



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Estudio de Caso sobre el Trabajo Remoto del Personal de  
Riesgo de una Institución Pública en Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Choque Castillo, Nilda ([orcid.org/0000-0002-8810-8379](https://orcid.org/0000-0002-8810-8379))

**ASESOR:**

Dr. Perez Perez, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0002-7333-9879](https://orcid.org/0000-0002-7333-9879))

**CO-ASESORA:**

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa ([orcid.org/0000-0002-4906-895X](https://orcid.org/0000-0002-4906-895X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi hijo Jhon Víctor Vicente, que me dio mucha fortaleza, a mi madre que me apoyo bastante, mi padre que está en el cielo.

## AGRADECIMIENTO

A mi perseverancia, a mi padre que desde el cielo sé que me cuida y guía, a mi madre, mi esposo, mi familia que siempre me apoyo, mis compañeros de trabajo que me ayudaron a realizar esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	20
3.3 Escenario de estudio	20
3.4 Participantes	20
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6 Procedimiento	22
3.7 Rigor científico	22
3.8 Método de análisis de datos	23
3.9 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Trabajadores entrevistados por sexo, edad y años laborando en la institución.	21
<b>Tabla 2:</b> Tabla de resultado de la categoría	24
<b>Tabla 3:</b> Coeficientes de concurrencias	26

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b> Figura descriptiva de la categoría trabajo remoto	25
<b>Figura 2:</b> Figura inferencial de la categoría trabajo remoto	26
<b>Figura 3:</b> Figura de Redes de Reducción de riesgo con Transporte público	27
<b>Figura 4:</b> Figura de redes de Recurso Tecnológico con correo institucional	28
<b>Figura 5:</b> Figura de Redes Ergonomía con Pausas Activas	29
<b>Figura 6:</b> Figura de Redes Rendimiento Laboral con Pandemia	30

## **Resumen**

El presente trabajo tuvo como finalidad analizar el trabajo remoto del personal de riesgo de una institución pública en Lima 2022. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada, el instrumento utilizado fue la guía de entrevista, con ello se pudo recopilar e indagar la información, presento la única categoría; trabajo remoto teniendo como conclusiones: 1) se comprobó que el trabajo remoto del personal de riesgo tuvo en un comienzo dificultades pero, una de las razones por las que hubo reducción de riesgo de contagio, fue el no trasladarse de un lugar a otro en los medios de transporte. 2) se pudo comprobar que uno de los alcances que en su mayoría de las entrevistas fue la ergonomía estable gracias a las pausas activas que se realizaba constantemente. 3) en cuanto a la limitación del horario del trabajo en la mayoría de los entrevistados señalan que tuvieron flexibilidad en su trabajo ya que les permitía realizar labores en su hogar, entonces se señala que no fue una limitación sino un aspecto positivo dentro de sus labores.

Palabras Clave: Trabajo remoto, alcances, limitación

## **Abstract**

The purpose of this work was to analyze the remote work of risk personnel from a public institution in Lima 2022. The methodology used was a qualitative approach, the semi-structured interview was used as a technique, the instrument used was the interview guide, with this was able to collect and investigate the information, I present the only category; remote work having as conclusions: 1) it was verified that the remote work of risk personnel initially had difficulties, but one of the reasons that there was a reduction in the risk of contagion was not moving from one place to another in the means of transport . 2) it was possible to verify that one of the scopes that in most of the interviews was stable ergonomics thanks to the active breaks that were constantly carried out. 3) Regarding the limitation of work hours, most of the interviewees indicate that they had flexibility in their work since it allowed them to do work at home, then it is indicated that it was not a limitation but rather they had help.

Keywords: Remote work, scope, limitation.



## I. INTRODUCCIÓN

El Covid-19 en el 2020 ha generado que muchos países cambiaran y lo importante debido a la coyuntura que se vivió tener diversas respuestas en muchos aspectos como salud, educación y trabajo, etc. Y buscar la mejor manera de lidiar con todo lo que se vio.

El trabajo remoto fue una respuesta al tipo de trabajo que normalmente se venía realizando, se cambió bajo el confinamiento, pero, el trabajo remoto no nació tras la pandemia sino muchos años antes para entender mejor hay que tener en cuenta lo que dijeron Schteingart, Kejsefman, & Pesce (2021) el trabajo remoto existía como algo que se debía trabajar en un futuro, la pandemia impulsó a que se realizara esta nueva manera de trabajar y por ende la digitalización de este modo aceleró en los ámbitos laborales de las más diversas actividades. Para Valdés, Castillo & Duran (2020). Colombia en los años 1990 se empezó a escuchar el concepto de teletrabajo, como reformas y modernización de las empresas, trayendo como respuesta un nuevo comienzo para la económica, pero, fue definitivamente internet lo que permitió la posibilidad de trabajar desde un lugar remoto a través de medios tecnológicos. Se puede entender que este concepto nace en diversos lugares y países antes de la pandemia, así mismo en México el trabajo remoto fue también fue una salida para poder reestablecer la economía como indica Gonzáles (2022). De acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, solamente el 70% de las actividades laborales pueden desarrollarse de manera remoto con ayuda de las TICs. Considero que en muchos países como en el Perú el impacto de la pandemia y con ella el desempleo fue una de las problemáticas que generó esta coyuntura mundial llevando así adaptarse a esta nueva realidad.

El nuestro país el Decreto Supremo 044-2020-PCM (2020), indicaba que a partir del 15 de marzo del 2020 es obligatoria el confinamiento, es decir las diversas modalidades de trabajo cambiaron es así que muchas empresas e instituciones no iba a ser ajeno a la coyuntura y al cambio, pero, muchas instituciones no estaban preparados e inclusive no había medio como el internet adecuado, una laptop o PC de última generación optando muchos en adquirir una nueva y generando el alza tras la demanda, como también otras empresas optaron por despedir mucho personal.

La pandemia es una realidad que genero una serie de problemas, en la vida cotidiana como laboral, es así que muchas instituciones estatales como particulares han optado por realizar sus labores de manera remota tras el confinamiento de todos en nuestro país, esto conllevó que se buscara manera de realizar trabajo bajo esta modalidad remota generando así una serie de repercusiones no sólo al personal en general sino al personal de riesgo como el personal con enfermedades y personas de tercera edad, generando en su hogar su lugar de trabajo, y con ello un encadenamiento de dificultades, como la falta de asesoramiento en muchas instituciones como capacitaciones en el uso correcto del internet una computadora o laptop adecuada, el estar muchas horas en una misma posición entra el aspecto ergonómico, que sumado a eso el personal de riesgo todo aquellos profesiones trabajadores propensos a contagiarse con facilidad por tener una enfermedad precedente, obesidad personal de 3ra edad, personal con discapacidad, etc.

Se puede entender que, así como hubo cambios referentes en muchos aspectos la tecnología fue uno de los cambios que ayudo a resolver diversos problemas, pero no todos tienen acceso y muchos trabajadores no estábamos preparados para el cambio,

ya que, si estamos en la era cibernética, pero son pocos lo que se fueron adaptando a esta nueva realidad y se les es un poco dificultoso porque no crecimos con el internet y tuvimos que adaptarnos porque es nuestra labor, estas son las interrogantes que acompañaran en el trabajo de investigación.

A continuación, se formuló el problema general ¿Cómo es el trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022?, y los problemas específicos fueron, ¿Cuáles son alcances del trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022?, ¿Cuáles son las limitaciones del trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022?

El objetivo general es analizar cómo es el trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022. Objetivos específicos analizar cuáles son los alcances del trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022, analizar cuáles son las limitaciones del trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022.

El presente trabajo es importante porque pretende concientizar como el trabajo remoto se intensifico tomando importancia y fue una salida tras la coyuntura del Covid-19 que se vivió en los últimos años, pero con ellos se generó una serie de problemas dentro del ámbito laboral y familiar que ha intensificado muchos problemas como lo psicológico, físico, etc.

Tras la respuesta del estado por optar el trabajo remoto como salida al problema mundial del Covid-19, no se concientizo al personal de riesgo, quiere decir el personal más propenso a contagiarse con enfermedades precedentes, de tercera edad, con obesidad, con discapacidad, si para un personal normal fue todo un problema

imaginémoslo el problema a un personal de riesgo con el miedo a contagiarse y empeorar su situación, es lamentable que hasta hoy no exista nuevas políticas para este personal que lo necesita es por eso que como parte de la investigación que se realizó se toma en cuenta los diversos problemas para ese personal que no fue tomado en cuenta pero que así como todos pagan impuestos tienen el derecho a un trabajo digno y con capacitaciones constante.

El enfoque del trabajo que se analizó cuenta con justificación teórica sustentado por los aportes teóricos de la categoría trabajo remoto, las subcategorías, el personal de riesgo de la institución pública, la justificación pragmática se apoya en los resultados que nos ayuda a analizar y estimar de manera profunda el tema en investigación, el cual ayudara en una mayor comprensión académica constructiva para las instituciones y/o trabajadores públicos tanto en la institución estatal y otras instituciones para que tengan en cuenta como fue el trabajo remoto en el personal de riesgo, finalizando el instrumento llamado guía de entrevista validado por especialistas, para asegurar su credibilidad y poder ser realizado a los servidores públicos de la institución pública, seleccionados según los años de experiencia, siendo así el presente trabajo contar con el cumpliendo del procedimiento metodológico de enfoque cualitativo

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales se señala a Irigoyen (2021), en su trabajo respecto al planeamiento del trabajo remoto para la realización del servidor público con discapacidad física en Lambayeque, con enfoque cualitativo, cuyo objetivo es encargar diligencias para realizar el trabajo en sus hogares para que las funciones de los trabajadores estatales de la institución de Lambayeque con discapacidad física puedan adaptarse también a este nuevo modo de trabajo por lo que esta investigación quiere conocer cuál es el nivel del desempeño que van a tener los dos servidores estatales con discapacidad para que se puedan determinar y realizar mejoras o cambios dentro de su labor en su domicilio y pretende como fin validar una política que le pueda valer y mejorar.

Álvarez (2020) toma un tema muy relevante y de importancia en el mundo de la tecnología, de esta manera analiza como el teletrabajo tuvo importancia dentro de la organización de Petroperú durante la pandemia, se plantó como urgencia analizar los recursos de comunicación que utilizaron los trabajadores de la empresa mencionada en el trabajo remoto. El tipo de metodología utilizada fue cualitativa-cuantitativa de tipo descriptiva, teniendo como escenario de población y muestra de 2784 trabajadores, utilizando las entrevistas por focus group, logra como resultado que en su mayoría se adaptaron plataforma de trabajo, en un comienzo fue difícil como para muchos, luego se potencio una serie de plataformas que sumo mucho la comunicación en los trabajadores que en su mayoría utilizaba el chat y llamadas por ser de mayor efectividad y de rápido acceso.

Otro tema fundamental que toda institución o empresa debe tener como prioridad

es el riesgo por eso Yarnold (2020) considera que es un derecho de vital importancia que todo trabajador tenga un estudio normativo y social que lo avale. Este derecho se centra en el compromiso de la institución amoldar un total de medidas para prever riesgos y accidentes laborales habilitando lo que concierne a las actividades laborales.

