

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

EL TRABAJO REMOTO, UNA MANERA DE TRABAJAR A DISTANCIA - LIMA 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS

AUTOR:

**TRAVERSO CARDALDA ROXANA FIDELA
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-8213-8932**

ASESOR: Mg.

**CERDAN FLORES ROSA ELIZABETH
CÓDIGO ORCID: 000-0002-9023-5414**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

ENERO, 2022

1. RESUMEN

El Trabajo Remoto, una manera de trabajar a distancia, es la modalidad que se está utilizando en estos últimos años en las empresas a raíz de la pandemia originada por el Covid-19.

Tenemos antecedentes a nivel nacional e internacional, donde se mostrarán casos con esta variable.

En las bases teóricas conoceremos las definiciones, disposiciones impuestas por el gobierno, características, ventajas y desventajas, entre otros puntos, que nos ayudará a sustentar y a enfocarnos en el objetivo de la investigación.

Entre las conclusiones y recomendaciones, podremos entender como el trabajo remoto siendo un medio de trabajo a distancia, ha promovido retos de mejoras en los procesos, en el desempeño laboral del trabajador, en la producción de las empresas, a pesar de los tiempos difíciles que se ha estado enfrentando por la presencia de la pandemia en nuestro país.

Palabra clave: Trabajo remoto, trabajar a distancia, pandemia.

2. ABSTRACT

Remote work, a way of working remotely, is the modality that is being used in recent years in companies because of the pandemic caused by Covid-19.

We have a history at national and international level where cases with this variable will be shown.

In the theoretical bases we will know the definitions, provisions imposed by the government, characteristics, advantages, and disadvantages, among other points, which will help us to support and focus on the objective of the investigation.

Among the conclusions and recommendations, we will be able to understand how remote work being a means of remote work, has promoted challenges of improvements in processes in the work performance of the worker, in the production of companies, despite the difficult times that has been facing due to the presence of the pandemic in our country.

Keyword: Remote work, working remotely, pandemic.

3. TABLA DE CONTENIDOS

1.	Resumen.....	3
2.	Abstract.....	4
3.	Tabla de Contenidos	5
4.	Introducción	7
5.	Antecedentes Nacionales e Internacionales	9
5.1	Antecedentes Nacionales	9
5.2.	Antecedentes Internacionales.....	10
6.	Bases Teóricas	12
6.1.	Trabajo Remoto	12
	<i>6.1.1 Trabajo remoto época de pandemia</i>	<i>14</i>
	6.1.1.1. Decreto de Urgencia N°26-2020.....	14
	6.1.1.2. Decreto de Urgencia 029-2020.	17
	6.1.1.3. Decreto de Urgencia N°115-2021.....	17
6.2.	Características del trabajo remoto.....	19
6.3.	Liderazgo remoto	20
	<i>6.3.1. Valores que se deben considerar</i>	<i>20</i>
6.4.	Oportunidades del trabajo remoto.....	22
6.5.	Desafío en el trabajo remoto	22
6.6.	Ventajas y Beneficios del trabajo remoto	23
6.7.	Desventajas del trabajo remoto.....	24
6.8.	Opciones Tradicionales para vincularse con la red de la empresa.....	26
6.9.	Herramientas de comunicación.....	27
6.10.	La Productividad en el trabajo remoto	29

6.10.1. Comportamiento de la Productividad del Trabajo Remoto en el Perú.. 30

7.	Conclusiones	33
8.	Aporte de la investigación	34
9.	Recomendaciones	36
10.	Referencias bibliográficas.....	37

4. INTRODUCCIÓN

La crisis originada por la presencia de la emergencia sanitaria de la Covid-19, ha cambiado la vida muchos, cortando con rutinas diarias y cotidianas que tenían las personas. Este cambio que fue a nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo consideró como la pandemia. Es por esta una de las razones que el trabajo a distancia se convirtió en una de las herramientas más utilizadas en el campo laboral.

El trabajo remoto ha roto paradigmas culturales en varias empresas adoptando esta modalidad de trabajo. Aunque el trabajo a distancia ya existía en el Perú, con el nombre de teletrabajo, según Ley N°30036 (2013), el cual fue aprobada con el reglamento de ley en el 2015, pocas fueron las empresas que se acogieron con esta modalidad de trabajo, pero a consecuencia de la emergencia sanitaria, es una opción más que algunas empresas han optado por utilizar

En marzo 2020, el gobierno declara estado de emergencia y pone a disposición el Trabajo Remoto como medio de trabajo a distancia con el Decreto de Urgencia N°026-2020, con la intención de cuidar la salud, que no se propague el virus y protegiendo los derechos del trabajador, para que ayude a muchas empresas a mantenerse en pie. Actualmente con el Decreto de Urgencia N°115-2021 se mantiene vigente esta disposición hasta el 31/12/2022.

Con estas disposiciones impuestas por el Gobierno peruano, muchas empresas se sintieron obligadas en optar por este medio de trabajo a distancia para poder continuar trabajando. Algunas empresas ya trabajaban con esta modalidad de trabajo, otras empresas esta manera de trabajar a distancia era algo nuevo y no se les hizo tan fácil adaptarse, hubo otro grupo de empresas que no se encontraban preparados para poder acogerse a esta modalidad y lamentablemente tuvieron que cerrar.

El adaptarse a este medio de trabajo remoto, ha sido fundamental para poder sobrellevar esta crisis presentada por la pandemia.

El trabajo remoto se ha vuelto una herramienta esencial en las empresas, tanto en las privadas como en las públicas, siendo una alternativa para continuar de alguna manera sus actividades de acuerdo con su propia gestión e infraestructura, y a su vez, cuidando la salud de sus trabajadores.

El trabajo remoto ha venido a transformar el mundo laboral, el cual favorece el crecimiento socioeconómico. Es el momento que las empresas y sus trabajadores tomen la decisión si continuar con esta modalidad, o no, ya que se ha convertido en una realidad evidente.

5. ANTECEDENTES NACIONALES E INTERNACIONALES

5.1 Antecedentes Nacionales

Edquen (2020) Analizó de qué manera el trabajo remoto impacta en el desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia – Covid 19.

