiento de los trabajadores, siendo que existen factores positivos que coadyuvan a una mejor proactividad y rendimiento mediante la aplicación de nuevas tecnologías y mecanismos de atención.

### **5.3 Recomendaciones**

- Que, resulta necesario invertir en una infraestructura tecnológica robusta es fundamental para mejorar la gestión del trabajo remoto. Esto incluye garantizar un acceso equitativo a herramientas digitales, proporcionar conexiones estables y ofrecer capacitación continua para que los empleados utilicen eficientemente las tecnologías disponibles. Una infraestructura tecnológica sólida es clave para impulsar la productividad y el rendimiento laboral en un entorno remoto.
- Aunado a ello, implementar lineamientos claros y estructuras organizativas sólidas es esencial para optimizar la coordinación y la comunicación en el trabajo remoto. Definir roles y responsabilidades, establecer canales de comunicación efectivos y fomentar la transparencia en la toma de decisiones contribuirán a mejorar la colaboración y la eficiencia del equipo.
- Asimismo, fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal es crucial para el bienestar de los trabajadores. Implementar políticas que definan claramente

los horarios de trabajo, alienten pausas regulares y promuevan la desconexión después del horario laboral ayudará a prevenir el agotamiento y a mejorar la salud mental, contribuyendo así a un rendimiento laboral más sostenible.

- **Implementar Sistemas de Evaluación Flexibles:** La evaluación del desempeño en el trabajo remoto requiere enfoques más flexibles y centrados en resultados. Establecer objetivos claros y medibles, utilizar herramientas de seguimiento de proyectos y ofrecer retroalimentación constante son estrategias efectivas para evaluar el rendimiento de manera justa y objetiva, incluso en un entorno virtual.
- **Fomentar la Alfabetización Digital y Reducir la Brecha Tecnológica:** Para abordar la brecha digital, es esencial fomentar la alfabetización digital entre los empleados. Ofrecer programas de capacitación en habilidades digitales, brindar acceso a recursos educativos y garantizar que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades para adquirir competencias tecnológicas contribuirá a reducir las desigualdades y a mejorar la preparación de la fuerza laboral para el trabajo remoto.

## CAPÍTULO VI. REFERENCIAS

### 6.1 Fuentes hemerográficas

Corona Treviño, L. (2012). Innovación y competitividad empresarial. *APORTES: REVISTA DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA-BUAP*.

Organización para la Cooperación Económica Europea. (1950). *OCEE*.

### 6.2 Fuentes electrónicas

Aranibar Díaz, A. A. (2016). *MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y MINIMIZACIÓN DE COSTOS DE LA CONSULTORÍA INFORMÁTICA MEDIANTE EL MODELO DE TELETRABAJO*. Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d5bea220-21c7-4b78-835a-f996b02dc4d4/content>

Barreneche Sánchez, N. (2021). *El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperado el 19 de enero de 2024, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58679/TG%20Barreneche%20S%C3%A1nchez%20Nicol%C3%A1s.pdf?sequence=1>

Casafranca Planas, A., Correa Martinez, C. C., Medina Bello, D. S., Moane Picasso, I., & Quispe Jacha, C. L. (2020). *La Junta : Proyecto de Comunicación para el Desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con Grupo Avatar PUCP*. Trabajo para obtención de grado bachiller, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, Lima. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17140>

- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). *EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MARCO DEL COVID-19*. Facultad de Negocios de la UPC, Lima. Recuperado el 13 de julio de 2022, de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/1489/1194/>
- Costales Rodríguez, M., & Cowan Abregú, A. (2022). *La gestión del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector servicios de asesoramiento empresarial, Lima Metropolitana, 2020*. Tesis de titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado el 29 de enero de 2024, de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660309/Costales\\_RM.pdf?sequence=1](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660309/Costales_RM.pdf?sequence=1)
- Del Alcázar Ponce, J. (2021). *TRABAJO REMOTO VS TELETRABAJO, LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE TRABAJAR FUERA DE OFICINA*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Mentinno - Formación Gerencial: <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Díaz Montiel, C. (2021). *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile*. Tesis de maestría, Universidad de Chile, Postgrado Economía y Negocios, Santiago. Recuperado el 21 de enero de 2024, de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178910/Tesis%20-%20Catalina%20Di%CC%81az%20Montiel.pdf?sequence=1>
- Etecé, E. e. (05 de agosto de 2021). *Concepto.de*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Servidor público: <https://concepto.de/servidor-publico/>
- Gamboa Montejano, C. (2007). *RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS - Estudio Teórico Doctrinal, Antecedentes, Derecho Comparado, e iniciativas presentadas en el tema en esta LX Legislatura*. Estudio teórico doctrinal, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS, México DF.