Para Boza (2020) en su análisis de tesis de tipo cualitativo, señala como parte de su objetivo diagnosticar la problemática presentadas durante el teletrabajo en los trabajadores de los servicios Nacional de Meteorología e Hidrología, analizar todo lo implicaba las condiciones del trabajo de esta modalidad, se recogió datos mediante las entrevistas, llegando a concluirse las dificultades que tuvieron los trabajadores en realizar este tipo de trabajo remoto y tuvieron que adaptarse en su hogar y así poder cumplir con sus labores, también en el tema de seguridad y salud es muy fundamental pero, al realizar trabajos en casa fue uno de los problemas la ergonomía ya que no fueron las adecuadas por el espacio reducido, aparte de la preocupación constante del tema de la pandemia y el contagio, asimismo tuvo agentes positivos respecto a este tipo de trabajo y estos beneficios se vieron reflejados en las conclusiones que llegó: uno fue el ahorro de costos en el transporte y alimentación, disminuyó sus gastos, y entablo un vínculo más cercano en la vida familiar y el trabajo.

Servir (2020), indica la modalidad de trabajo remoto enfatiza no cambiar la calidad de las funciones del trabajador con su empleador o institución para la cual trabaja, para que garantice la culminación de sus tareas y jornada de trabajo, es infalible que recursos humanos en comunicación con las diversas oficinas principales de tecnologías en la institución implemente el acceso remoto a las computadoras para que así faciliten y garanticen un buen trabajo remoto.

El Artículo científico ejecutado por Delgado de la Mata (2020) busca como propósito efectuar un análisis, cómo se generó el trabajo remoto en el sector estatal y privado respecto al marco de la crisis por Covid-19, desarrollándose con el enfoque cualitativo, nivel descriptivo, donde, se realiza un reconocimiento similar de las figuras de trabajo remoto en disparidad con el teletrabajo, buscando las diferencias y semejanzas entre ambas medidas, para establecer la eficacia y eficiencia de esta medida que se tuvo el Perú respecto a la realidad laboral, por último, se resalta que hay formas de mejorar el rendimiento en los trabajos realizados a distancia, estableciendo que tomar respiros durante el día es un sistema efectivo para realizar estos trabajos. Los reposos ayudan a los trabajadores en mantenerse orientados y eficientes durante esta etapa de trabajo, lucha con el estrés, mantiene el equilibrio entre el trabajo y la vida con la familia. Concluyéndose que el trabajo a distancia genera desventaja, que se relaciona a la dirección de las relaciones personales; es decir, para los que trabajan de manera remota les resulta dificultoso conectarse con sus compañeros de trabajo.

Vásquez (2019) quien analizo el teletrabajo en el Perú para el sector público, con el enfoque cualitativo, básicamente se trazó de manera general exponer la circunstancias del teletrabajo en este sector, tomando como objetivos específicos: cómo poder motivar en el sector público una normativa para implementar el teletrabajo, explicar como la tecnología está en el sector y así poder ejecutar el teletrabajo, explicar los causantes y programas sociales que ayuden estimular el teletrabajo en este sector, y por ultimo explicar un tipo de estructura de las entidades estatales para ejecutar el teletrabajo, llegando conclusiones: primero se tuvo poco avance respecto a la problemática del teletrabajo en el sector peruano, segundo la ley señalada del teletrabajo no está del todo

normado ni está acompañado con disposiciones que permitan mayor relevancia para ser implementada, tercero las entidades públicas tienen diversos alcances en cuanto a la tecnología que de alguna manera jugaba un plus en contra.

Es importante señalar que uno de los artículos científicos internacionales respecto al trabajo remoto fue la investigación de Valencia (2018), el análisis del sistema normativo de aspecto legal del teletrabajo en el Perú vinculándose las políticas públicas a esta modalidad de trabajo sustentándose en Gobierno electrónico, esta investigación fue en método cualitativo, básicamente una investigación de tipo descriptiva con diseño de teoría fundamental, empleándose la técnica de recolección de datos, llegaron como conclusión que el teletrabajo se puede establecer como herramienta que ayuda la defensa de los derechos humanos llegando a hacer algo positivo para la nación para así tener oportunidades de empleo, ayudando poco a poco el rendimiento en el trabajo a su vez incremento la calidad de la población.

En los antecedentes internacionales se tomara primero a Latinoamérica ya que se asemeja mucho a la problemática peruana, en el país de Chile indica Diaz (2021), en su trabajo de investigación de estudio cualitativo señala lo que significó la modalidad del teletrabajo en Chile y todas las implicancias que este tuvo con la nueva generación llamados por la investigadora los millennials es muy relevante lo que señala la autora buscando analizar las ventajas y desventajas se tuvo que implementar este tipo de teletrabajo en los jóvenes Chilenos, es interesante ver como la investigación se concentra en el tipo de labor y las diversas organizaciones que ofrecen a los jóvenes trabajadores, para que ellos puedan realizar su labor y funciones dentro de los horarios y lugar donde ellos crean pertinente laborar, cumpliendo con lo que señala en empleador



asimismo, la tecnología fue muy importante para el cumplimiento de sus funciones y que muchos de ellos lo manejan muy bien a comparación de otras generaciones, concluyéndose, muchos de los jóvenes optaron como lugar de trabajo su hogar, cumpliendo con el horario y la labor que les asignan, es de gran importancia la confidencialidad de la empresa, se comprueban que los jóvenes sentían cierta familiaridad con las tecnología facilitando mucho su labor, y la armonía en su hogar y su trabajo.

El artículo que señala como funciono el teletrabajo en España fue de Sánchez Toledo (2021), ya que trabajo determinar los efectos del teletrabajo en la salud laboral y la salud ocupacional de los que laboran, aplico el método cualitativo, donde considera que el mediante los resultados que el teletrabajo genero secuelas, y de esta manera se tomó como variables, el manejo del estrés, muy importante para la salud mental y el rendimiento, otro variable fue los procedimientos de índole ergonómico y psicosociales, por último la capacitación que tanto sirve esto para realizar trabajo en casa. Se llego a conclusiones, los aportes beneficiosos tales como, la productividad y una mejor organización de tiempo, asimismo hay desventajas en la salud del personal que labora, como indicador principal señala tener en cuenta la capacitación, cómo se debe tener un método de trabajo y el uso de las Tecnologías de información y comunicaciones (TIC).

Así mismo en la parte legal señala en España, López (2021), en su tesis enfocado en el trabajo de ámbito del teletrabajo y el trabajo remoto se acentúa en un aspecto principal, en el país de España, se ha generado de manera legal el establecimiento de un plan de control de trabajo, según el Art. 35.5 del reglamento de los trabajadores, según la composición introducida por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En Ecuador, indica Muy (2020) en su tesis con enfoque cualitativo, tuvo como objetivo reconocer los peligros que puede sufrir el trabajador a consecuencia del trabajo en casa y si este traerá alguna consecuencia más adelante. La investigación, tiene como tema principal la indagación de los problemas que puede ocurrir tras el funcionamiento del trabajo remotamente, como consecuencias en la salud, por estar en confinamiento sin poder salir, ya que muchos individuos toman su jornada de trabajo, sumando el estar en la misma posición en un escritorio con el aparato tecnológico, se adiciona problemas que puede generar que el personal padezca de estrés vinculado a la problemática, cansancio y otros problemas de salud que se puede generar más adelante, señala como conclusiones la seguridad es muy importante y que en muchos de los contratos laborales no se plantea la prevención de riesgo, y con este trabajo se debe poner priorizar la salud y la seguridad debiendo ser un derecho en el teletrabajo.

Se ha visto como la tecnología y el uso de recursos como la conexión a internet un medio de comunicación que nos ayudó en el aspecto personal y por ende en el trabajo remoto paso con mayor intensificación tras la pandemia que muchas empresas e instituciones optaron como respuesta, señalando así en su artículo Bonavidad y Gasparini (2020), la cuarentena en Argentina y en muchos países optaron como salida y para que la economía siga su rumbo el trabajo remoto o teletrabajo, volviéndose por momentos más frecuente. La importancia se ha apresurado en la problemática de la crisis de salud desencadenado por la pandemia, dado que el confinamiento obligatorio y su prolongación en el tiempo, la factibilidad de trabajar desde sus hogares es un tema determinante, porque si nos abordamos el tema psicológico es un efecto negativo para muchos y probablemente lo vivido determino mucho en lo laboral.

Thompson (2020) menciona sobre el trabajo remoto algo muy importante respecto como llevar esta nueva realidad de trabajo y es que el jefe inmediato o a cargo es el encargado de vigilar, orientar el desempeño de las actividades a realizar de los trabajadores a su cargo, usando como herramientas la tecnología, como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas (zoom), y correo electrónico personal como institucional. Siempre, evaluando el desempeño y la comodidad del trabajo remoto convirtiéndose en una medida de aplicación de gran envergadura en este tipo de modalidad de labor, asimismo, el control no solo debe establecerse sobre el rendimiento laboral, también debe implicar la supervisión de los riesgos laborales que tiene el trabajador.

Para Colombia, señalan Cortés, Henao y Osorio (2020), en su trabajo de enfoque cualitativo, su objetivo es entender cómo el personal pelea la interactuar y relación de lo laboral y familiar, algo que muchos trabajadores han sufrido en el cambio al trabajo remoto, muchas han tenido dificultades pero, era la nueva realidad ya que era una demanda para el individuo respecto al trabajo y al tema familiar, de igual modo busca conocer cuáles son los sistemas que han usado los personas que laboran, como conclusiones respecto a la problemática fue el cruce de horarios tanto de las clases de sus hijos, como las de sus labores del trabajo remoto, generándose un problema ya que no ponían están ahí con ellos, otra conclusión fue el despido de las trabajadoras domestica por el tema de contagio, cruzándose así las tareas del hogar y la demanda del trabajo, es relevante indican esta conclusión donde indican muchos trabajadores fue un aumento de carga laboral y tenían que ajustarse para asimilar las Tecnologías de información y comunicación, los cambios a la actividad remota, sienten que fue muy

importante la reducción de tiempo ya que no se desplazaban en buses pero, han sido aprovechadas para atender sus labores ya que se prolongaban. La salud es muy importante en el trabajo tanto como presencial como el teletrabajo y lo que significa en el aspecto mental, así Venegas y Leyva (2020) describen como objetivo los aspectos principales de la fatiga y carga mental que genera el teletrabajo en la salud de los trabajadores, empleándose el enfoque cualitativo, investigación básica con nivel descriptivo, donde toco bibliografía científica en áreas de medicina, psicología y la gestión pública, señalando como la crisis de la pandemia dio un giro donde se tiene que buscar una salida tras todo lo que se estaba viviendo, como el trabajo remoto cambio lo que normalmente se realizaba en equipos, las diversidad modalidad de comunicación que se entablaba, ansiedad, actitud personal, liderazgo virtual, la gestión de las Tecnologías de información y comunicación, y todo lo que implico del trabajo del equipo. Se determina o concluye tener en cuenta las disposiciones implementadas durante la etapa del trabajo remoto, tener diversas evaluaciones donde la efectividad del trabajo funcione para las instituciones y la salud de los trabajadores.