El tipo de investigación que consideró fue cuantitativo, su diseño fue descriptivo simple. Su población es de 10 profesionales, por intermedio de una ficha encuesta, recolectando información para poder determinar las variables.

Se identificó el nivel de desempeño laboral, la dimensión de condiciones laborales, la cantidad de trabajo, la calidad en relaciones interpersonales al 100%, las políticas de los colaboradores 80%, el cual, no fue el esperado, el trabajo remoto evidencia que un 60% ha trabajado de manera individual y con sus propios equipos tecnológicos que estuvo en cuarentena y un 30% manifiesta que ha trabajado regularmente en el momento que se encontraba aislados en sus hogares.

Concluye que el trabajo remoto no ayuda en el desempeño laboral debido a las restricciones presentadas para que el personal de la fiscalía de Cutervo pueda continuar con los procesos pendientes de los usuarios, se presentaron deficiencias, por la falta de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no contribuyó con el desarrollo de las labores.

Rojas (2021), Determinó la relación que existe entre las variables de Trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el 2020.

Utilizó el estudio del método científico hipotético-deductivo, tipo básico a nivel descriptivo correlacional, de diseño transeccional y transversal, y enfoque cuantitativo. Realizó

dos cuestionarios. La población es en base a 195 servidores que realiza trabajo remoto a tiempo completo, y el muestreo es no probabilístico por conveniencia a 60 sujetos.

La validez de sus instrumentos tuvo rangos de 0.895 y 0.915 respectivamente, para las variables Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral. La correlación mediante Rho de Spearman fue 0.649, es decir de relación moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Concluye que existe relación entre ambas variables.

5.2. Antecedentes Internacionales

Gutierrez (2021) La investigación del trabajo presenta un estudio de un caso de una entidad pública del sector defensa, que aún teniendo las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar desde casa en épocas de COVID-19, muchos líderes exigían a sus colaboradores que trabajen de manera presencial, haciendo que se expongan al contagio del virus en el momento que se desplazaban o al tener que interactuar con los demás compañeros de trabajo. Se aplicó una encuesta anónima, el cual averiguó las razones que originaban este acontecimiento, los resultados que se obtuvieron se compararon con teorías existentes sobre la efectividad del teletrabajo y su forma de controlarlo, así como en la posición de la autora frente al tema para poder presentar conclusiones que permiten al lector tomar algunos argumentos establecidos, y planteando una idea adicional la cual se permita dar continuidad a la profundización del tema.

Ortiz (2019) El objetivo general fue la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar en Quito, Ecuador. Desde el año 2015 la empresa a estado buscando mejoras para su productividad, esto les permitió desarrollar nuevas prácticas a nivel de proceso y tecnología, llevándole a generar un entorno de trabajo flexible y dinámico bajo una nueva infraestructura de primer nivel que promueve la comunicación, la colaboración, la agilidad de los procesos y que favorece la calidad de la vida laboral.

El 05 de febrero del 2018 lanza su plan piloto de teletrabajo bautizado como “eWork”, participaron 150 colaboradores correspondientes a todas las áreas respectivas de la empresa, este proceso originó cambios en su manera de trabajo, expectativas, incertidumbres y beneficios. El proyecto terminó el 20 de junio del 2018.

El desarrollo del estudio cumple con los objetivos pactados, de elaborar un marco teórico relacionado con el tema existente, describir la situación de la empresa y la recolección de datos por intermedio de: encuestas y entrevistas dirigidas a los participantes y líderes del proyecto, grupo focal con las jefaturas de las áreas participes, y la observación que consistió en tener la información relacionada a las condiciones de infraestructura, tecnología y labores; para poder seguir con el procesamiento de los datos obtenidos y un posterior análisis de las variables dependientes e independientes con sus respectivas dimensiones, que ayudaron a establecer los principales aspectos que determinen la conveniencia del proyecto y elaborar una propuesta que contribuya nuevas acciones de mejora para la adopción e implementación definitiva del teletrabajo a toda la población elegible de Telefónica Movistar.

6. BASES TEÓRICAS

6.1. Trabajo Remoto

El trabajo remoto podríamos identificarlo como definición general, que es la manera de trabajar a distancia, desde casa o cualquier punto donde dispongamos de medios tecnológicos, como el internet y una computadora, laptop u otro equipo electrónico, que permita desempeñar las labores en un espacio adecuado, sin embargo, se encuentran otros conceptos similares que indicamos a continuación.

“El trabajo remoto consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación”. Camilo (2021)

“El trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario”. Torres (2020)

A raíz de los cambios que se han ido presentando Garcia (2021) nos muestra [...] “al trabajo remoto como forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la empresa a partir del uso de tecnologías de la comunicación”. (p. 7)

“El trabajo remoto tiene como principio el poder trabajar en cualquier lugar del mundo. Puede ser en el hogar en una oficina improvisada, en un cowork, una cafetería o donde el internet este disponible para el empleado” Jesus (2021)

Existen otras maneras de trabajar a distancia que sus conceptos son similares al trabajo remoto con otras regularizaciones pero que también han sido adaptados por algunas empresas, de las cuales podemos mencionar:

El teletrabajo, que también es un medio de trabajar a distancia, que presenta ciertas regularizaciones que lo diferencia del trabajo remoto, esto entro en vigor con la Ley N°30036 en

el 2013. Según Instituto Peruano de Economía(2020) [...] “en el 2019, tras 6 años de vigencia de la ley del teletrabajo sólo alrededor de 2000 trabajadores estaban empleados en esta modalidad, lo que representa el 0.01% de la fuerza laboral”

En cambio el trabajo remoto, superó el índice con un mayor alcance registrando más de 220,000 trabajadores en julio cuando entro en vigencia esta disposición, gracias a la coyuntura y las condiciones que estableció el gobierno facilitaron el tener que acogerse a esta modalidad.

Una de las diferencias del teletrabajo al trabajo remoto, es que la empresa debe dar los equipos tecnologicos necesarios para que pueda trabajar desde su casa o en caso este pueda preveer, las empresas compensan el total de los gastos. Aca implica el tener que determinar exactamente cuanto es lo que realmente esta utilizando, como internet, telefonía, entre otros, para poder compensar los gastos reales.

