



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

El trabajo remoto y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores  
de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad

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

Abogado

**AUTORA:**

Mariños Moreno, Karla Alejandra ([orcid.org/0000-0002-1842-5491](https://orcid.org/0000-0002-1842-5491))

**ASESORES:**

Dra. Niño Calderón, Brianda Del Rocio ([orcid.org/0000-0003-3640-3090](https://orcid.org/0000-0003-3640-3090))

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo ([orcid.org/0000-0002-5320-9014](https://orcid.org/0000-0002-5320-9014))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

*Con todo amor a mis señores padres, por su lucha constante y por ser quienes guían mis pasos, por el apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.*

*Con todo mi respeto a dios ya que sin su voluntad y la fe puesta en él nada seria victorioso en esta vida.*

***Karla Alejandra Mariños Moreno***

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, porque en cada momento siento su presencia.*

*A mi madre por su apoyo incondicional y sus consejos para seguir luchando en este camino.*

*A mi padre que desde el cielo guía mis pasos, por sus enseñanzas y sus consejos brindado hasta el último día de su vida.*

*A los dilectos maestros de la Facultad de Derecho por todas aquellas lecciones en las aulas y fuera de ellas, en especial a mis asesores, por sus observaciones y consejos sin los cuales no habría culminado este trabajo.*

**Karla Alejandra Mariños Moreno**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad", cuyo autor es MARIÑOS MORENO KARLA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO <b>DNI:</b> 41418250 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 25- 07-2023 01:01:53

Código documento Trilce: TRI - 0616958



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MARIÑOS MORENO KARLA ALEJANDRA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El trabajo remoto y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARLA ALEJANDRA MARIÑOS MORENO <b>DNI:</b> 76655214 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1842-5491	Firmado electrónicamente por: KMARINOSM el 25-07- 2023 23:51:09

Código documento Trilce: TRI - 0616959

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Categorías, Sub Categorías y Matriz de Categorización	14
3.3. Participantes	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Rigor Científico	16
3.7. Método de análisis de información	16
3.8. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
4.1. RESULTADOS	17
4.2. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	61

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Opinión respecto de la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la gerencia de salud.....	17
Tabla 2: Opinión respecto de las ventajas del trabajo remoto.....	20
Tabla 3: Opinión respecto de las desventajas del trabajo remoto.....	23
Tabla 4: Opinión respecto de la capacitación de trabajadores y rendimiento en el trabajo remoto.....	26
Tabla 5: Opinión respecto de las herramientas digitales adecuadas para mejorar el rendimiento en el trabajo remoto.....	29
Tabla 6: Opinión respecto de efectos del trabajo remoto en la carga laboral de los trabajadores.....	32
Tabla 6: Análisis del tratamiento del trabajo remoto en la legislación comparada..	35
Tabla 7: Opinión de juristas sobre el teletrabajo.....	38
Tabla 8: Opinión respecto de los lineamientos para solucionar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores.....	42
Tabla 9: Opinión respecto de la capacitación de trabajadores en herramientas digitales.....	45
Tabla 10: Opinión respecto de la desconexión digital en la modalidad de trabajo remoto.....	47

## RESUMEN

En esta investigación se planteó analizar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad.

Según su tipo de investigación, tenemos una investigación del tipo Básica; según la interpretación de la investigación, se tiene una investigación Descriptiva; según su enfoque es Cualitativo; según su unidad de análisis, se trabajó con individuos; según su diseño de investigación, se trabajó con una teoría fundamentada.

Las conclusiones son las siguientes: (1) Existen suficientes ventajas en la implementación del trabajo remoto en el sector salud. (2) Los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad no cuentan con una capacitación adecuada y no se dispone de las herramientas digitales adecuadas para mejorar su rendimiento. (3) El trabajo remoto en el Derecho Comparado experimenta un avance importante en el tratamiento de esta figura laboral, especialmente en las condiciones de trabajador y la productividad de las empresas u organizaciones. (4). Los lineamientos para mejorar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores están referidos a una mejor capacitación, implementación de equipos tecnológicos y una regulación transparente.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, rendimiento laboral, regulación jurídica, jornada laboral, emergencia sanitaria.