Soto (2019), en su investigación utiliza la técnica cualitativa, sosteniendo de manera exploratorio- descriptivo teniendo como finalidad lograr una medida relativa por parte de los trabajadores y el instrumento que se utilizó en base a los diálogos y focus groups para la recolectar los datos; por eso se obtuvo como terminación que el trabajo obtiene una parte positiva latente porque disminuye valor dentro de la estructura y mano la obra como incrementos de producción y conformidad tanto en las labores como con la familia.

Sabemos que el uso de los instrumentos tecnológicas y digitales han ayudado a

los trabajos que realizan en el trabajo remoto así indica Berg et al. (2019) habla de los soportes digitales sobre la relevancia de la conexión que estas traen. El trabajo de entrevistas realizadas en su investigación de tipo cualitativa habla que las mujeres con niños pequeños señalaron, en dichas respuestas de tipo cualitativas, así como en las preguntas de la entrevista, que preferían el trabajo en plataformas digitales ya que les permitía tener algún tipo de labor y algún ingreso salarial, y así poder cuidar a sus niños o familiares de tercera edad y realizar las tareas domésticas.

Otro artículo científico realizado en Chile por Lampert y Poblete (2018) en su estudio tuvo como objetivo estudiar el concepto del teletrabajo y como este influyo en la salud de los trabajadores tanto de manera positiva como negativa, se utilizó el método cualitativo, reviso documentos como técnica de recolectar información y el procesamiento de lo relevante en información llegado a tener cinco categorías, tiempo de trabajo, desempeño laboral, balance entre familia y trabajo, inserción laboral y salud laboral, ya que todo eso conlleva la pandemia por el COVID-19, concluyéndose que el trabajo a distancia afecta en el rubro de la productividad, aumentando en el trabajo remoto, aumenta la eficiencia ya que no hay interrupciones, incrementa satisfacción laboral por la flexibilidad del horario ya que lo pueden manejar los trabajadores, un beneficio que los empleadores o empresas es la reducción de costos, un punto negativo para el trabajador es el riesgo a la privacidad electrónica que están en constante vigilancia.

Respecto a las ventajas y desventajas que implica el teletrabajo nos vamos hacia Europa, en el país de España señalando al investigador Martín (2018), claramente pone en controversia lo que implica este tipo de labor porque una ventaja notoria en muchos

de los empresarios buscar el equilibrio de persona-trabajo buscando un perfil adecuado para el puesto de teletrabajador, otro equilibrio es conciliar la vida laboral y familiar, otro de importancia también es la reducción de desplazamiento generando menos estrés, aspectos positivos, desventajas es tener que laborar con herramientas que ellos mismos deben adquirir, sería idóneo que todas las empresas lo consideraran, para eso se ve en reflejos las diversas debilidades de este tipo de trabajo.

Ortega (2017) señala en su objetivo general de su trabajo cualitativo, que trazo en su investigación analizar el teletrabajo como opción y salida de muchas entidades ubicadas en el país de Colombia, con la finalidad de tener una aproximación al trabajo en el hogar para establecer el uso en el presente, para poder investigar los sectores que implemento esta modalidad de trabajo para poder tener resultados obtenidos.

Los aspectos señalados a nivel internacional son muy similares se puede ver que para todos los países siendo un tema nuevo, el tema de trabajo remoto como salida tras la pandemia, considerar que muchos aspectos influyeron como la conectividad al internet, un lugar adecuado para poder trabajar y los implementos, generando por ende una serie de inversión en su mayoría gastada por el trabajador, y tras el alza de ventas en computadoras y laptops, se generó una demanda, si bien es cierto la tecnología fue una salida muy idónea y rápida para poder no perder el trabajo como en todo el mundo se vio la pandemia trajo consigo concientizar la responsabilidad del estado para el personal de riesgo que fueron muy afectados.

La base teórica respecto a la investigación realizada, el cual permitirá desarrollar la categoría analizada de trabajo remoto esta fundamentación del tema durante la pandemia se aprobó por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), La

Resolución Ministerial N° 072-2020-TR (2020), donde se realiza una Guía para la aplicación del trabajo remoto, donde señala los pasos que se debe seguir durante el tiempo de la pandemia luego fue desarrollándose paulatinamente, siempre teniendo como prioridad la supervisión de las instituciones con sus trabajadores, el trabajo remoto es una forma de prestación que realiza un trabajador o empleado que está presente en su hogar o un sitio fijo en su hogar de manera apartada del centro laboral.

El Ministerio de Agricultura y Riego (2020), indico que el trabajo remoto se realizara de manera momentánea caracterizada por brindar el servicio subordinado a la labor presencial del colaborador en su residencia, haciendo uso de cualquier medio o forma laboral que haga posible efectuar sus actividades laborales fuera del entorno laboral, tal que por las características sean permitidas, haciendo uso de medios tecnológicos informativos y comunicativos (TIC). Buitrago (2020) señala que son las labores pagadas que usan la tecnología de la información y comunicación (TIC) sin necesidad de requerir la presencia del personal que lo labora en las instalaciones de lo remoto, como indica el investigador es de tipo subordinado.

Se debe tener en cuenta que la tecnología fue mejorando en nuestro país tanto en la educación y trabajo realizado en casa como lo señala el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) en el primer trimestre de 2022, el 95,0% de los hogares del país tienen al menos una Tecnología de Información y Comunicación, mientras que, en similar trimestre de 2021, en el 94,8% de hogares había al menos una TIC, habiéndose incrementado ligeramente en 0,2 punto porcentual y respecto a similar trimestre del año 2019 (trimestre prepandemia), el 93,1% de los hogares tienen al menos una TIC, con un aumento de 1,9 puntos porcentuales.

El Banco Interamericano de desarrollo (BID), en su página señala en su artículo que el “Teletrabajo: un concepto en Movimiento” (2020), desarrolla lo que generó este concepto y su evolución, como el hogar se convertía en una oficina donde el internet y la computadora se convertirán en las herramientas primordiales, asimismo es interesante como el significado de “oficina móvil” es decir mientras haya un lugar donde tengas internet y herramientas como computadora, laptops, celulares y Tablet, pueda funcionar como oficina no solo en el hogar.

Para Linden y Oljemark (2018) como temática considera el teletrabajo un nuevo estilo de estructura que puede adaptarse con mucho éxito a lo que piden hoy en día. El teletrabajo busca seducir y mantendrá el capital humano como resultado de sus cambios. Cuando se adapte correctamente, los receptores o individuos del teletrabajo superan poco a poco los inconvenientes propios a la nueva organización tanto para el trabajador como para el empleador. La eficacia es un punto importante en el teletrabajo no sólo porque depende de ambas partes hacia una empleabilidad, sino también de la comunicación que estos dos tanto el que contrata como el contratado.

Por otro lado, Filardi (2018) analiza la política del trabajo en el sector público, desde la mirada de los trabajadores y directivos con el objetivo de ampliar este tipo de método de trabajo a más instituciones públicas. Mostrándose la investigación resalta respuestas a nivel del trabajador individualmente que los que laboran ven como algo positivo clave del cambio al teletrabajo, reducción de costos de desplazamiento y alimentación, menos exposición a los robos y menos exposición a la violencia, más esfuerzo, más interacción con la familia y mejor calidad de vida, mejor calidad en su trabajo, mayor libertad para ellos.



Orlando (2015) El teletrabajo tiene una repercusión real en la elaboración de un organismo ya que satisface las posibilidades de agrupación, mejora los recursos, aumenta la utilidad y la eficiencia y reduce la ausencia a través de una adecuada dirección administrativa. Según los trabajadores en el teletrabajo, la principal ventaja de laborar de esta manera es tener más tiempo para estar con el entorno familiar, comer de manera sano, ahorrar tiempo y dinero en desplazarse de un lugar a otro, poder distinguir su trabajo reservar horas semanales al no acudir al lugar de trabajo.

Asimismo, Bonilla et al. (2014) señala que la implementación del trabajo remoto se da por el auge de la globalización incorporando la tecnología vinculada las normas a la protección de los que laboran donde se debe de evitar los riesgos laborales.

Referente a la literatura y teorías de la única categoría se considerará es el de trabajo y como este se involucra en la familia, así se toma a Lavassani y Movahedi (2014) en siete modelos explicativos: funcionalismo, estructural, segmentación, compensación, compensación suplementaria y reactiva, mejora de roles, derivación y enriquecimiento laboral. Los cuales, estarán clasificados en tres grupos.

Golden (2007), la puesta en marcha del teletrabajo puede causar un espacio negativo en las diferentes áreas del centro de labor, generando discordancias entre los trabajadores presenciales y remotos, y estas disyuntiva o problemática podría verse la disponibilidad de tiempo entre los que laboran desde casa. y los que trabajan presencialmente, otro motivo sería la falta de organizarse de manera adecuada entre los dos personales de la misma oficina y finalmente al paso del teletrabajo a la labor presencial, generando conflictos laborales en la misma oficina.

Debeljuh, P. & Jáuregui, k.(2004), señalan en su artículo el vínculo que tiene el

trabajo con el ámbito familiar, implicando problemáticas desde décadas pasadas, y lo que tiene que buscar según los autores es el equilibrio entre estas dos esferas de la sociedad tanto para forjar una armonía que ayude a la institución como al trabajador adaptándose estas a las nuevas realidades, es cierto que este tema ayuda mucho en la temática de la pandemia por que los hogares se convierten en lugares de trabajo por ende buscar un equilibrio es lo más ideal.

George Elton Mayo (1880-1940) indica el trabajo basado en la temática de las relaciones humanas de o escuela humanista. La teoría analiza las organizaciones o agrupaciones de personas, basándose en los sistemas de comportamiento, la delegación de autoridad, la autonomía de los trabajadores, las conexiones humanas y la confianza. Se utilizarán la idea y las dimensiones de mayo, pero no se aplicarán las dimensiones de organización e integración.

Para enfocarnos en el personal de riesgo debemos comprender que se considera así al personal que tiene alguna enfermedad precedente o son de tercera edad que tienen mayor probabilidad de contagiarse y ser severo si se contagiaran del Covid-19, en realidad no hay muchas investigaciones referentes a eso, pero lo llevaremos como son vulnerables, muchas veces nos preguntamos que debemos preocuparnos por el personal mayor edad de tercera edad, una mujer embarazada, personal con una enfermedad, tras la pandemia este personal vulnerable quedo trabajando en casa, por lo contagioso que es la Covid-19 y por lo que ocurriría si llegara a pasar es por eso que muchas instituciones optaron por hacerle trabajar en casa por casi dos años.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El tipo de investigación es básica de enfoque cualitativo donde prevalecen los datos descriptivos. Este tipo de estudio sigue el enfoque cualitativo, de diseño no experimental se basa en la interpretación y análisis de situaciones vividas por los que laboran ya que son los involucrados, se analizará por medio de entrevistas a los servidores públicos que trabajaron de manera remota, teniendo en cuenta la declaración de lo vivido y experiencias de acuerdo a la problemática planteada, con ello se pretende obtener un panorama más amplio y expresivo de la situación trabajada.