En cambio el trabajo remoto, el empleador o el trabajador puede proporcionar los equipos y herramientas que se necesite para trabajar por este medio, aca no se genera la necesidad de tener que compensar los gastos incurridos. El marco aquí es más flexible y ayuda a que las empresas puedan adaptarse con facilidad.

Con diferencia en la seguridad y salud en el trabajo, el personal que esta en la modalidad de teletrabajo guardan los mismos derechos que los empleados presenciales, aunque la norma es algo incierta; si un trabajador tuviera algun accidente en su casa dentro de la jornada laboral, se diría que la responsabilidad recae en el empleador. Pero el personal que está en la modalidad de trabajo remoto, ellos estan capacitados al laborar sobre normas de seguridad, le surgiera un accidente en su casa, caeria sobre el trabajador.

Actualmente las características que mantiene el trabajo remoto ayudan a los mercados laborales peruanos, a dar facilidades el acogerse, a diferencia del teletrabajo. Por eso es bueno evaluar estos tipos de medio de trabajar a distancia tomando en cuenta las lecciones importantes.

Home office, es un sinónimo de teletrabajo y ayuda a trabajar de manera remota desde tu hogar o algún lugar que se encuentre adaptado para este tipo de trabajo, sin la presencia física, dependiendo de las condiciones de la empresa o del puesto que ocupe el trabajador, el cual pueden estar en casa toda la semana o de intercalar los días de manera parcial, cada uno de ellos con ciertas diferencias utilizando las herramientas tecnológicas necesarias para poder gestionar sus funciones.

El freelance, que es otro tipo de trabajo a distancia, donde el trabajador labora de manera independiente y autónoma, el cual el decide donde trabajar y cómo hacerlo, en otras palabras, no necesita estar vinculado directamente con la empresa, puede realizar tareas técnicas, como programaciones, diseños, ventas, clases particulares entre otros.

6.1.1 Trabajo remoto época de pandemia

La pandemia originada por el virus del COVID'19, ha traído consigo muchos cambios en el ámbito laboral, entre ellos el Trabajo Remoto que ha sido una alternativa para que las empresas puedan continuar con sus gestiones, adoptando medidas de prevención cuyo propósito de defender la seguridad y la salud de la persona.

6.1.1.1. Decreto de Urgencia N°26-2020.

Es por eso por lo que el gobierno dispuso el Decreto de Urgencia N°026-2020, considerando lo siguiente:

“El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o el lugar de aislamiento

domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar sus labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”. (p.7).

Como parte de esta disposición extraordinaria el gobierno tuvo que considerar ciertos puntos, para que las empresas puedan tomar las medidas que se indican, tras la presencia de los primeros casos del Covid-19 que afectó mucho al campo laboral, el cual se tuvo que considerar ciertos puntos.

Suspensión del personal temporalmente

Sobre esta disposición, el empleador puede acogerse a 2 posibilidades, en caso el trabajador no pudiera trabajar de manera remota:

Caso fortuito o fuerza mayor: Si el contagio llega a mayores proporciones al centro de trabajo, ocasionando riesgo grave para la salud y seguridad personal, esto se consideraría como caso fortuito; aquí el empleador podría acogerse a la suspensión perfecta de labores, suspendiendo el pago por 90 días de su sueldo. Aquí recomiendan que, para evitar el impacto económico al empleado, dispongan medidas previas para la reducción de su remuneración (vacaciones)

Medida de prevención: Si requieren la no asistencia de los trabajadores al centro de labores por medida de prevención, entonces la empresa puede acogerse:

- Disponer del descanso vacacional
- Dar licencia con goce de haber, coordinado con el trabajador
- Licencia sujeta a compensación, acordado ambas partes.

La Asistencia:

Si existiera un riesgo grave que involucre la salud y siguiendo las políticas impuestas por la empresa, el trabajador puede dejar de asistir al centro de trabajo. Si no existiese algo que se considere algún riesgo de contagio esto se podría considerar como abandono y es posible que se imponga una sanción.

- Si el trabajador presenta síntomas o existiese alguna sospecha con respecto al Covid-19, se le sugiere trabajar de manera remota, de lo contrario se le daría vacaciones o licencia.

Exámenes Médicos:

Las empresas como medio de prevención deben tomar medida de temperatura al personal u optar con vigilancia médica, como médicos ocupacionales para el control de su personal.

Si el trabajador tuviera un síntoma de resaca, o a estado en contacto con otra persona con el Covid, dentro de los 14 días visitó áreas de riesgo, el empleador debe solicitar que se haga el descarte o si dentro de la política de la empresa esta hacerlo, ellos también lo pueden solicitar hacerlo mediante un centro de salud, o marcar al 113 línea gratuita del Ministerio de Salud.

Viajes de Negocios:

La Organización Mundial de la Salud, recomienda cancelar los viajes de los países calificados como alerta Nivel N°3 (China, Japón, Irán, Italia). Si necesita realizar otro viaje de negocio, tiene que evaluar los riesgos y beneficios que puede originar. Si tiene viaje programados, evite las personas vulnerables como edad avanzada, hipertensión, enfermedades pulmonares y coronarias. Tenga información actualizada de los destinos a viajar y considere recomendaciones necesarias para poder prevenir el contagio.

6.1.1.2. Decreto de Urgencia 029-2020.

Luego de esto se dictan medidas complementarias para disminuir el riesgo de propagación del Covid-19, con el Decreto de Urgencia 029-2020, donde uno de los puntos nos dice [...] “modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo del Covid-19, sin menospreciar del derecho del descanso semanal obligatorio”.

Cumpliendo con estas disposiciones, es que las empresas llegan a establecer una forma de trabajo a distancia como una forma de poder cuidarnos evitando la propagación del virus y trayendo un impacto positivo con la disminución de algunos riesgos laborales.

Este Decreto de Urgencia se ha ido ampliando de acuerdo con la situación presentada por la pandemia con la tercera ola, el cual se prorroga hasta el 31/12/2022 con el Decreto de Urgencia N°115-2021.