## ABSTRACT

This research aimed to analyze the impact of remote work on the performance of Health Management workers in the La Libertad Region.

Depending on the type of investigation, we have a Basic type investigation; According to the interpretation of the research, there is a Descriptive research; According to its approach it is Qualitative; According to its unit of analysis, we worked with individuals; According to its research design, a grounded theory was used.

The conclusions are the following: (1) There are sufficient advantages in the implementation of remote work in the health sector. (2) The workers of the Health Management of the La Libertad Region do not have adequate training and the appropriate digital tools are not available to improve their performance. (3) Remote work in Comparative Law experiences an important advance in the treatment of this work figure, especially in the conditions of the worker and the productivity of companies or organizations. (4). The guidelines to improve the impact of remote work on worker performance refer to better training, implementation of technological equipment and transparent regulation.

**Keywords:** Remote work, work performance, legal regulation, work day, health emergency.

## I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo o trabajo remoto se entiende como una forma de constituir una modalidad laboral cuya implementación requiere unas condiciones tecnológicas adecuadas y un cuerpo laboral que reúna ciertas características que permitan su consolidación y afianzamiento; en esta dirección, se demanda una cultura empresarial/institucional que facilite el aprovechamiento informático en favor de sus beneficiarios (Alegría, 2022).

A nivel de su tratamiento global, en Chile, en los últimos años se ha experimentado un significativo avance en el diseño e implementación de esta figura laboral, especialmente a partir de los efectos producidos por la pandemia sanitaria, lo cual ha llevado al Ejecutivo a promover su utilización en las diferentes instancias de la administración pública (Gadeo, 2021). Algo similar viene ocurriendo en Argentina, donde la normativa sobre el teletrabajo si bien no es una novedad, se ha venido estudiando su aplicación en los últimos años, generando una serie de modificaciones en favor del funcionamiento del aparato estatal, especialmente en términos de productividad, equivalencia de derechos y control ciudadano (Morabia, 2019).

En España, por su parte, se observa una marcada integración de factores extrínsecos en materia laboral, donde el objetivo mayor si bien demanda una dirección general del agente estatal, se promueve un complemento de parte de las comunidades españolas con el fin de adecuar su implementación a las necesidades reales de sus habitantes, con el fin de evaluar su funcionamiento en el mediano y largo plazo en atención a las diversas incidencias pandémicas que se presentaron en la península (Torrales, 2021).

Ahora bien, en el caso del Perú, las primeras normativas referidas al trabajo remoto tuvieron como referencia las recomendaciones de la OIT (2021), en el sentido de facilitar la introducción de una plataforma tecnológica, en virtud de la cual la fuerza laboral pueda seguir en contacto con sus funciones literalmente desde cualquier parte del mundo, revolucionando la idea de que el trabajador solamente puede realizar sus labores en un espacio físico determinado. Como afirma Delgado (2021), el “trabajo remoto” se presenta en nuestro país como una modalidad estacional con

el objetivo de salvaguardar y reforzar las ocupaciones laborales derivadas del impacto del Covid-19, y en este afán apunta a determinar los trabajadores que pueden estar bajo este régimen, con todas las ventajas que ello supone, preservando la estabilidad del trabajador, las ventajas para el empleador y de esta manera evitar mayores índices de contagios en el desempeño laboral.

No obstante estos beneficios para el sector público o privado, su implementación ha venido señalando diversas problemáticas relacionadas a su fiscalización, recursos tecnológicos, facultades y derechos de empleadores y empleados, entre otros, que deben merecer una revisión doctrinaria y legal tal como nos proponemos en el presente estudio.

En lo referente a las cuestiones normativas en sede nacional, es menester señalar que esta forma alternativa de realización laboral la encontramos regulada en la ley Nro. 30036, en la cual se conceptúa al teletrabajo como una modalidad de ofrecimiento laboral de parte del trabajador, especialmente a partir de las facilidades y ventajas que ofrecen las tecnologías de las comunicaciones en las entidades del Estado y las empresas privadas. Precisa dicha norma que esta modalidad tiene como uno de sus puntos centrales el desempeño subordinado al empleador, pero sin contar necesariamente con la presencialidad manifiesta del trabajador en la insitución donde presta sus servicios, ya sea en virtud de medios digitales o informáticos, lo cual constituye sus principales rasgos característicos de esta modalidad laboral. En esta norma, además, se observa unas disposiciones que facilitan su introducción en el plano público y privado, con todas las ventajas y obligaciones que depara la norma para su aplicación.