Martínez (2012) señala que la investigación de modelo básico busca nuevos conocimientos y tiene por objetivo ampliar la teoría sin la necesidad de preocuparse por aplicaciones prácticas que se deriven de la misma.

Hernández, et al. (2014) refiere en el enfoque cualitativo, el movimiento del investigador se desarrolla dinámicamente en dos trayectorias: los sucesos y su criterio de deducción, por ello, se considera un proceso radial donde la secuencia es versátil dependiendo del estudio y del investigador.

El diseño analizado es estudio de caso.

#### **3.2. Categorización, subcategoría y matriz**

Trabajo Remoto: Se define al trabajo remoto (TR) para la ley SERVIR (2020) es la prestación de servicios sujeto a dependiente, con presencia física de los trabajadores en su domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Asimismo, las subcategorías tomadas son: Herramientas de trabajo, Capacitación, Beneficios, Espacio laboral, Alcances y Limitaciones, considerando también que cada uno de ellas tendrá los códigos respectivos que ayudara a la Matriz de Categorización que ayudaran mucho a la investigación.

### **3.2. Escenario de estudio**

El escenario es en el centro de Lima donde se realizó el trabajo de investigación referente al trabajo remoto, luego de la coyuntura que se vivió con el confinamiento a nivel nacional, la institución donde realizara el estudio de caso tiene más de 100 años de creación la cual esta suscrita al Ministerio de Cultura, que ofrece servicios al ciudadano y capacitación en el rubro de Archivos a nivel nacional.

La institución está compuesta por órganos de línea, empezando con Jefatura institucional, Comisión Técnica de Archivos, órgano de control Institucional, secretaria general (tiene 4 oficina), Unidad funcional de publicaciones luego cinco direcciones.

### **3.3 Participantes:**

Los participantes o colaboradores a quienes se realizó las respectivas entrevistas son personal que hizo trabajo remoto considerado personal de riesgo y que forman parte actualmente de la institución y se seleccionó a 10 de ellos con diferentes cargos, indistintamente de sus edades, género, años en la institución. Con diversas contrataciones como: 276, 1057 (CAS), terceros de diferentes áreas. Realizado bajo la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional.

**Tabla 1**

*Trabajadores Entrevistados por Sexo, Edad y Años Laborando en la Institución*

N° entrevistados	sexo	edad	Años laborando en la Institución.
1	M	59	21 años
2	F	64	41 años
3	F	45	24 años
4	F	32	3 años
5	F	34	7 años
6	M	50	9 años
7	F	29	4 años
8	M	35	5 años
9	F	33	8 años
10	F	32	6 años

### **3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica que se utilizó es la entrevista; el instrumento es el guion de preguntas. La entrevista mencionada por Hernández (2014) infiere que es la compilación de datos se da en el ambiente del día a día de los entrevistados siendo la entrevista cualitativa más fácil, reservado y claro la cual a través de una reunión es posible analizar las respuestas de los entrevistados por medio de una conversación en la cual la comunicación es más fluida.

Las entrevistas realizadas, se hicieron 11 preguntas referentes a la categoría de trabajo remoto, las cuales fueron validadas tanto por el asesor y por un especialista externo. (ver anexo)

### **3.6. Procedimiento**

Para desarrollar el trabajo mencionado se toma un “Análisis del trabajo remoto del personal de riesgo de una institución pública en Lima”, el método de la recolección de información empezó desde la búsqueda de fuentes muy acorde al tema, pasando por la verificación de los antecedentes, marco teórico y ejecución de los instrumentos de recolección de datos, para finalizar en la discusión de resultados; para ello, se contó con fichas de observación y un instrumento ajustado para la entrevista a los expertos con la finalidad de poder analizar y posteriormente interpretar los datos sacados de las entrevistas dadas.

En primer lugar, se realizó una coordinación previa con el jefe Institucional. Luego, se recolectó información por medio de entrevistas a los trabajadores de la institución objeto de estudio, las cuales permitieron obtener detalles con exactitud.

Nos ayudamos con un software ATLAS TI 9 así analizamos las diferentes entrevistas así se pudo obtener información y luego se realizó las conclusiones respectivas.

### **3.7 Rigor científico**

El rigor científico, se realizó tras elaborar en la base de la matriz de categorización a priori, en los criterios se tomó a Guba (1983) ya que propone como criterios para la investigación: Transferibilidad tener un muestreo teórico, credibilidad (fuentes, triangulación, teorías), Confirmabilidad este propone un procedimiento para confirmar la procedencia del proceso de indagación que se realiza en las entrevistas, donde el marco teórico es respecto al trabajo remoto, donde las entrevistas fueron las principales herramientas, hechas a los funcionarios o colaboradores de esta institución siendo estas

evaluadas y comparadas para llegar a la veracidad.

### **3.8 Método de análisis de datos**

El método de procesamiento de datos son las siguientes:

- Codificación de textos mediante las entrevistas teniendo como lógica la inducción y deducción.

- Determinación de coeficientes donde se identifican los códigos recurrentes.

- Categorización considerado así a la confirmación de lo propuesto en la investigación o si se adicionaron nuevas categorías.

### **3.9 Aspectos éticos**

El trabajo presentado se cumplieron los aspectos éticos como: realizar seguimiento de las pautas señaladas en las Normas APA 7ma. Edición, consentimiento informado antes de realizar las entrevistas, estas al realizarse se respetará de acuerdo a las respuestas obtenidas sin realizar ninguna modificación que alterará la investigación, asimismo respetará los principios éticos. Asimismo, se pasará por un programa de similitud al 15 % su originalidad según lo establecido ya que herramienta logra evidencia de alguna alteración de información no encontrada en las referencias.

La estructura tomada en la investigación es en base a la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA CATEGORIA

La investigación realizada de manera descriptiva tiene como característica principal el objeto de estudio, que es el trabajo remoto en el personal de riesgo de una institución, por ello el estudio es cualitativo donde en cada entrevista realizada se toma de manera descriptiva todo lo obtenido en las preguntas.

**Tabla 2**

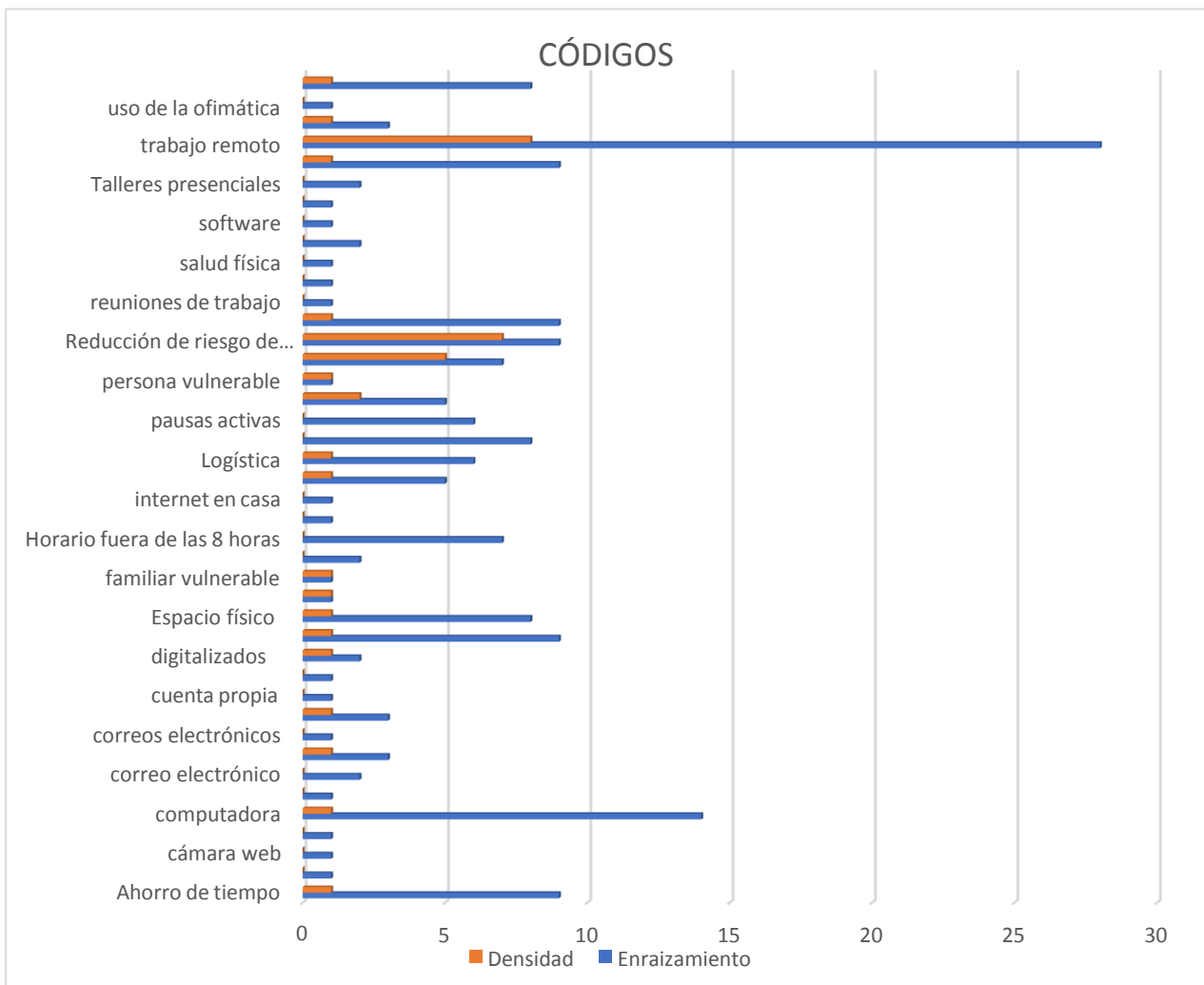
*Tabla de Resultado de la Categoría Trabajo Remoto*

Código	Enraizamiento	Densidad
Ahorro de tiempo	9	1
Calidad del trabajo	1	0
Cámara web	1	0
Celular	1	0
Computadora	14	1
Correcta postura	1	0
Correo electrónico	2	0
Correo institucional	3	1
Correos electrónicos	1	0
COVID-19	3	1
Cuenta propia	1	0
Depresión	1	0
Digitalizados	2	1
Ergonomía	9	1
Espacio físico	8	1
Espacios públicos	1	1
Familiar vulnerable	1	1
Firma digital	2	0
Horario fuera de las 8 horas	7	0
Inducción	1	0
Internet en casa	1	0
Laptop	5	1
Logística	6	1
Pandemia	8	0
Pausas activas	6	0
PC	5	2
Persona vulnerable	1	1
Recurso tecnológico	7	5
Reducción de riesgo de contagio	9	7
Rendimiento laboral	9	1
Reuniones de trabajo	1	0
Salud emocional	1	0
Salud física	1	0
Silla ergonómica	2	0
Software	1	0
Tablet	1	0
Talleres presenciales	2	0
Talleres virtuales	9	1
Trabajo remoto	28	8
Transporte público	3	1
Uso de ofimática	1	0
Uso de la TIC	8	1



**Figura 1**

*Figura descriptiva de la categoría trabajo remoto*



*Nota:* En la figura 1 se observa los códigos completos, luego el análisis descriptivo.