6.1.1.3. Decreto de Urgencia N°115-2021.

La ampliación de este Decreto de Urgencia N°115-2021 trae consigo ciertas medidas específicas aplicables al trabajo remoto, en materia económica, financiera, como en incrementar la productividad laboral, como reducir los riesgos para preservar la relación laboral, la sostenibilidad y crecimiento del empleo, en las empresas, de las cuales se tiene que considerar tanto en el sector público como el sector privado.

Sector Público:

Las entidades públicas de manera extraordinaria pueden asignar a sus trabajadores nuevas funciones o puede cambiarlas, según la condición del servicio, teniendo presente cual es la experiencia en el campo o perfil profesional del trabajador. Siempre y cuando el empleador tenga la facultad de poder cambiar y/o modificar de manera unilateral, las condiciones iniciales del

contrato, sin que este afecte hostilmente al trabajador. Lo que se trata es gestionar mejor los recursos humanos en el Sector Público por la presencia de la pandemia, con la intención de realizar el retorno del personal a sus centros de trabajo poco a poco, teniendo presente la seguridad y la salud en el trabajo.

Con respecto a la compensación de horas de acuerdo con las licencias con goce de haber que se ha presentado por causa de la pandemia, serán compensadas hasta el 31/12/2022, incluso si el trabajador en el lapso del tiempo se cambia a otra empresa del Sector público.

Si en caso el trabajador al 31/12/2022 no ha terminado de compensar el total de horas por la licencia con goce de haber, la entidad se sentirá obligado a reportar en la hoja de liquidación y pondrá en conocimiento de SERVIR para la actualización del Registro.

Sector Privado:

El haberse ampliado la vigencia de este medio de trabajo, el empleador continuará rigiéndose bajo esta forma, recordando que el trabajador puede ser restablecido unilateralmente por el empleador, sin incluir a los trabajadores de alto riesgo, los trabajadores con discapacidad, las gestantes y en período de lactancia (hasta el primer año de vida del menor), ellos trabajaran de manera remota, siendo obligación del empleador aceptar, si en caso las labores no fueran relacionadas con el trabajo remoto, ellos continuaran con licencia con goce de haber.

Otro punto más por esta ampliación es que el empleador no está obligado en asumir lo que gaste el trabajador remoto, tanto en línea telefónica, internet, energía eléctrica entre otras facilidades que le ayuden el poder trabajar por este medio.

Desde la presencia de la pandemia en las empresas, el área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente junto con Recursos Humanos han estado trabajando de la mano para poder establecer controles, dando prioridad en la protección de la salud del trabajador,

elaborando y comunicando a los empleados, listando algunas buenas prácticas como medidas para prevenir el contagio del virus, manteniendo en comunicación constante sobre los protocolos y cambios que la empresa deberá tomando como medidas.

6.2. Características del trabajo remoto

A partir de la emergencia Sanitaria, se ha considerado ciertas medidas con el propósito de seguir aportando capacidades y el profesionalismo de la sociedad, por eso Sunafil a considerado las siguientes características para poder adaptarse al trabajo remoto:

Que los trabajadores, practicantes pre y profesionales, trabajen a distancia por medio del trabajo remoto, desde sus hogares o algún lugar de aislamiento domiciliario, mientras dure la emergencia sanitaria, bajo una supervisión.

Da opción de dar uso de algún medio o mecanismo que ayude a gestionar las labores sin presencia física en el trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

La jornada laboral continua, o puede ponerse de acuerdo con distribuir sus horarios que se adapten a las necesidades del trabajador. Aquí la jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, con un máximo de 6 días a la semana.

El trabajo remoto no se emplea en los trabajadores que estén diagnosticados o que estén confirmados con el Covid-19, ni para los que estén con descanso médico, en esos casos hay suspensión de la prestación de los servicios, sin que sea afectado el pago de su sueldo.

La empresa está obligada a dar prioridad en aplicar el trabajo remoto a los trabajadores que estén propensos en poder contagiarse.

Es por eso, por lo que las empresas han tenido que adaptarse de acuerdo con esta modalidad y poder medir modelos de gestión con estos cambios de acuerdo con las funciones que desempeña cada trabajador, entregando los equipos tecnológicos y medios informáticos que

sean necesarios para que el trabajador desempeñe sus labores desde casa, si en caso existiera algún problema con lo entregado debe comunicar a la empresa.

La forma de trabajo remoto no debe afectar el vínculo laboral, ni a la categoría, ni la remuneración, la diferencia existente es la presencia física.

Es muy importante considerar que haya un buen liderazgo remoto en estos casos, ya que al implementar este tipo de trabajo remoto hay que saber dirigir al equipo de trabajo y que estos puedan ser más eficientes y productivos.

6.3. Liderazgo remoto

Según Shirley(2020) “Proceso que consiste en dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo e influir para producir cambios de actitud, de pensamiento y de comportamiento con el objetivo de cumplir una meta específica”

Para que esto pueda realizarse de manera óptima, es importante que la empresa tenga las herramientas tecnológicas, más los medios tradicionales que permita que la comunicación sea más efectiva.

También es importante que exista una buena organización donde permita que los equipos virtuales den buenos resultados en el momento de desempeñar sus funciones.

Que la gestión implementada sea pronta, que haya un control en los horarios para evitar los excesos. Si existe la buena práctica de líderes, entonces podemos decir que se pueden evitar las dificultades que se presenten en algún momento y a su vez las empresas obtienen ventajas por esta modalidad de trabajo.

6.3.1. Valores que se deben considerar

Se deben considerar los siguientes valores para que una persona pueda liderar este tipo de trabajo remoto:

Habilidad al comunicarse:

El líder del grupo debe saber comunicarse con su equipo virtual de una forma clara y transparente, filtrando la información necesaria para que haya un mejor entendimiento evitando que se produzca confusiones o malentendidos. Que sea una persona organizada y que vea mejoras para evitar los errores.

Habilidad social:

Que el líder mantenga siempre interacción con su equipo mediante llamadas o video llamadas, que tenga un contacto consecutivo personalizado.

Habilidad de trabajo en equipo:

El líder debe tener un propósito. Debe dirigir a su equipo virtual para que se integren y tengan la posibilidad de participar y aportar correctamente.