Pues bien, posteriormente expide el D.S. N° 009-2015-TRUJILLO, cuyo tenor aprueba el reglamento correspondiente, donde se consigna y delimita su ámbito de aplicación, esto es, no solo los trabajadores civiles sino todas aquellos sujetos o instituciones que consideren su aplicación.

En cuanto a la Gerencia de Salud en la región La Libertad, podemos decir que se trata de un organismo de carácter técnico en la línea de desarrollo y planificación de la gobernación liberteña, la cual es responsable de la aplicación de las políticas

de salud en la región, así como del monitoreo de las acciones preventivas en tiempos ordinarios o pandémicos.

Por lo expuesto se establece el siguiente **problema** de investigación: ¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la gerencia de salud en la región La Libertad? En cuanto a la **justificación teórica**, el presente estudio se justifica en la medida que se hace necesario conocer los diversos conceptos relacionados al trabajo remoto y el rendimiento, especialmente en tiempos de emergencia sanitaria y atención de parte del Estado. La **justificación práctica** se determina por la observancia directa de la aplicación del trabajo remoto en nuestra propia realidad, centralizada en el rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de salud en la región La Libertad. La **justificación metodológica** se manifiesta en la necesidad de aportar nuevos enfoques que contribuyan desde nuestra especialidad al funcionamiento e implementación de este mecanismo laboral que permita el mejoramiento de la administración en tiempos ordinarios y no convencionales.

Finalmente, como **objetivo general**: Analizar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad. Y en cuanto a los **objetivos específicos**: Analizar las ventajas y desventajas del trabajo remoto en el Perú; Conocer si los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad cuentan con la capacitación y las herramientas digitales adecuadas para mejorar su rendimiento; Identificar el tratamiento normativo del trabajo remoto en el Derecho Comparado; y, Determinar los lineamientos para solucionar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo tocante a los **antecedentes internacionales** o estudios previos relacionados con la temática de nuestra investigación, encontramos en Argentina a Schteingart (2021), quien concluye que la figura del teletrabajo tuvo una aplicación heterogénea en los diversos órdenes sociales, pero que fue necesaria para aminorar el impacto sanitario en todo el país, especialmente en el sector económico, donde se reveló que los sectores más apremiantes no pudieron implementar íntegramente el teletrabajo en sus organizaciones; en cuanto al agente estatal, la investigación concluye que los esfuerzos del Estado no fueron suficientes para promover esta modalidad laboral en las diversas reparticiones administrativas, especialmente por las carencias de la cobertura tecnológica y los límites presupuestarios que ello suponía para las arcas estatales.

Por otro lado, un trabajo de la Universidad de Chile (2021) llega a concluir que la adopción del trabajo remoto ha logrado visibilizar espacios de exclusión en el acceso a la tecnología, principalmente en términos de banda ancha y calidad de señal, lo que a la postre no ha permitido que los trabajadores continúen con toda normalidad sus labores a lo largo de la emergencia sanitaria, por lo que se hace necesario estudiar el problema con mayor profundidad.

Ramos (2019), Puerto Rico, concluyó que la disposición del teletrabajo en los diversos tipos de giros empresariales contribuye significativamente a la expansión de la empresa en la medida que se selecciona convenientemente el personal que puede trabajar bajo esta modalidad, enfatizando no solo su capacitación sino facilitar los mecanismos tecnológicos para cumplir sus labores.

En lo tocante a los **antecedentes nacionales**, encontramos el estudio de Huamaní (2021), quien llegó a concluir que la reacción temprana del nosocomio permitió que la fuerza laboral se mantenga en el servicio no presencial, y de esta forma se evite un incremento de factores de riesgo y fallecimientos a nivel del personal administrativo y especializado; no obstante, de igual forma, se destaca que por estas consideraciones de vieron afectadas las metas de cumplimiento programas para el año 2000, afectando la normal retribución de los trabajadores.