## **Resultados inferenciales**

### **Resultados inferencial categoría I**

#### **Concurrentes**

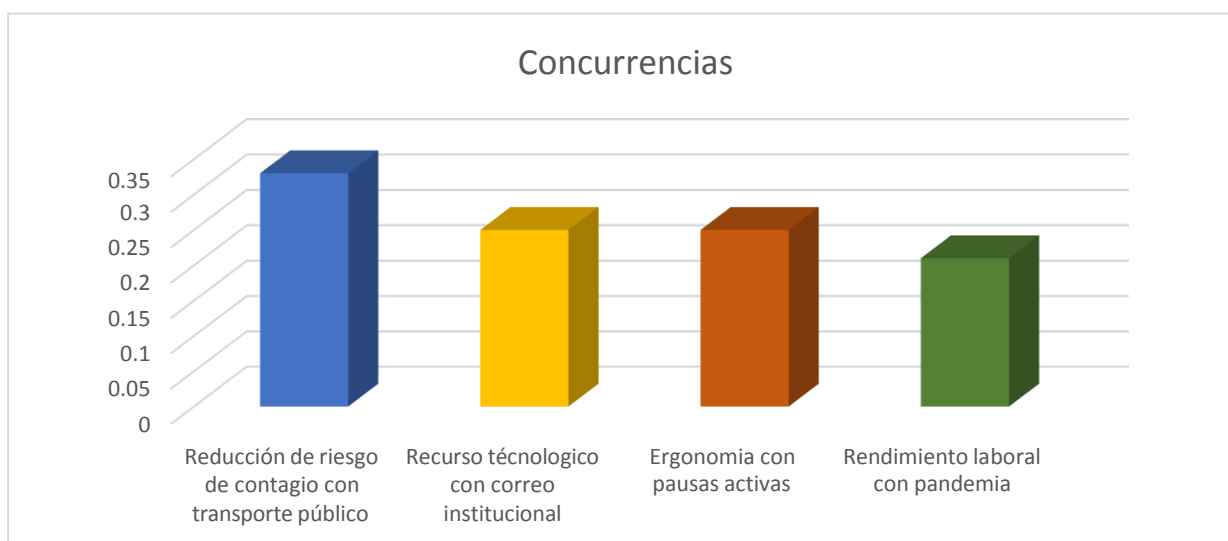
**Tabla 3**

*Coefficientes de concurrencias*

Códigos concurrentes	Reducción de riesgo de contagio con transporte público	Recurso tecnológico con correo institucional	Ergonomía con pausas activas	Rendimiento laboral con pandemia
Coeficientes	0.33	0.25	0.25	0.21

**Figura 2**

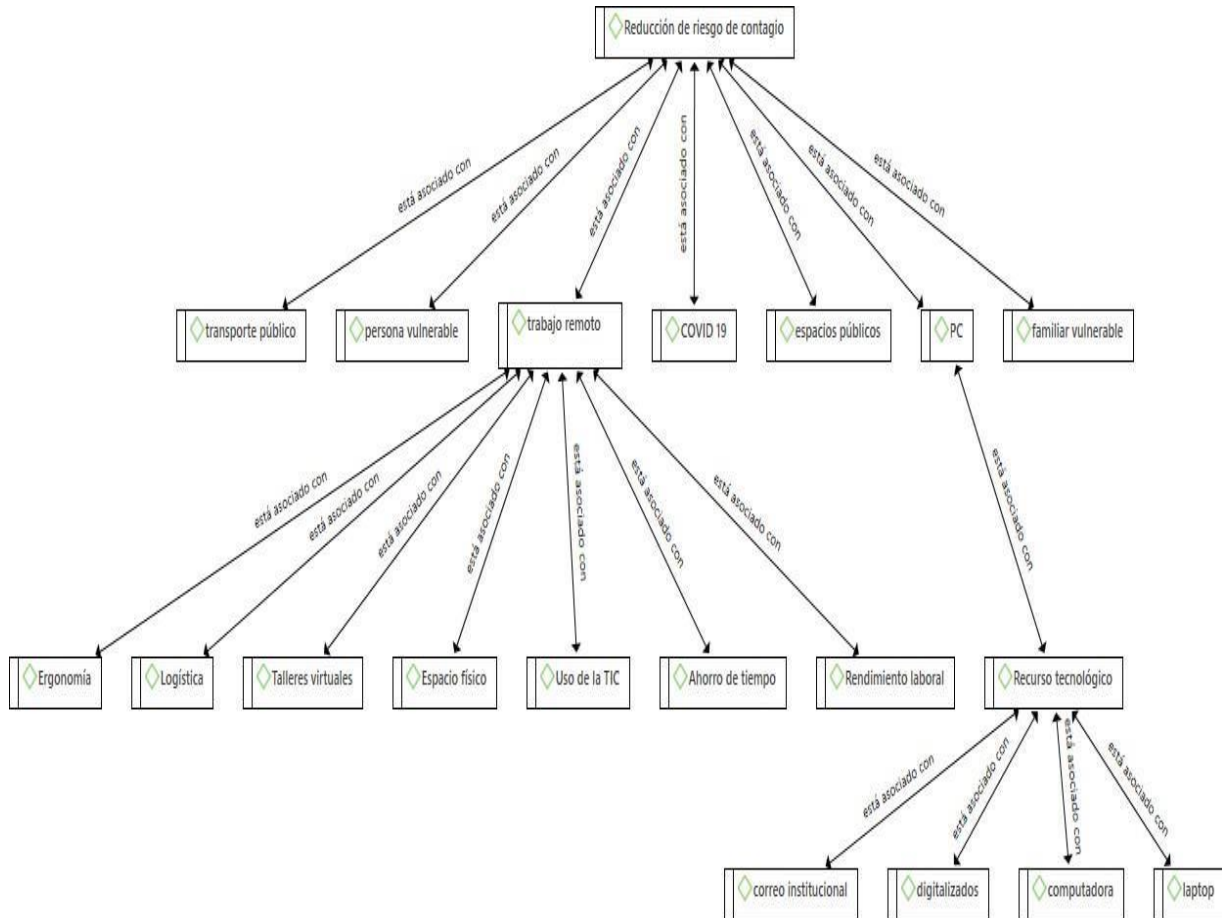
*Figura inferencial de la categoría trabajo remoto*



*Nota:* En la figura 2 se observa la relación de los códigos y su relación, la primera de ella es reducción de riesgo de contagio con transporte público con coeficiente de 0.33, Recurso tecnológico con correo institucional con el coeficiente de 0.25, de igual manera ergonomía con pausas activas con coeficiente de 0.25, rendimiento laboral con pandemia con coeficiente de 0.21.

**Figura 3**

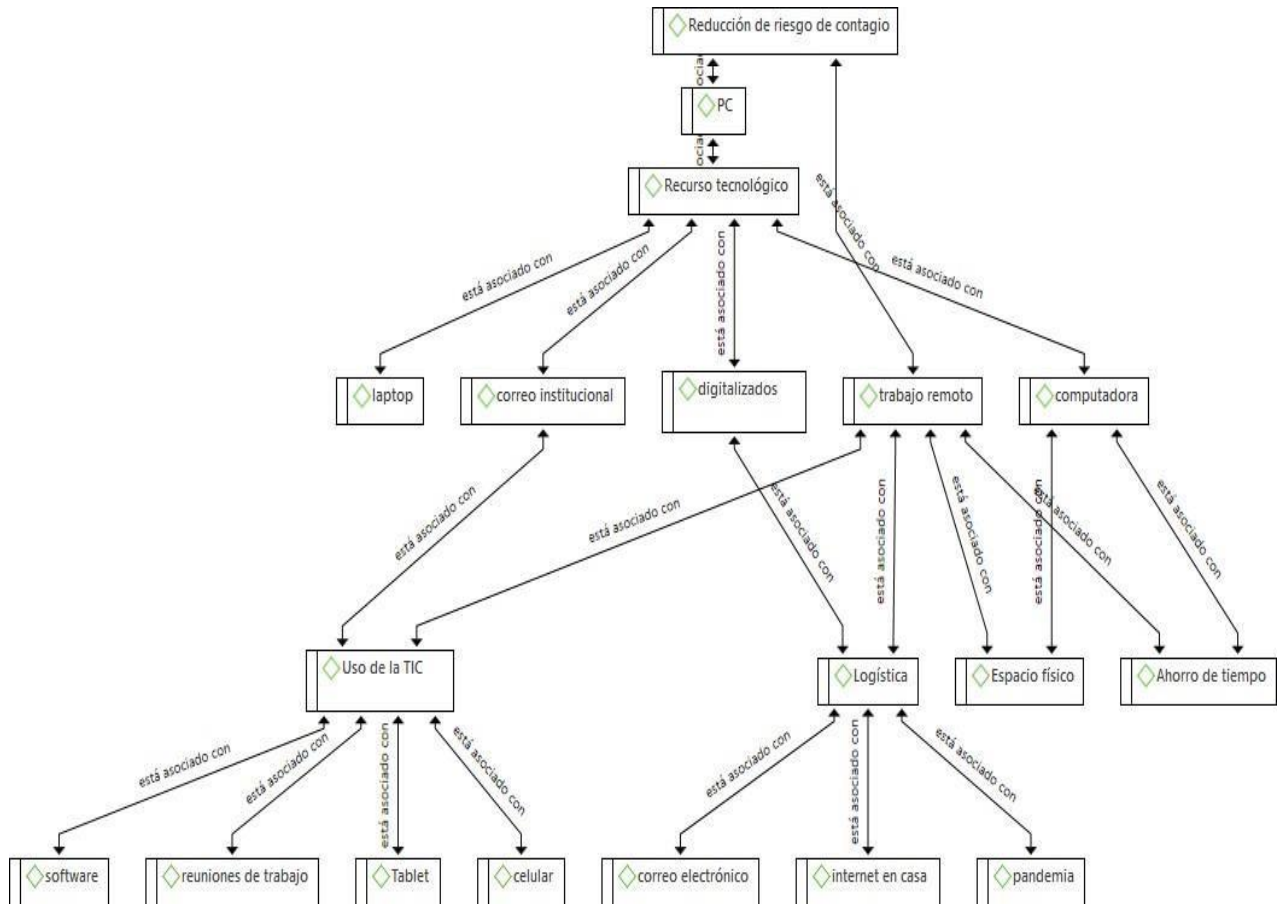
*Figura de Redes de Reducción de riesgo con Transporte público*



*Nota:* De la figura 3 se puede observar que la reducción de riesgo de contagio se da gracias a no utilizar transporte de público, por ende, al personal vulnerable ayudo mucho trabajar remotamente, para no contagiarse de COVID 19, asimismo a pesar de a ver tenido problemas en un comienzo el trabajo remoto, se pudo adaptar.