Habilidad Tecnológica:

El líder debe tener conocimiento sobre tecnología, proponer si existiera algún nuevo medio tecnológico que requiera para su uso, valorando el costo. Dar alguna solución si se presentará algún problema o consultarlo con el especialista.

Habilidad de gestión de cambio:

Con la presencia del Covid-19, el líder debe estar preparado en ayudar adaptarse por este medio a su equipo virtual. El líder no solo debe planificar, dirigir y supervisar, sino que también, tiene que ayudar al cambio que estos acontecimientos originen, junto con la tecnología en base a la experiencia profesional y las nuevas necesidades que se puedan presentar en el transcurso de las labores.

Fiabilidad electrónica:

El líder tiene que ser de confianza al mantener la información de manera segura y privada. Transmitir la confianza tanto con su equipo como con la organización. Contar con esta característica, el líder no va a permitir que la tecnología tenga una presencia excesiva en la vida del equipo virtual.

6.4. Oportunidades del trabajo remoto

El llevar en práctica el trabajar a distancia ha traído nuevas oportunidades en el campo laboral, y a la vez un desafío, tanto como para la empresa como para el trabajador, favoreciendo el desarrollo de ciertas competencias como: la resiliencia, la autodisciplina y la flexibilidad, que ha mostrado porcentajes elevados.

Resiliencia: La adaptación a los cambios que se han presentado en estas épocas de pandemia y la capacidad de recuperarse para poder continuar.

La autodisciplina: Es un factor clave en las empresas, mantener ciertos reglas y valores de mejora y de llevarlos a cabo para que ayude lograr los objetivos.

Flexibilidad: La capacidad que han tenido las organizaciones en adaptarse a los cambios, tanto tecnológico, social, cultural y económico.

6.5. Desafío en el trabajo remoto

A pesar de las oportunidades que las empresas han podido sacar con este tipo de modalidad de trabajo, también se convirtió en un desafío, porque no todo al principio fue positivo y más para el grupo de empresas que no estaban preparadas para estos cambios.

En algunos casos es que no contaban con una infraestructura tecnológica adecuada que era importante tenerlo, algunas empresas optaron por obtener equipos tecnológicos de manera

apresurada, sin que tengan los requisitos adecuados para que el trabajador pueda desempeñar bien sus funciones, presentado dificultades al operar.

El contacto presencial entre los trabajadores que era indispensable en ciertas funciones, pues ahora no habría y tenían que adaptarse a otros medios de contacto, ya sea por videollamada o video conferencia, se perdía ciertas expresiones no verbales que también son importantes para poder entender mejor al trabajador y crear cercanías entre ellos.

El exceso de disponibilidad, el estar presente en línea y no mantener un horario un límite con los tiempos.

El reto es enfocarnos en mantener la armonía, el clima laboral y familiar de los trabajadores. Este equilibrio permitirá que el trabajador se sienta bien cumpliendo sus labores y permita su desarrollo personal.

6.6. Ventajas y Beneficios del trabajo remoto

Según Guzman (2021) “Distintos estudios han demostrado que, si se usan de forma adecuada los recursos tecnológicos, aumenta la productividad, la calidad de vida, hay ahorros económicos para las compañías y aumenta la calidad del trabajo”.

Para poder identificar que nos trae en sí el trabajo remoto, mostraremos las ventajas y beneficios que contribuyen en la empresa. Detallaremos a continuación cada uno de ellos:

Los recursos tecnológicos:

Es un punto clave para que el trabajo a distancia se pueda dar de manera óptima, es un medio de la tecnología que nos ayuda a cumplir este objetivo. Se debe considerar como recurso tangible: Computadoras, Tablet y/o cualquier otro equipo tecnológico y como recurso intangible: sistemas o aplicaciones virtuales.

Aumento de la productividad:

Hay más libertad de distribuir los tiempos, establecer rutinas, organizar las tareas y responsabilidades a tu ritmo, y escoger el ambiente físico donde te sientas más cómodo, el cual te permite ser más productivo y enfocado por periodos de tiempos.

Se dice que estar de manera presencial también está llena de distracción, el cual roba ciertos espacios de tiempo en la jornada de trabajo el cual no te permite enfocarte en tus prioridades centrales.

Calidad de vida:

Es posible encontrar profesionales que les apasionen trabajar. Puedes encontrar tiempo importante con la familia, ahorrar dinero en trasladarte a la oficina o gastar en salir a comer, disminuye el esfuerzo físico, algún contagio y el estrés impactando positivamente a una buena condición de vida

Ahorro económico:

Mientras aumenta la productividad en los colaboradores se reducen los costos en la operación en la empresa como puede ser la infraestructura, alquileres, servicios entre otros.

Aumenta calidad de trabajo:

La capacidad de obtener y retener un talento adecuado suele ser un factor clave en la empresa, aquí el trabajo remoto puede entornarse en un modo positivo y ofrecer un sentido de reconocimiento personal entre el empleador y el empleado.

6.7. Desventajas del trabajo remoto

Si bien es cierto el trabajo remoto tiene ciertas ventajas y beneficios, también pueden tener algunas desventajas que la empresa u organización debe tener en cuenta.

La comunicación interna:

Se podría decir que es la poca comunicación, así sea verbal o no verbal entre el trabajador y el empleador de la empresa u organización, puede originar en un cierto periodo alguna desmotivación y una sensación de no pertenencia dentro del equipo de trabajo.

Dificulta el trabajo en ciertos perfiles profesionales:

No todo tipo de perfil profesional son iguales, por lo que existen diversas profesiones de los cuales el trabajo remoto no es tan eficaz, eso debería evaluar mejor dentro de la organización para poder desempeñar mejor las funciones que se requiere.

Familia y trabajo:

Si bien es cierto el trabajo remoto encuentras tiempos importantes con la familia, si trabajas desde casa, el no tener un espacio adecuado te puede generar ciertos problemas. Por eso es recomendable tener un espacio separado, mantener disciplina y horarios, esto ayudará para que uno pueda desenvolverse de la mejor manera.

Falta de autocontrol:

Existen empleados que no están preparados para este tipo de trabajo remoto, esto a la larga puede generar desmotivación y a una mala productividad en poder alcanzar con los objetivos de la empresa. El ser responsable y tener la disposición de una buena organización en el trabajo es la clave para el crecimiento de la empresa.