En esta misma dirección, encontramos el trabajo de Edquén (2020), quien llegó a concluir que las circunstancias pandémicas determinaron una clara afectación en el desempeño ordinario del personal administrativo y jurisdiccional, debido principalmente a las carencias tecnológicas que posibiliten una eficacia del trabajo remoto, siendo por tanto en buena cuenta deficitaria su implementación y sus logros con la adopción sistemática de esta modalidad laboral.

Por su parte, Chávez (2021), logró concluir no solo en la importancia y necesidad de esta modalidad de trabajo en el personal docente y administrativo, sino en las medidas oportunas que deben dictarse para mitigar la afectación en el servicio educativo, siendo necesario la redefinición de protocolos y reglamentos que posibiliten una implementación efectiva del teletrabajo en la organización, pues de otro modo no se podrían alcanzar los fines deseados en la organización, resaltándose el binomio empleador- trabajador en el diseño y dirección de las actividades laborales en tiempo no convencionales.

En lo que respecta a los estudios a nivel **local**, observamos el estudio de Falla (2021), quien concluye que la implementación de esta modalidad laboral ha resultado muy positiva para los fines de la organización, siendo además, que se contó desde un primer momento con la colaboración desinteresada de las máximas autoridades académicas y administrativas de este centro superior de estudios, que ha terminado redundando positivamente en el desempeño docente y en una progresiva adaptación al modelo del trabajo remoto, lo cual significa en buena medida que cualquier emprendimiento que afecte las condiciones de la fuerza laboral debe merecer el apoyo de los responsables de la dirección, máxime si se trata de una pandemia de estas características, que supuso la conformación en un nuevo orden en el entorno laboral de los trabajadores.

Por su parte, Reyes (2020), logra concluir una alta significancia entre sus variables de estudio, en tanto y en cuanto se relacionen de acuerdo a los fines propios de cada parte involucrada, siendo que la relación se torna mucho más productiva en la medida que la institución facilita los instrumentos tecnológicos necesarios y un plan de horarios acorde a las funciones de los trabajadores, logrando mejorar no solo al clima laboral sino también su desempeño.

Después de haber reseñado los estudios previos vinculados a la temática de nuestro estudio, desarrollamos a continuación las **bases teóricas** que constituye nuestro soporte investigativo.

Para definir el **teletrabajo** se hace necesario como paso previo conocer el funcionamiento de los Estados, por todo lo que ello significa para la vida de sus ciudadanos es una preocupación a nivel mundial, y aún hoy día siguen implementándose medidas de acuerdo a cada realidad de los diversos países. Frente al caso de la última emergencia sanitaria, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo- OIT, dispuso una serie de normas a sus países miembros, contemplando normas de carácter laboral y protocolos sanitarios (OIT, 2021), resaltándose especialmente no solo las recomendaciones y protocolos sanitarios para los servidores, sino especialmente las medidas del teletrabajo o trabajo remoto. Se debe entender que la autoridad debe asegurar el funcionamiento del Estado porque la razón de ser de los colectivos es el bienestar que este les provee en sus diversas necesidades, además de las interacciones con todas sus reparticiones (Frisancho, 2018).

En este mismo orden, Álvarez (2020), sostiene que estas circunstancias a nivel general ponen a prueba el funcionamiento del Estado, a partir de sus factores logísticos y presupuestales, y en muchas ocasiones no se tuvieron los reflejos tuitivos necesarios con sus recursos humanos (empleados públicos), por lo cual se espera una mayor asignación y protocolos en futuras emergencias. Valga mencionar también la opinión de Sánchez (2021), para quien la situación pandémica obligó a los legisladores de todo el mundo a reaccionar frente a una medida de imprevisibles consecuencias, y que en la mayoría de Estados no se contaba con los recursos necesarios para afrontar dicha crisis, por lo deben considerarse los aciertos y errores para futuras pandemias.

Nuestro país no fue la excepción en el tratamiento y evaluación de las medidas frente a las diversas olas del coronavirus, y entre ellas se puede destacar las disposiciones referidas al trabajo remoto. Como hemos señalado en párrafos anteriores, esta modalidad laboral ha sido consagrada positivamente por la organización laboral global, la cual recomendó la adopción de una serie de medidas

que la complementen, enfatizando las alternativas infomáticas, por medio de las cuales el trabajador mantiene su vínculo laboral y puede realizar su trabajo desde cualquier lugar, superando la idea tradicional de efectividad laboral a partir de un lugar físico (OIT, 2021).