**Figura 4**

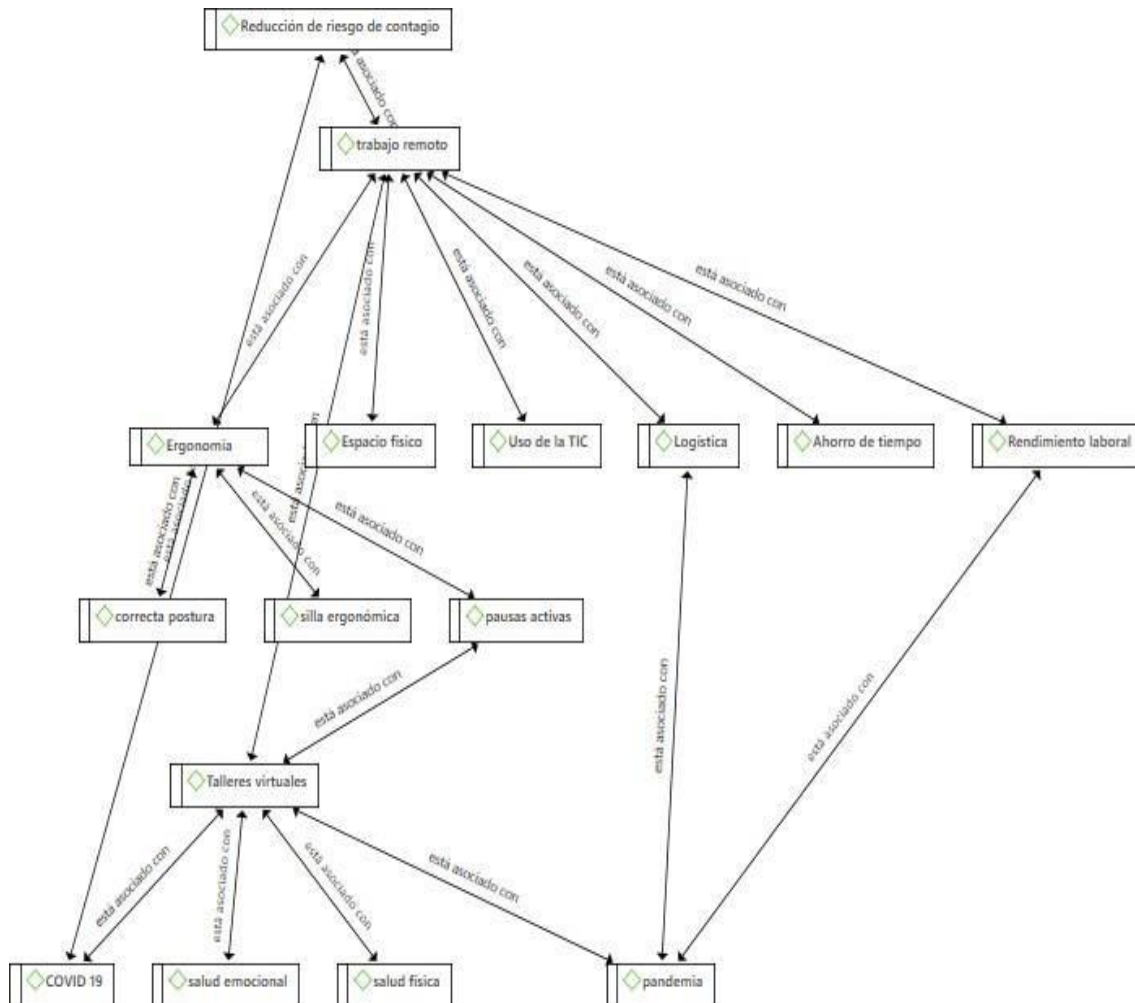
*Figura de redes de Recurso Tecnológico con correo institucional*



*Nota:* En la figura se observa a recurso tecnológico con correo institucional en esta relación se da cuando se realizó trabajo remoto fue de mucha ayuda el tener este medio para poder tener un contacto con la institución y su jefe inmediato sobre el trabajo realizado.

**Figura 5**

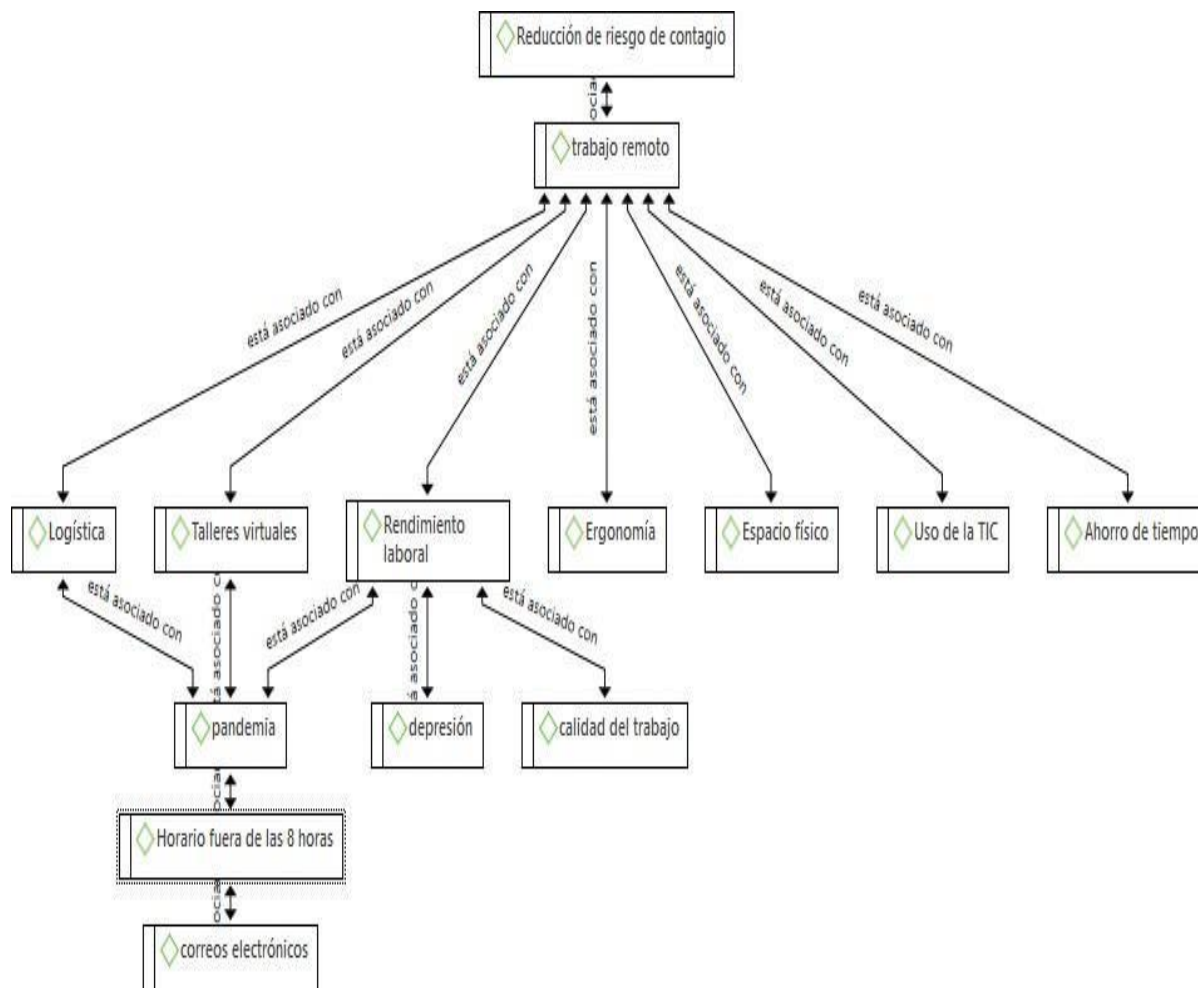
*Figura de Redes Ergonomía con Pausas Activas*



*Nota:* En la figura se observa que la ergonomía fue muy relevante durante el trabajo remoto ya que gracias a las pausas activas realizadas muchos de los trabajadores pudieron tener un poco de descanso.

**Figura 6**

*Figura de Redes Rendimiento Laboral con Pandemia*



*Nota:* En la figura se observa que el rendimiento laboral cambio durante la pandemia en el trabajo remoto, ya que fue algo nuevo para los trabajadores y estos cambios se reflejó en los trabajos.

## DISCUSIÓN

Halpern y Castro (2020), indican que las herramientas tecnológicas se deben adecuar de manera virtual como gestionarlas: Accesibilidad para garantizar la absoluta claridad, sencillez y rapidez en la documentación que en su mayoría se dan entre jefe y trabajador como el teléfono, WhatsApp, correo electrónico, mantener reuniones remotas que ayuden en su contacto, es por eso que comparto parte de la investigación ya que arrojé en las conclusiones de la investigación realizada que el correo institucional y los diferentes medios de comunicación como las redes sociales ayudaron en el tipo de contacto que se mantenía con los jefes inmediatos, ya que fue de acceso inmediato y respuesta rápida para el tipo de trabajo que se venía realizando. Por otra parte tenemos que ver que hubo cosas negativas y fallas en el trabajo remoto, como el adquirir internet de mayor velocidad generando un gasto extra, un mejor equipo de cómputo, un espacio en el hogar adecuado, adaptarse de la mejor manera que se realizaba en lo presencial, fue para muchos de los entrevistados un problema, ya que ellos tuvieron que adquirirlos de su bolsillo, así se coincide con lo señalado por Méndez (2021) en su estudio cualitativo utilizado en este trabajo de gran envergadura establecer la aplicación del trabajo remoto, donde se ve ventajas y desventajas que trajo realizar el trabajo en casa. Como señalamos las herramientas digitales son de gran importancia, pero hubo limitaciones en cuanto a lo tenido en el hogar, por eso que Berg (2019), considera que los medios digitales en cuanto a la importancia de conexión tuvieron muchas fallas, que en su comienzo no ayudaron del todo.

Se considera a SERVIR (2020) cuando señala que las entidades deben realizar

coordinaciones con sus empleados para la conexión de computadoras de las oficinas a sus hogares, exacto porque una de las grandes fallas que se vio en las entrevistas es que no hubo una verdadera logística para poder implementar por completo el trabajo remoto, porque en ocasiones se tuvo que adquirir de manera propia, otras hubo que requerirlas reiteradas veces para que pudieran ser llevados a sus hogares.