Dificultad en conectar:

Hay trabajadores que son exigentes con sus labores y se les hace difícil controlar sus tiempos el cual se llegan a exceder, y a la larga le origina un problema tanto en su vínculo laboral y familiar. Es por eso se recomienda que se establezca horarios y respetarlos.

Si hacemos un balance entre las ventajas y desventajas del trabajo remoto, podremos mencionar algunas de ellas:

- Mientras hay mayor productividad en los objetivos tratados, puede haber bajo rendimiento por una menor supervisión.
- Así como hay reducción de costos por infraestructura, puede haber una posible pérdida por un mal control ya que podría ser interrumpida.
- Al haber ausencia física en las empresas por este medio de trabajo, hay menos identificación del trabajador con la organización.
- Puede haber un mejor aprovechamiento de los puestos laborales, pero podría presentarse la falta de lealtad del trabajador con la organización.

Por eso es importante que las empresas se autoevalúen conociendo cada punto y poder identificar dentro de la organización que es lo que resalta más, así como las ventajas puede traer beneficios al trabajador, a la empresa y la sociedad, las desventajas pueden darte punto en contra, en la práctica hay que tomarlo en cuenta para así poder evitar que se presenten contratiempos o dificultades futuras.

6.8. Opciones Tradicionales para vincularse con la red de la empresa

Para vincularse en línea con la red de la empresa y poder trabajar a distancia, existen opciones tradicionales, como:

VPN: Su significado es *Red Privada Virtual (Virtual Private Network)*

Es un medio que permite la conexión de una computadora a la red del equipo de trabajo de una manera segura por intermedio del internet, es así como el equipo se conecta directamente, puede acceder y utilizar la información que están en la oficina. Es una de las opciones más comunes que utilizan las empresas en la configuración de los equipos entregados al trabajador.

El empleado al tener que utilizar su computadora, primero debe analizarse antes de empezar con la implementación, para evitar que se le presente varios problemas.

El equipo propio debe contar con los siguiente:

- Debe tener los programas necesarios para poder trabajar
- Tener la configuración del VPN
- Que no tenga virus y malwares para que no se propague en la empresa.

Anydesk:

Es una aplicación que ayuda a conectarse con otros equipos de manera remota, permite el acceso remoto bidireccional entre computadoras personales. Está en disposición para todos los sistemas operativos que comúnmente se trabaja.

Para poder conectarse por este medio, ambos equipos deben tener este aplicativo y mediante un código ID de Anydesk colocando en la pantalla indicada, hacer clic en conectar y luego de ello colocar la clave de acceso del equipo a conectar para así poder tener acceso al equipo de trabajo.

Trabajo desde las nubes:

La mayoría de las empresas ya trabajan por este medio, a través de los correos electrónicos, el almacenamiento de fotos, archivos entre otros, esto ya está virtualizados. Si las empresas contratan este tipo de servicio, los archivos de trabajos estarán colgado por internet y se tendrá acceso en cualquier parte del mundo.

6.9. Herramientas de comunicación

Existen herramientas de comunicación para el desarrollo del trabajo remoto, mencionaremos algunas de ellas más comunes que utilizan en las empresas:

Meett: Conocida como *Google Meett*

Es una aplicación de video conferencia, es decir, es una plataforma que permite la comunicación de video llamada de Google, el cual establece reuniones o presentaciones virtuales, dentro del ámbito del trabajo remoto o también en la educación. Si existen conferencias, estos tienen números de identificación reutilizables, se puede crear habitaciones adicionales para chats simultaneo, esto si existiera algún momento de privacidad.

Se puede utilizar a través del móvil o una computadora, el único requisito que debes tener es una cuenta en Google.

Zoom: Conocida como *Zoom Cloud Meeting*

Es una plataforma en línea, tanto como el meett, permite la comunicación de video llamada, aquí también puedes realizar reuniones o presentaciones virtuales, se puede acceder en cualquier lugar ya que está disponible para dispositivos móvil o equipo de cómputo. En este caso se tendría que bajar la aplicación a tu equipo de trabajo.

Microsoft Teams:

Es una plataforma unificada, es una herramienta para trabajar en equipo. Ofrece un chat multifuncional en el que se combinan llamadas, video llamadas, transferencia de archivos entre otras funciones adicionales.

Dispone de un espacio de almacenamiento en la nube se permite trabajar juntamente con los documentos. Cada miembro puede interactuar con los archivos en lo que está trabajando en varias maneras diferentes

Así como es una herramienta para el trabajo, también se usa para la comunicación con la familia, y de uso educativo que normalmente lo utilizan.

6.10. La Productividad en el trabajo remoto

La productividad siempre ha sido uno de los factores más importantes dentro de una empresa, y justamente es de esencial importancia bajo esta modalidad de trabajo, por lo cual debemos tener los objetivos claros, valorar el capital humano, tener las habilidades tecnológicas y digitales junto con la confianza que son uno de los puntos claves.

“El trabajo remoto ha cambiado la forma en que nos dirigimos, organizamos y coordinamos el trabajo. En este nuevo escenario, las empresas se dieron cuenta de la importancia de tener equipos colaborativos con la capacidad de desarrollar iniciativas, proyectos y soluciones conjuntas desde diferentes áreas”. Agencia Peruana de Noticias (2021).

Todo esto enfoca el rendimiento que pueden tener las empresas de acuerdo a los grupos de trabajo, que sean colaborativos y disciplinados.

Dentro de su estructura algunas organizaciones han desidido trabajar a distancia dependiendo de las funciones que puedan tener, optando por que trabajen de forma remota dos a tres veces por semana y otros días de manera presencial intercalando los días laborables.

Para obtener mejores resultados en la productividad se deben tener en consideración los siguientes puntos:

Atender las sugerencias e ideas de los trajadores:

Para poder motivar al trabajador dentro de sus funciones, es necesarios atender sus sugerencias. Es aquí donde los líderes intervienen creando espacios con los trabajadores compartiendo archivos, articulos entre otros que consideren importante para sus compañeros.

Crear equipos multidisciplinados:

Formar equipos donde los integrantes tienen diferentes especialidades, habilidades, permite la creatividad y mejora la productividad. Es por eso que es recomendable crear equipos multidisciplinados para poder desarrollar proyectos importantes.