Ahora bien, como afirma Delgado (2021), es una modalidad que nuestro país se ha afianzado con el objetivo de reforzar las ocupaciones laborales derivadas del impacto sanitario por el Covid-19, regulando los trabajadores que pueden estar bajo este régimen, con todas las ventajas que ello supone, preservando la estabilidad del trabajador, las ventajas para el empleador y de esta manera evitar mayores índices de contagios en el desempeño laboral.

No obstante, como afirma Manrique (2018), sus beneficios para el sector público y privado, su implementación ha venido señalando diversas problemáticas relacionadas a su fiscalización, recursos tecnológicos, facultades y derechos de empleadores y empleados, entre otros, que deben merecer una revisión doctrinaria y legal tal como nos proponemos en el presente estudio.

En cuanto a las ventajas que supone la implementación del teletrabajo podemos subrayar:

- a) Conciliación de la vida personal y laboral.** Esta fórmula es eficaz para equilibrar con éxito la vida profesional y la felicidad personal al tener un mayor nivel de libertad.
- b) Menor estrés.** El teletrabajo puede mejorar tu nivel de vida al poder realizar el trabajo desde casa, un entorno de seguridad y bienestar emocional.
- c) Mayor flexibilidad de horarios.** Adaptación del horario de trabajo en función de las propias necesidades personales. Esto aporta un mayor nivel de respuesta para atender posibles imprevistos de última hora en la agenda.
- d) Reducción de gastos.** Al evitar las comidas fuera de casa y el coste del transporte urbano te permite un ahorro extra cada mes.
- e) Mayor productividad.** El teletrabajo permite una mejor gestión del tiempo, al no tener que depender de factores externos como los atascos para ir y volver a la oficina, o los horarios del transporte público. Este gestión del



tiempo puede tener consecuencias muy positivas en tu productividad, pudiendo aprovechar las primeras horas del día para sacar más cantidad de trabajo.

Ventajas del teletrabajo para la empresa u organización:

**a) Menores costes.** Permite reducir los costes de infraestructura en las instalaciones al poder ahorrar espacio.

**b) Mejores candidatos.** Los procesos de selección de personal permiten conectar con mejores candidatos al poder establecer colaboraciones de trabajo a distancia.

**c) Reduce el absentismo laboral.** Esta metodología de trabajo también reduce el absentismo laboral ya que el trabajador tiene una disposición de horario para gestionar su agenda de trabajo en beneficio de la conciliación laboral.

**d) Retención del talento.** Desde el punto de vista corporativo, el teletrabajo fideliza a los profesionales más exigentes que valoran esta forma de colaboración como un ingrediente que mejora su calidad de vida.

**e) Mejora de objetivos.** La empresa prioriza el trabajo por objetivos en lugar de seguir enfocando el valor en la gestión del tiempo. Y este cambio de mentalidad acorde a las necesidades del presente marcado por la revolución tecnológica, mejora la marca corporativa de la empresa y sobre todo hace aumentar la productividad de los empleados.

En lo referente a las cuestiones normativas en sede nacional, es menester señalar que esta forma alternativa de realización laboral la encontramos regulada en la ley Nro. 30036, en la cual se conceptúa al teletrabajo como una modalidad de ofrecimiento laboral de parte del trabajador, especialmente a partir de las facilidades y ventajas que ofrecen las tecnologías de las comunicaciones en las entidades del Estado y las empresas privadas.

En cuanto a la **tecnología** relacionada a nuestro tema de estudio, conviene señalar que las soluciones tecnológicas vinculadas al teletrabajo juegan un papel clave, ya

que permiten agilizar la gestión de procesos y proyectos, facilitar la planificación y el seguimiento de las actividades, contribuir a la comunicación interna entre los empleados y aumentar la eficiencia y el rendimiento a la vez que mantiene la información segura (Tadeo, 2011).