Como indican muchos autores fue todo un reto la nueva realidad el trabajo remoto y adaptarse a ella fue otro tema, Cortés, Henao y Osorio (2020), en su tesis su objetivo fue comprender cómo los trabajadores ven, enfrentan la interacción, relación de lo laboral y familiar, algo que muchos trabajadores han sufrido en el cambio de lo presencial al trabajo remoto, muchas han tenido dificultades pero, era la nueva realidad ya que era una demanda para el individuo respecto al mundo laboral y al mundo familiar. Sus conclusiones respecto a la problemática fue el cruce de horarios tanto de las clases de sus hijos, como las de sus labores del trabajo remoto, generándose un problema ya que no ponían están ahí con ellos, otra conclusión fue el despido de las trabajadoras domesticas por el tema de contagio, cruzándose así las tareas del hogar y la demanda del trabajo, es interesante la relación con este autor y la problemática del cruce de horarios. Los entrevistados tuvieron casi los mismo problemas ya que señalaban que tenía solo una laptop y optaron por comprar otra para así no tener problemas con las clases de sus familiares y el trabajo, otro tema fue la flexibilidad de los trabajos en otras entrevistas señalaban que tenían esa opción, y les permitían realizar otras labores, es de gran relevancia discutir el tema de la flexibilidad del horario, porque muchos de los entrevistados señalaron que por temas de estudio o temas relacionados a las labores domésticas, se pudo tener un control y buen manejo de los horarios, y teniendo un



aspecto positivo que ayudo de cierta manera realizar sus labores. Caso contrario a lo trabajado por Boza (2020) en su investigación se recogió datos mediante las entrevistas, llegando a concluirse las dificultades que tuvieron los trabajadores en realizar este tipo de trabajo remoto y tuvieron que adaptarse en su hogar, así poder cumplir con sus labores, a eso se suma el tema de seguridad y salud es muy fundamental e importante para cualquier trabajador pero, al realizar trabajos en casa fue uno de los problemas la ergonomía ya que no fueron las adecuadas por el espacio reducido, es parecido a las conclusiones que llegue en las entrevistas si tuvieron que adaptar con lo poco que tenían en el hogar para así cumplir con su labor remotamente, luego gracias a las pausas activas aminoro las dolencias que se daban al tener la misma postura no tenían una silla ergonómica ya que eran caras y poco accesible.

## **V. CONCLUSIONES:**

- De acuerdo al objetivo general este se comprobó porque se concluyó que la reducción de riesgo de contagio durante el trabajo remoto se dio gracias al no utilizar medio de transporte que por la problemática que se vivía a nivel nacional ayudo mucho trabajar en el hogar y en especial al personal de riesgo de la institución ya que ellos eran más propensos a contagiarse.
- De acuerdo, al segundo objetivo se concluye y comprueba que uno de los alcances mencionado por los entrevistados tuvo una ergonomía buena y relevante gracias a las pausas activas que ayudo mucho tanto en la relajación por el tipo de postura ya que al estar mucho tiempo sentado genera problemas, y sumado a eso no tener una silla adecuada, permitió cumplir con las pausas activas porque genero una ayuda.
- De acuerdo a la tercera conclusión no se comprobó el objetivo señalado respecto a la limitación del horario de trabajo, ya que en muchos de los casos los entrevistados señalan que tuvieron mucha flexibilidad porque si cumplían las 8 horas de trabajo, ya no perdían tiempo en el transporte, y los horarios eran flexibles y facilitaban en sus labores diarias, teniendo tiempo para la familia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Respecto a las conclusiones realizadas se recomienda un estudio exhaustivo que permita orientar y saber mucho más la realidad que se vive en el trabajo remoto y las implicancias que significan, asimismo, como ha ido mejorando desde la pandemia, algo que se debe implementar es una logística que ayude a mejorar este tipo de trabajo y esto no genere gastos al trabajador.
- Se recomienda que cada personal o trabajador debe tomar en cuenta que las pausas activas fueron muy falibles y positivas incentivar que eso no se pierda no solo en el trabajo remoto si no en el presencial.
- Se recomienda también tener como prioridad al trabajador y sus necesidades si bien es cierto se respetó las horas laboradas ya que hubo flexibilidad eso se debe mantener ya que ayuda a que el trabajador no se estrese y permita que exista la armonía entre en trabajo en el hogar y la familia.

## REFERENCIAS

- Álvarez S. (2020) *Análisis del clima organizacional de la empresa nacional PETROPERÚ a partir del teletrabajo durante la pandemia de la COVID 19* [tesis de licenciatura Universidad San Ignacio de Loyola] <http://repositorio.usil.edu.pe/>
- Álvarez, H. (2020). *El teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*. Revista de relación laboral, 5(43). <https://doi.org/10.1387/lanharremanak.21722>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020a). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf> Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR\\_2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf)
- Berg, J., Furrer, M., Uma, E. y Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo- Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Bonavidad Foschiatti, C.; Gasparini, L (2020). *asymmetries In The Feasibility Of Working From Home*. Estimates And Implications In Times Of Quarantine.
- Bonilla, L., Plaza, C., Soacha, G., & Riaño, M. (2014). *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*. *Ciencia del trabajo*, 16(49), 38-42. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf> 46.
- Bonilla, M., & López, A. (2016). *Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada*. *Cinta moebio*, 57, 305-315. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n57/art06.pdf>
- Boza Lazo, M. I. *Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020*

- Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Camacho, J. (2021). *Teleworking, the digital utility due to the covid-19 pandemic*. México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2(32). <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- Cortés, Henao y Osorio (2020). *Trabajo Remoto En Tiempos De Covid-19 Y Su Impacto En El Trabajador*.
- Debeljuh, P. & Jáuregui, k. (2004). *Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano*. Esan cuadernos de difusión, 16, 91- 102.
- Delgado de la Matta, A (2020) *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID19*. *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 3(2),72-84. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Díaz (2021) *Teletrabajo: ventajas y desventajas de su implementación en los millenials de Chile* [tesis de maestría Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/Educación>.
- Díaz Ramírez, I K, Escalante Marín, Sonia. *Trabajo Remoto y compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros – 2022*
- El Ministerio de Agricultura y Riego (2020). *Lineamientos Para La Implementación Del Trabajo Remoto En El Instituto Nacional De Innovación Agraria Como Medida De Prevención Ante El Coronavirus (Covid-19)*
- Fílardí, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences*. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.
- George Elton Mayo (1880-1940), <https://1library.co/article/teoría-de-las-relacioneshumanas-de-elton...>

- Golden (2007) "Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions". Recuperado de: <http://hum.sagepub.com>.
- Gonzales Montes, P. (2022) "Teletrabajo en México: Por una aplicación responsable para el bienestar de los trabajadores" <https://es.linkedin.com/pulse/teletrabajo-en-m%C3%A9xico-por-una-aplicaci%C3%B3n-responsable-gonzalez-montes>.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed)* México: MCGRAW HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Hoyos, S. & Mesa, N. (2015). *Teletrabajo: reflexiones y panorama*. *Revista Reflexiones y saberes*, 3(4) 39-47
- Irigoyen, J. (2021). *Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*. [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wpcontent/uploads/2021/06/Irigoyen\\_MJ\\_S\\_DR-SD.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wpcontent/uploads/2021/06/Irigoyen_MJ_S_DR-SD.pdf)
- Lampert Grassi, M, y Poblete, J. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Apuntes Revista de Ciencias Sociales. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud)
- Lavassani K. M. Movahedi B. (2014). *Developments In Theories And Measures Of Work-Family Relationships: From Conflict To Balance*
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). *Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations*. <https://n9.cl/57f0d>
- López, M. (2020) *El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del Covid-19*. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435577>
- Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación.

- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación (6o semestre)*. México: Cengage Learning.
- Martínez, R. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. *Retos II*, 4. Recuperado de <https://bit.ly/2kmPZkV>.
- Méndez (2021). *Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas [proyecto para II Convocatoria Nacional 2020 de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones]* <http://www.conatel.gob.ve/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://cutt.ly/tfJ3N>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://cutt.ly/tfJ3Nt>
- Muy Pérez, F. (2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del trabajo remoto en Ecuador*. [tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33875>
- Orlando Ardila, C. (2015) *Analysis of the Impact of Teleworking on the Management Results of Organizations. Case Study in an Area of a Financial Organization*. [Master's thesis, Nueva Granada Military University] <https://cutt.ly/B>
- Ortega (2017) *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados* [tesis de licenciatura Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/>
- Rodriguez, G., Gil, J. y Garcia, E, (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Ediciones Aljibe.
- Sánchez-Toledo, A (2021). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2); 244-264. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113262552021000200234&lng=es&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552021000200234&lng=es&tlng=pt).

SERVIR (2020) *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas (segunda versión)*. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SERVIR (2021) *Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID19 (Versión 3)*. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Soto (2019). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)* [tesis de maestría Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/>

Schteingart, D., Kejsefman, I., & Pesce, F. (2021) *Evolución del Trabajo Remoto en Argentina desde la Pandemia*. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt\\_5\\_-\\_evolucion\\_del\\_trabajo\\_remoto\\_en\\_argentina\\_desde\\_la\\_pandemia\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_-_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf)

Thompson, C. (2020). *What If Working From Home Goes on ... Forever?*. *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/section/magazine>

Valdés, E., Castillo, R. y Duran, J. (2020). *Tecnología de información y teletrabajo; su estado en Colombia*. *Revista de Tecnologías de la información*, 15(1). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/340385499\\_tecnologia\\_de\\_informacon\\_y\\_tel\\_etrabajo\\_su\\_estado\\_en\\_colombia](https://www.researchgate.net/publication/340385499_tecnologia_de_informacon_y_tel_etrabajo_su_estado_en_colombia)

Valencia C. Ana M. C. (2018) *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*.

Vásquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo: Lima.

Vásquez, O. (2019) *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019* [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

Venegas, C., & Leyva, A. (2020). *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social*. *Revista Española de Salud Pública*, 94(9), 1-17. Retrieved from



[https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp\\_55/revista\\_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C\\_202010112.pdf](https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp_55/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf). ISSN: 3451- 9834

Yarnold, E. (2020). *Situación actual del teletrabajo en el Perú y su proyección post Covid-19*. Actualidad Laboral Revista especializada en derecho laboral. <https://acortar.link/HMYrFm>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Categoría	Sub-Categoría	Código	Guion de Preguntas de entrevista
Trabajo Remoto	Herramientas de trabajo	Logística	¿Considera usted que la institución cuenta con logística apropiada para poder implementar el trabajo remoto?
		Uso de las TIC	¿Cuénteme cuál es su experiencia en el uso de las tics en tu labor de trabajo remoto? / ¿Por qué?
		Recurso Tecnológico	¿Cree usted que los recursos Tecnológicos que la institución le brinda son suficiente para realizar su labor de trabajo remoto? / ¿Por qué?
	Capacitación	Talleres virtuales	¿Cree usted que los talleres virtuales le han servido para el trabajo remoto? / ¿De qué manera?
		Talleres presenciales	¿Cree usted que los talleres presenciales le han servido para el trabajo remoto? / ¿De qué manera?
	Beneficios	Rendimiento Laboral	¿Cree usted que su rendimiento laboral ha cambiado durante el trabajo remoto? / ¿De qué manera?
		Ahorro de tiempo	¿Considera usted que tuvo ahorro de tiempo durante el trabajo remoto? ¿Por qué?
		Reducción de riesgo de contagio	¿Considera usted que tuvo reducción de riesgo de contagio cuando realizo trabajo remoto? ¿explíqueme?
	Espacio laboral	Espacio físico	¿Tuvo usted un espacio físico apropiado cuando realizo el trabajo remoto? ¿Explique?
	Alcances	Ergonomía	¿Considera que la Ergonomía es muy relevante para el trabajo remoto? ¿Por qué?
	Limitaciones	Horario fuera de las 8 horas.	¿Considera usted que una de las principales limitaciones fue su horario fuera de las 8 horas en el trabajo remoto? ¿Por qué?