Reconocimiento y compensación a la buena gestion:

El trabajo participativo puede mejorar los vinculos profesionales, brindar un mejor clima laboral, y crear compromiso. Es por eso el reconocimiento por los resultados y la participación del trabajador, sin desestimar sus aspiraciones profesionales y personales.

Favorecer la comunicación y la transparencia:

Es importantes tener una cultura horizontal donde la presencia de la confianza y el respeto ayuden en la comunicación, es por eso que las empresas debe mantener este proceso abierta y transparente.

Para que las empresas puedan crecer productivamente sea para empresas pequeñas, medianas y grande, es importante implementar grupos colaborativos, dar prioridad a las herramientas digitales que den facilidad y ayuden a fomentar esta dinamica.

6.10.1. Comportamiento de la Productividad del Trabajo Remoto en el Perú

En el último informe trimestral del 2020 según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) que nos enseña los indicadores de la Población Económicamente Activa (PEA) nacional a partir de los datos trimestrales de lo encuestado sobre la fuerza laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE) que incluyen la declaración de planillas electrónicas por las empresas, nos muestra que los empleos que están ingresados como teletrabajo o trabajo remoto ha incrementado escalonadamente en un promedio de 220 mil, en diciembre del 2020 comparando con el mismo mes del año anterior.

De acuerdo con lo citado por el MTPE (2021) nos reporta:

[...] “según nivel de actividad económica, el sector servicio concentró el 80% del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo. Esto podría se asocia a la mayor facilidad de este sector de adaptar sus operaciones al contexto virtual. Le siguen comercio e industria manufacturera”

Si se habla de los puestos que representa cada trabajador, dentro de la modalidad de trabajo a distancia, dentro del último trimestre del 2020, la mayor cantidad de ellos lo ocupan los que pertenecen a servicios estadísticos y financista; de ahí continúan los que corresponden al área administrativa y los profesores de las universidades.

Ocupaciones mas y menos demandadas en el 2020

Las ocupaciones que tuvieron mayor incremento en los puestos de trabajo fueron:

- Peones agropecuarios (+17%)
- Operadores de telecomunicaciones (+12%)
- Electricista (+8%)
- Agricultores (+6%)
- Personal de enfermería (+4%)
- Elaboradores de alimentos (+4%)

Las ocupaciones que tuvieron mayor disminución en los puestos de trabajo fueron:

- Bármanes (-39%)
- Agentes técnicos de ventas (-12%)
- Vendedores al por menor (-12%)

Dentro de los nuevos requerimientos presentados en el 2021 las ocupaciones de manera permanente serían los peones agropecuarios, pesqueros y forestales; vendedores mayoristas y minoristas; y personal de servicio de protección.

Otro grupo que se prioriza son los servicios de información al cliente, ingenieros, desarrolladores informáticos, personal técnico financiero; personal técnico en ciencias y físicas y de salud entre otros, los últimos debido a la emergencia sanitaria.

Afectación en el sector formal privado

Al inicio de la crisis por la presentación de la pandemia los jóvenes y menos calificados fueron los más afectados porque sufrieron las mayores pérdidas de empleo.

También afecto a los trabajadores que tenían contratos a plazo fijo, en los primeros meses de la crisis, esto se vienen recuperando a tasas mas altas para aquellos con contratos a plazos indeterminados.

En el 2020 destaca un 75.5% de los que tuvieron contrato indeterminado que los mantuvo desde el 2019, considerándolos como estables. En cambio, los de plazos fijos tuvieron menor permanencia con 53%, que corresponde a la mitad de los puestos de trabajo a plazo fijo del 2019 que no se mantuvieron en el 2020.

7. CONCLUSIONES

Podemos decir, que el trabajo remoto no necesita la presencia física en la empresa, para poder laborar, ya que el ser un medio de trabajo a distancia, lo podemos realizar desde casa, teniendo los medios tecnológicos necesarios que nos permita gestionar nuestras funciones, cumpliendo con el objetivo de la organización.

Las disposiciones impuestas por el gobierno peruano a raíz de la pandemia han permitido proteger la salud y preservar la productividad en las empresas, optando por acogerse de manera obligatoria a este tipo de trabajo remoto y poder continuar con las gestiones laborales.

Si el trabajo remoto es utilizado de manera adecuada, el trabajador puede organizar su tiempo para poder desempeñar sus labores de manera productiva realizando sus pausas cuando sea necesario y para esto la empresa debe dar todas las herramientas necesarias al trabajador para que pueda lograrlo.

Para que haya una función adecuada del equipo de trabajo, debe haber un Liderazgo remoto que dirija de manera productiva el funcionamiento del equipo virtual.

Saber las ventajas, beneficios y desventajas del trabajo remoto, ayudara a mantener un equilibrio entre ambas partes, tanto como el trabajador y el clima laboral en la organización.

Contar con los métodos tradicionales para que puedan vincularse en línea, en conectarse de manera remota a su equipo de trabajo permitirá desarrollar las funciones laborales.

Para los videos conferencias o chats en grupo, se debe tener alguna de las herramientas de comunicación mencionadas, para poder establecer alguna charla informativa, alguna reunión entre áreas, o lo que se requiera necesario.

8. APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Se tiene que estar bien informado con el proceso de los cambios que origina el trabajar por este medio, ya que nos ayudará y traerá mejoras en el campo laboral, porque si no, nos puede traer dudas e incertidumbre.

Tener en cuenta que, al trabajar de manera remota, es importante tener un horario establecido, para evitar sobre cargas, excesos, que a la larga y a la corta nos puede perjudicar la salud mental como física. Es por eso, que tenemos derecho a la desconexión digital, que quiere decir, a no contestar llamadas, e-mails, wasap, entre otro tipo de comunicación fuera del horario de trabajo.

Es importante realizar pausas activas por lo menos de unos 15 minutos, hacer algún ejercicio físico, estiramiento (movimiento de cuello, brazos, manos, piernas), que nos ayudará a nuestra actividad laboral y poder estar más relajado.