Es de advertir que cuando la tecnología de trabajo remoto no está disponible, es imposible mantener un buen desempeño. Esto se debe a que la falta de recursos adecuados puede traer grandes riesgos no solo a la eficiencia, sino también a la seguridad de la información de la empresa. Por tanto, para poder disfrutar de todas las ventajas que proporciona el teletrabajo y al mismo tiempo optimizar la productividad, es necesario invertir en herramientas que contribuyan a la evolución del modelo (Secada, 2019).

Según nuestras observaciones, no se trata necesariamente de una carrera por integrar totalmente la tecnología a la organización, sino de cómo empoderar a los trabajadores con las nuevas tecnologías para que su trabajo sea más eficiente y productiva, debiendo adecuarse a sus propios fines si se trata de una institución pública.

En el sector privado es de perogrullo que si esto no se hace pronto, quizás muchas empresas pierdan su posición en el mercado o corran el riesgo de desaparecer o fusionarse por necesidad. En el sector estatal se corre un alto riesgo de que el servicio al ciudadano colapse o se entrampe perjudicando el bienestar de las personas (Tiznado, 2011).

En cuanto a los **medios o materiales tecnológicos**, se debe señalar que la tecnología debe ser vista como un facilitador para los empleados, que prefieren mantener el teletrabajo y la gestión, por lo que se hace necesario merituar todos los aspectos de su rendimiento, como las horas de trabajo, la productividad, la seguridad, la gestión de la infraestructura e incluso el uso del espacio de oficina para equipos híbridos. Se trata de un instrumento de mejora, que promueve el bienestar y la satisfacción de los empleados por la calidad de la función que desempeñan (Varian, 2017).

Las organizaciones necesitan estar tecnológicamente bien preparada para afrontar el trabajo remoto y superar sus desafíos, de modo que su implementación es un proceso en toda la extensión del término (Garden, 2017).

Esta situación no se agota solamente en el uso de aplicaciones de comunicación y gestión, se hace necesario, además, adoptar otras herramientas para la gestión de documentos y la firma electrónica, por ejemplo. Así, se evita la pérdida de archivos e información.

En general, sobre el punto conviene mencionar que esto estará siempre en función de la actividad que realice el trabajador, pero un mínimo equipamiento deberá facilitar no solo el equipo de conexión, su mantenimiento, periféricos, accesorios, mobiliario, entre otros. Si se trata de funciones más específicas, por ejemplo, para las funciones médicas o médico tecnológicas, deberá incluir equipos especializados que le permitan al trabajador o galeno contar con todas las herramientas disponibles para el cumplimiento de sus fines (Guevara, 2018).

Para el caso de un trabajo remoto en clave administrativa, el equipamiento deberá contar como mínimo con un software especializado, aplicaciones tecnológicas, tutoriales, mantenimiento, y un hardware de última generación que le permite una conexión remota efectiva para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a las **funciones a nivel de la Gerencia de salud**, contamos con diversos tipos de contratos propios de su naturaleza, siendo especialmente de acuerdo a la siguiente clasificación:

- a) Completa: Por esta modalidad, la prestación de los servicios se realiza completamente fuera del centro laboral, salvo coordinaciones de rigor que necesariamente implique su presencia en lugar del trabajo.
- b) Mixta: Por la cual el trabajador presta sus servicios de una forma alterna, es decir, presencialmente física o no en su centro de labores.

En este contexto, no necesariamente se considera en calidad de teletrabajador a aquel que eventualmente, o sea, no regularmente, ofrece o dispensa sus servicios

fuera del centro de labores. Por esta razón, la norma pertinente señala que estos tipos de contratos deben seguir ciertas pautas de aplicación, como por ejemplo:

- Justificar la necesidad de pasar a la modalidad de teletrabajo, a la par de los objetivos que se planifican.
- Los medios tecnológicos que faciliten el cumplimiento del trabajo.
- Si acaso los medios son alcanzados por la parte empleadora, deberán fijarse expresamente las condiciones de la tenencia y devolución.
- Igualmente, deberá constar por escrito si acaso los medios técnicos o informáticos que sean adicionales a los requerimientos básicos iniciales.
- Si acaso los medios son facilitados por la parte trabajadora, deberá indicarse los montos compensatorios obligacionales para la parte empleadora.
- La jornada laboral deberá estar consignada con antelación al cambio de modalidad por el teletrabajo.
- Los mecanismos o protocolos de control o fiscalización del desarrollo de la jornada laboral.
- La designación del controlador o fiscalizador de la relación laboral sea interno o ajeno al empleador.
- Todas aquellas condiciones necesarias para el normal desarrollo de la relación laboral entre empleador y trabajador, con delimitación de las responsabilidades generales y específicas que permitan un adecuado ejercicio laboral.