Recuperado el 21 de julio de 2022, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B3E4028E9F52C3B605257E8800776782/\\$FILE/SPI-ISS-07-07.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B3E4028E9F52C3B605257E8800776782/$FILE/SPI-ISS-07-07.pdf)

Guay, J. (24 de abril de 2018). *Apolitical*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de <https://apolitical.co/solution-articles/es/como-ser-un-buen-servidor-publico-las-siete-cualidades-que-necesitara-para-tener-exito>

Linares Panduro, K., & Reyes López de Bellido, G. (2022). *El trabajo remoto y la calidad del servicio en la dirección regional de agricultura Ucayali, año 2021*. Tesis de titulación, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Recuperado el 21 de enero de 2024, de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5233/B03\\_2022\\_UNU\\_ADMI NISTRACION\\_2022\\_T\\_KATIA-LINARES\\_GULYANA-REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5233/B03_2022_UNU_ADMI NISTRACION_2022_T_KATIA-LINARES_GULYANA-REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llanos Huaiquilao, C. (2021). *Teletrabajo y alteraciones del clima organizacional en funcionarios municipales de Macul*. Tesis de titulación, UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO, Santiago. Recuperado el 20 de enero de 2024, de <https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/6474/TPA DPU%2059.pdf?sequence=1>

Machaca Prada, K. (2022). *Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 26 de enero de 2024, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca\\_PKN-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca_PKN-SD.pdf?sequence=1)

- Moreno, M. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo remoto. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 115. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3936390>
- Morikawa, M. (10 de abril de 2020). Covid-19, teleworking, and productivity. *The Centre for Economic Policy Research*. Recuperado el 19 de julio de 2022, de <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- Newstrom, J. (2001). Comportamiento Humano en el Trabajo. En J. W. Newstrom, & J. M. Chacón (Ed.). México: McGraw Hill. Recuperado el 20 de julio de 2022, de [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Nieto Silva, R., & Perez Garro, K. Y. (2020). *Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, año 2020*. Tesis de titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado el 12 de julio de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5083>
- Organización Mundial de la Salud. (10 de noviembre de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>
- Orlando Ardila, C. (2015). *ANÁLISIS DE IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS RESULTADOS DE GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. ESTUDIO DE CASO EN UN ÁREA DE UNA ORGANIZACIÓN FINANCIERA EN BOGOTÁ*. Tesis de maestría, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA , Bogotá. Recuperado el 20 de julio de 2022, de

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TEL  
ETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TEL%20ETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Osman, M. (15 de diciembre de 2021). *Kinsta*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Kinsta.com: <https://kinsta.com/es/blog/trabajar-de-forma-remota/#drawbacks-working-remotely>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2010). *Definición.de*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de <https://definicion.de/servidor-publico/>

Rafael Salazar, J., & Zeña Siesquen, L. (2023). *Gestión del trabajo remoto sobre el desempeño laboral del personal administrativo del Seguro Social en Lima Metropolitana, 2021 – 2022*. Tesis de titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado el 25 de enero de 2024, de <http://hdl.handle.net/10757/667559>

RODRIGUEZ CORREDOR, D. B., ROJAS DAZA, I. J., SARMIENTO, J., MULETH RESTREPO, L. V., & Parra Lozano, L. J. (2015). *PERCEPCIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN HELADOS GOURMET POPSY*. UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA, Bogotá. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002996.pdf>

Vasquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 21 de julio de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>

Velásquez Mateo, G. (2021). *Determinación de obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados para el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la municipalidad provincial de Huaura 2020*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado el 14 de julio de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5588>

Vinatea & Toyama. (2020). *Ius Laboris Perú*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Global HR Lawyers: <https://www.vinateatoyama.com/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/>

WeWork. (21 de noviembre de 2019). *WeWork Ideas*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de WeWork.com: <https://www.wework.com/es-LA/ideas/professional-development/management-leadership/benefits-of-working-remotely>

### 6.3 Fuentes electrónicas

Etecé, E. e. (05 de agosto de 2021). *Concepto.de*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Servidor público: <https://concepto.de/servidor-publico/>

Guay, J. (24 de abril de 2018). *Apolitical*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de <https://apolitical.co/solution-articles/es/como-ser-un-buen-servidor-publico-las-siete-cualidades-que-necesitara-para-tener-exito>

Organización Mundial de la Salud. (10 de noviembre de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>

Organización para la Cooperación Económica Europea. (1950). *OCEE*.

Osman, M. (15 de diciembre de 2021). *Kinsta*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Kinsta.com: <https://kinsta.com/es/blog/trabajar-de-forma-remota/#drawbacks-working-remotely>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2010). *Definición.de*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de <https://definicion.de/servidor-publico/>

Vinatea & Toyama. (2020). *Ius Laboris Perú*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de Global HR Lawyers: <https://www.vinateatoyama.com/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/>

WeWork. (21 de noviembre de 2019). *WeWork Ideas*. Recuperado el 21 de julio de 2022, de

WeWork.com: <https://www.wework.com/es-LA/ideas/professional-development/management-leadership/benefits-of-working-remotely>

## ANEXOS

Cuestionario de entrevista

FECHA DE REALIZACIÓN: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

	SI	NO
<b>1. ¿Considera usted que la aplicación del trabajo remoto ha contribuido de forma positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del GORELI 2023?</b>		
<b>2. ¿Considera usted que ha existido una correcta aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo del trabajo remoto por parte de los trabajadores del GORELI 2023?</b>		
<b>3. ¿Considera usted que ha existido una debida implementación de canales de atención para que los usuarios del GORELI puedan acceder de forma normal a la realización de trámites?</b>		
<b>4. ¿Considera usted que la medida de trabajo remoto debería continuar como una forma de trabajo habitual o solo debe aplicarse en caso de emergencias y primar el trabajo presencial?</b>		