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

**GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA TRABAJO REMOTO.**

### OBJETIVO:

Analizar cómo es el trabajo remoto del personal de riesgo de una institución Pública, Lima 2022

### CATEGORÍA QUE EVALÚA:

Trabajo Remoto.

### DIRIGIDO A:

Trabajadores de una Institución pública de Lima.

### APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS EVALUADORES:

Dr. Pérez Pérez Miguel Ángel

Mgs. Guisella Elaide Arango Sánchez

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Psicología

Magister en Gestión Pública

### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADORA

DNI 40051793

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 07636535

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA: TRABAJO REMOTO**

N°	ASPECTO / CATEGORÍA e ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CATEGORÍA 1: TRABAJO REMOTO</b>							
	<b>Sub categoría 1: Herramientas de trabajo</b>	x		x		X		
1	¿Considera usted que la institución cuenta con logística apropiada para poder implementar el trabajo remoto? / ¿Por qué?							
2	¿Cuénteme usted cuál es su experiencia en el uso de las tics en su labor de trabajo remoto? / ¿Por qué?							
3	¿Cuénteme usted los recursos Tecnológicos que la institución le brinda son suficientes para realizar su labor de trabajo remoto? / ¿Por qué?							
	<b>Sub Categoría 2: Capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Considera usted que los talleres virtuales le han servido para el trabajo remoto? / ¿De qué manera?	x		x				
5	¿Considera usted que los talleres presenciales le han servido para el trabajo remoto? / ¿De qué manera?							
	<b>Sub Categoría 3: Beneficios</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cree usted que su rendimiento laboral ha cambiado durante el trabajo remoto? / ¿De qué manera?	x		x				
7	¿Considera usted que tuvo ahorro de tiempo durante el trabajo remoto? ¿Por qué?							
8	¿Considera usted que tuvo reducción de riesgo de contagio cuando realizo trabajo remoto? ¿explíqueme?							
	<b>Sub Categoría 4: Espacio Laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Tuvo usted un espacio apropiado cuando realizo el trabajo remoto? ¿Explique?	x		x				
	<b>Sub Categoría 5: Alcances</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Considera usted que la Ergonomía es muy relevante para el trabajo remoto? ¿Por qué?	x		x				
	<b>Sub Categoría 6: Limitaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Considera usted que una de las principales limitaciones fue su horario fuera de las 8 horas en el trabajo remoto? ¿Por qué?	x		x				

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**\_Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para analizar la dimensión



Dr. Pérez Pérez Miguel Ángel

DNI: 07636535



Mgs. Guisella Elaide Arango Sánchez

DNI: 40051793

## MATRÍZ APRIORÍSTICA

Categoría	Sub-Categoría	Código	Guion de Preguntas de entrevista
Trabajo Remoto	Herramientas de trabajo	Logística	¿Considera usted que la institución cuenta con logística apropiada para poder implementar el trabajo remoto?
		Uso de las TIC	¿Cuénteme cuál es su experiencia en el uso de las tics en tu labor de trabajo remoto? / ¿Por qué?
		Recurso Tecnológico	¿Cree usted que los recursos Tecnológicos que la institución le brinda son suficiente para realizar su labor de trabajo remoto? / ¿Por qué?
	Capacitación	Talleres virtuales	¿Cree usted que los talleres virtuales le han servido para el trabajo remoto? / ¿De qué manera?
		Talleres presenciales	¿Cree usted que los talleres presenciales le han servido para el trabajo remoto? / ¿De qué manera?
	Beneficios	Rendimiento Laboral	¿Cree usted que su rendimiento laboral ha cambiado durante el trabajo remoto? / ¿De qué manera?
		Ahorro de tiempo	¿Considera usted que tuvo ahorro de tiempo durante el trabajo remoto? ¿Por qué?
		Reducción de riesgo de contagio	¿Considera usted que tuvo reducción de riesgo de contagio cuando realizo trabajo remoto? ¿explíqueme?
	Espacio laboral	Espacio físico	¿Tuvo usted un espacio físico apropiado cuando realizo el trabajo remoto? ¿Explique?
	Alcances	Ergonomía	¿Considera que la Ergonomía es muy relevante para el trabajo remoto? ¿Por qué?
	Limitaciones	Horario fuera de las 8 horas.	¿Considera usted que una de las principales limitaciones fue su horario fuera de las 8 horas en el trabajo remoto? ¿Por qué?

# CÓDIGOS Y COEFICIENTE DE CONCURRENCIA

Tesis de Maestria\_COOC (4) - Excel

Nilda Choque Castillo

¿Qué desea hacer?

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

BE24 0.200000002980232

	A	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	
		Logística Gr=6		pandemia Gr=8		pausas activas Gr=6		PC Gr=5		persona vulnerable Gr=1		Recurso tecnológico Gr=7		Reducción de riesgo de contagio Gr=9		Rendimient o laboral Gr=9		reuniones de trabajo Gr=1		se mo Gr=	
1																					
2		count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	
3	o Ahorro de tiempo Gr=9	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
4	o calidad del trabajo Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.11	0	0.00	0	0.00
5	o cámara web Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
6	o celular Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
7	o computadora Gr=14	1	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
8	o correcta postura Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
9	o correo electrónico Gr=2	1	0.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
10	o correo institucional Gr=3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
11	o correos electrónicos Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
12	o COVID 19 Gr=3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00
13	o cuenta propia Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
14	o depresión Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.11	0	0.00	0	0.00
15	o digitalizados Gr=2	1	0.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
16	o Ergonomía Gr=9	0	0.00	0	0.00	3	0.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
17	o Espacio físico																				

# BASE DE DATOS DEL SOFTWARE ATLAS TI 9

Tesis de Maestría - ATLAS.ti

Administrar códigos

Inicio | Buscar & Codificar | Analizar | Importar & Exportar | Herramientas | Ayuda | Códigos | Buscar & Filtrar | Herramientas | Vista

Explorador del proyecto | Códigos | Administrador de códigos

Buscar códigos

Nombre	Enraizamiento
Ahorro de tiempo	9
calidad del trabajo	1
cámara web	1
celular	1
computadora	14
correcta postura	1
correo electrónico	2
correo institucional	3
correos electrónicos	1
COVID 19	3
cuenta propia	1
depresión	1
digitalizados	2
Ergonomía	9
Espacio físico	8
espacios públicos	1
familiar vulnerable	1
firma digital	2
Horario fuera de las 8 horas	7
inducción	1
internet en casa	1
laptop	5
Logística	6
pandemia	8
pausas activas	6
PC	5
persona vulnerable	1
Recurso tecnológico	7
Reducción de riesgo de contagio	9
Rendimiento laboral	9
reuniones de trabajo	1
salud emocional	1
salud física	1
silla ergonómica	2
software	1

No hay grupos de códigos  
Cargar códigos para así agruparlos  
[Conoce más sobre grupos](#)

Buscar entidades

Nombre	Enraizamiento	Densidad	Grupos	Creado por	Modificado por	Creación
Ahorro de tiempo	9	2	2	Mobile46	Mobile46	12/11
calidad del trabajo	1	1	1	Mobile46	Mobile46	14/11
cámara web	1	0	0	Mobile46	Mobile46	13/11
celular	1	1	1	Mobile46	Mobile46	14/11
computadora	14	3	3	Mobile46	Mobile46	13/11
correcta postura	1	1	1	Mobile46	Mobile46	13/11
correo electrónico	2	1	1	Mobile46	Mobile46	13/11
correo institucional	3	2	2	Mobile46	Mobile46	12/11
correos electrónicos	1	1	1	Mobile46	Mobile46	13/11
COVID 19	3	2	2	Mobile46	Mobile46	13/11
cuenta propia	1	0	0	Mobile46	Mobile46	12/11
depresión	1	1	1	Mobile46	Mobile46	13/11
digitalizados	2	2	2	Mobile46	Mobile46	12/11
Ergonomía	9	4	4	Mobile46	Mobile46	12/11
Espacio físico	8	2	2	Mobile46	Mobile46	12/11
espacios públicos	1	1	1	Mobile46	Mobile46	13/11
familiar vulnerable	1	1	1	Mobile46	Mobile46	13/11
firma digital	2	0	0	Mobile46	Mobile46	13/11
Horario fuera de las 8 horas	7	2	2	Mobile46	Mobile46	12/11
inducción	1	0	0	Mobile46	Mobile46	14/11
internet en casa	1	1	1	Mobile46	Mobile46	12/11

Comentario:

Selecciona ítem para ver su comentario

2 códigos



## GUIÓN DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. Cuénteme ¿Considera usted que la institución cuenta con logística apropiada para poder implementar el trabajo remoto?
2. Cuénteme, ¿cuál es su experiencia en el uso de las TICS en tu labor de trabajo remoto? ¿Por qué?
3. ¿Cree usted que los recursos tecnológicos que la institución le brinda son suficientes para realizar su labor de trabajo remoto? ¿Por qué?
4. ¿Cree Ud. que los talleres virtuales le han servido para el trabajo remoto? ¿De qué manera?
5. ¿Cree Ud. que los talleres presenciales le han servido para el trabajo remoto? ¿De qué manera?
6. ¿Cree Ud. que su rendimiento laboral ha cambiado durante el trabajo remoto? ¿De qué manera?
7. ¿Considera Ud. que tuvo ahorro de tiempo durante el trabajo remoto? ¿Por qué?
8. ¿Considera Ud. que tuvo reducción de riesgo de contagio cuando realizó trabajo remoto? Explíqueme.
9. ¿Tuvo Ud. un espacio apropiado cuando realizó el trabajo remoto? Explique.
10. ¿Considera que la Ergonomía es muy relevante para el trabajo remoto? ¿Por qué?
11. ¿Considera Ud. que una de las principales limitaciones fue su horario fuera de las 8 horas en el trabajo remoto? ¿Por qué?

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

N° Carta P.125 – 2022-2 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Mgtr. Ricardo Arturo Moreau Heredia  
Jefe Institucional  
Archivo General de la Nación.

**Asunto:** Carta de Presentación de la estudiante **CHOQUE CASTILLO NILDA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHOQUE CASTILLO NILDA.** Identificado(a) con DNI N.° 45644388 y código de matrícula N° 7002656553; estudiante del Programa de **GESTION PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTUDIO DE CASO SOBRE EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DE RIESGO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA EN LIMA 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)

Lima SJL, 19 de octubre del 2022

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Menéndez 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio de Caso sobre el Trabajo Remoto del Personal de Riesgo de una Institución Pública en Lima 2022", cuyo autor es CHOQUE CASTILLO NILDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 07636535 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 27- 01-2023 12:07:56

Código documento Trilce: TRI - 0494480