En cuanto a la influencia del teletrabajo remoto en el **rendimiento laboral en materia de salud**, debemos señalar en forma general que el rendimiento de los trabajadores se compone por comportamientos destinados a promover el desarrollo de los fines organizaciones, a partir de lo cual podemos advertir los siguientes niveles de aplicabilidad (Solis, 2016).

En un primer momento encontramos el cumplimiento de tareas, referido a aquellas actividades que complementan el desarro del servicio, incluyendo todas las directivas que posibiliten una variación regular en función a los fines establecidos.

Algunos modelos señalan que esta manifestación está vinculada estrechamente con el desempeño laboral y ciertas exigencias en su contratación, así, se advierte que las actividades estarán en función de la estructura organizacional y/o la complejidad en la tarea (Alice, 2015).

Un segundo enfoque se refiere al contexto laboral, conocido también como entorno ciudadano, la cual puede entenderse como las acciones que posibilitan el cumplimiento de las metas organizacionales, incluyendo aquellas labores asignadas típicamente al puesto del trabajador.

En tercer factor se manifiesta como una actitud contraproducente, entendido como aquella iniciativa dirigida a menoscabar el clima organizacional, que puede incluir abusos en las prerrogativas, exigencias fuera de orden, entre otras (Gaianni, 2017).

Teniendo en cuenta estos factores, se puede colegir que la figura del teletrabajo no influye de manera automática en el rendimiento de los trabajadores o en un mejor servicio del establecimiento, sino que ello está en función de los objetivos que se perfilen en una organización, así como de las herramientas que dispone para su ejercicio, y la flexibilidad o exigencia que demande la organización.

Tratándose de una institución que tiene que ver con la salud, un factor de importancia gravitante tiene que ver con la especialización del personal, pues el desempeño del trabajador tiene repercusiones directas o indirectas en la salud de la población determinada, en nuestro caso en la región de La Libertad.

Otro punto distintivo en esta materia, además de la especialización, es el rol que desempeña el trabajador, pues puede incluir al personal de dirección, que administra cierto sector de la institución, y el trabajador mismo, sobre cuyas funciones se registran los objetivos o metas de cumplimiento, y la factibilidad de cumplirlas de acuerdo a las exigencias o necesidades, sea que se trate de una institución de carácter público o privado.

### III. METODOLOGÍA

#### III.1. Tipo y Diseño de Investigación

Según el **tipo de investigación**, nuestro estudio es de naturaleza **Básica**, (Milciades, 2013), por cuanto la finalidad de este tipo de investigaciones es estudiar el fenómeno o la problemática, identificar y categorizar sus componentes, diseñar sus estrategias y señalar los pasos para la prueba de la hipótesis planteada.

En cuanto a la **interpretación de la investigación**, consideramos que es de naturaleza **Descriptiva** (Alva, 2008), en la medida que su desarrollo se circunscribe alrededor de un marco teórico especializado, siendo su principal finalidad afianzar la teoría existente o contribuir al diseño de una nueva. También señala Sánchez, et al., (2018), que una investigación de esta naturaleza se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos, pudiendo resultar en forma de principios, leyes o teorías científicas de la especialidad.

En cuanto al **enfoque**, a investigación es de corte **Cualitativo**, como afirma Saraya (2011), cuando señala que “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 133). Este tipo de investigación aborda los fenómenos en su estadio natural con el fin de estudiar sus categorías o participantes y relacionarlos con el contexto de la investigación si mayor influencia o variabilidad en su comportamiento.