Al estar concentrado en el equipo de cómputo por mucho tiempo, es importante también realizar pausas visuales, como:

- Mirar un punto fijo por una distancia de 6mt aproximadamente por 20 segundos.
- Realizar parpadeos de forma consiente
- Sin mover la cabeza, mirar al lado izquierdo y derecho
- Sin mover la cabeza, mirar de arriba hacia abajo
- Sin mover la cabeza realiza movimientos circulares con los ojos

Con respecto con nuestros equipos de trabajo, como actualmente las operaciones digitalizadas han incrementado, hay algunos consejos que debemos tener en cuenta para evitar incidentes o problemas que a la larga nos pueden perjudicar con la información:

- **Contraseñas seguras:** Es de primordial importancia que las claves de contraseñas tengan una combinación de letras, entre mayúsculas, minúsculas y números y que sean al menos de 8 caracteres.
- **Programa antivirus:** Tener un programa de antivirus y actualizar cada cierto tiempo, esto evitará que pueda ingresar algún virus y dañe alguna información.
- **Correos sospechosos:** Si se observa algún correo sospechoso es recomendable no abrirlos y así podemos evitar cualquier problema que pueda generarse. Sus extensiones pueden ser: .jar, .cpl, .bat, .js, entre otros.
- **Conexiones seguras de internet:** Se debe tener una conexión segura al momento de instalar el internet a tu computador, evitar los sitios públicos, podría existir alguna exposición de robo informático.

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las empresas cuenten con los equipos tecnológico-ade cuados para que el trabajador no tenga dificultades al poder trabajar de manera remota.

Se recomienda que, al elegir al líder remoto, este mantenga un perfil de compromiso con la empresa y este centrado en las gestiones que realice al dirigir a su equipo virtual.

Es recomendable promover la colaboración y las buenas prácticas entre el personal del equipo virtual para que así puedan trabajar de manera más segura, y se pueda conseguir un alto rendimiento en las funciones.

Se recomienda al trabajador que tenga un espacio exclusivo en su casa para que pueda trabajar sin que se le presente ningún inconveniente

Se recomienda las pausas activas, así evita el sedentarismo y también podemos prevenir de enfermedades ergonómicas.

Se recomienda que el trabajador mantenga un equilibrio con el ámbito laboral y familiar, así podrá sentir que cumple con ambas funciones tanto en su trabajo como su hogar.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Peruana de Noticias. (2021, 4 de Octubre). *¿Como incrementar la productividad en equipos de trabajo remoto?* Lima. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-como-incrementar-productividad-equipos-trabajo-remoto-864129.aspx>
- Angel. (18 de agosto de 2020). Que es el trabajo remoto, definicione,s en que consiste. *Pcweb.info*. Obtenido de <https://pcweb.info/que-es-el-trabajo-remoto-definicion-en-que-consiste/>
- Bustamante, O. R. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefonica Movistar. *Tesis para Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Camilo Delgado, J. (16 de Julio de 2021). *¿Que es el trabajo remoto? Aumenta la productividad desde casa con esta guia completa*. Obtenido de Crehana:
<https://www.crehana.com/pe/blog/trabajo-remoto/que-es-trabajo-remoto/>
- Departamento de investigación y Documentación Parlamentaria. (2021). Información Estadística. *Vulnerabilidad, Teletrabajo y Trabajo Remoto*. Obtenido de https://www.congreso.gob.pe/carpetatematica/2018/carpeta_238/estadisticas/
- Edquen Sisquen, J. (2020). Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia COVID. *Tesis para Licenciatura*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- El Presidente de la República. (2013, 15 de mayo). *Ley N° 30036*. Lima. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292283-30036>
- Garcia Fernandez, M. (Mayo de 2021). *Implementacion del Trabajo remoto durante la pandemia*. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil:
<https://www.unc.edu.pe/wp-content/uploads/2021/08/IMPLEMENTACION-DEL-TRABAJO-REMOTO-DURANTE-LA-PANDEMIA.pdf>
- Gutierrez Suarez, N. J. (Marzo de 2021). En Epoca de Pandemia, ¿Trabajo en oficina o en casa? *Ensayo de Grado*. Universidad Militar Nueva Granda, Bogota, Colombia.

- Guzman, C. (11 de Marzo de 2021). *¿Cuándo nació el trabajo remoto y cuáles son sus beneficios?* Obtenido de La Voz del Emprendedor: <https://pqs.pe/actualidad/cuando-nacio-el-trabajo-remoto-y-cuales-son-sus-beneficios/>
- Instituto Peruano de Economía. (19 de Agosto de 2020). Boletín de discusión - Trabajo a distancia. *Boletín IPE ¿Trabajo Remoto o Teletrabajo?* Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- Jesus, M. (16 de abril de 2021). *¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo, home office, trabajo a distancia y trabajo remoto?* Obtenido de Consultok: <https://consultok.com/blog/cual-es-la-diferencia-teletrabajo-home-office-trabajo-a-distancia-y-trabajo-remoto/>
- Lazaro, C. J. (2021). *Gestión de Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en la Biblioteca Nacional del Perú . Tesis para Grado Académico*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de abril de 2021). Trabajo remoto creció de manera excepcional en el 2020, según informe trimestral del mercado laboral del MTPE. *Oficina de Comunicación e Imagen Institucional*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/483405-trabajo-remoto-crecio-de-manera-exponencial-en-el-2020-segun-informe-trimestral-del-mercado-laboral-del-mtpe>
- Presidencia de la República de Perú. (15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia 026-2020. *Diario el Peruano*, págs. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 15 de marzo). *Decreto de Urgencia N° 026-2020*. Lima: El Peruano. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Presidente de la República. (2020, 19 de Marzo). *Decreto de Urgencia N°029-2020*. El Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569095/DU029_2020.pdf
- Shirley, S. (Setiembre de 2020). Liderazgo remoto. *Fundación Factor Humano*. Obtenido de <https://factorhumano.org/attachments/article/14707/liderazgo-remoto-cast.pdf>

Verona, J. (3 de Agosto de 2020). *Sunafil ,conoce las principales características para aplicar el trabajo remoto*. Obtenido de GRUPO VERONA: <https://grupoverona.pe/sunafil-conoce-las-principales-caracteristicas-para-aplicar-el-trabajo-remoto/>