En cuanto a la **unidad de análisis**, se trabajó con individuos, los cuales, tal como sostiene Solazar (2006), constituyen elementos que al someterse a la investigación participan de sus presupuestos y contribuyen a la fundamentación de sus resultados

En lo que respecta al **diseño de la investigación**, se optó por la **teoría fundamentada** (Hernández, 2014), por la cual el enfoque reposa en un procedimiento cualitativo que permita desplegar una teoría sistémica que permita entender una realidad o fenómeno de estudio.

### III.2. Categorías, Sub categorías y matriz de categorización

Como nos indica Agurto (2009), las categorías pueden conceptuarse como una fracción esencial del objeto cualitativo, la cual debe delimitarse en la delimitación de la investigación; así encontramos:

Categoría 1	<b>Trabajo remoto</b>
Sub categorías	Regulación laboral empleador-trabajador
	Monitoreo del trabajo
Categoría 2	<b>Rendimiento laboral</b>
Sub categorías	Jornada laboral
	Equipamientos técnicos

### III.3. Participantes

Los participantes del estudio fueron diez (10) individuos, entre trabajadores de las diferentes áreas de la Gerencia de Salud- La Libertad que se encuentran laborando actualmente en la modalidad de trabajo remoto, y profesionales de la especialidad jurídica en Derecho Laboral.

### III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas se contaron con:

- **La entrevista:** Gracias a esta técnica se pudo recabar las opiniones de especialistas vinculados a nuestro tema de estudio, cuyas posiciones nos permitieron justificar y discutir los objetivos de este trabajo.
- **Análisis documental:** Por la cual se revisó los documentos necesarios para tener una idea más aproximada de su funcionamiento y caracterización.

En cuanto a los instrumentos se contó con:

- **Guía de entrevista:** El cual consta de una serie de preguntas abiertas y semi abiertas con el objeto de conseguir mayor información confiable sobre nuestro tema de estudio relacionado al trabajo remoto.

- **Guía de análisis documental:** Diseño para levantar datos puntuales sobre el tema de estudio.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

### III.5. Procedimientos

En lo respecta al procedimiento dispuesto para nuestro trabajo académico, se inició con (1) la construcción de los instrumentos necesarios para posibilitarla la consecución de los fines u objetivos de esta investigación. Habiendo ya culminado la estructura y desarrollo del proyecto, y tras levantarse las observaciones a que hubiere lugar, se procedió a (2) seleccionar los especialistas que serán objeto de una entrevista, con el fin de contrastar nuestra posición jurídica respecto a la temática de la investigación.

Una vez conseguido el reporte de las entrevistas, procederemos a su (3) análisis correspondiente, contrastándolas con los hallazgos teóricos del tema y discutir las diversas teorías o posiciones al respecto, para, finalmente, elaborar las conclusiones y recomendaciones a que hubiere lugar.

### III.6. Rigor científico

Referido a que la valoración científica de nuestro trabajo se determinó por sus alcances delimitados en las primeras instancias de esta investigación, valorando



desde un primer momento la importancia de sus variables, así como sus causalidades y caracterizaciones, lo cual nos permitió tener en su desarrollo una consistencia y logicidad propia de los trabajos académicos, como afirma Hernández, y Batista (2014), enriqueciendo de esta forma el acervo teórico y práctico en torno a la temática de nuestro objeto de estudio.

### **III.7. Método de análisis de información**

A partir de un enfoque cualitativo, se diseñó una serie de estrategias y razonamientos que nos permitieron correlacionar las diversas categorías de esta investigación, a la vez que se descompuso teóricamente cada una de sus concepciones teóricas desplegadas en nuestros objetivos.

En virtud de este análisis, los primeros resultados fueron sometidos a un estudio hermenéutico de sus categorías, ponderando sus hallazgos en función a nuestros intereses académicos (Schenetti, 2015), a fin de lograr una armonía jerárquica en el diseño de la investigación y de sus principales argumentos.

### **III.8. Aspectos éticos**

En cada fase de este trabajo académico se observó la autoría de los escritos y diversos documentos doctrinarios y legales, y se deja constancia que en cada uno de los episodios de este trabajo se respeta los derechos de autor que corresponde a cada uno de los trabajos citados, los cuales deben ser observados y respetados como trabajos de originalidad, por lo que nos limitamos a comentarlos, analizarlos y a cuestionarlos desde nuestros propios puntos de vista, con el fin de enriquecer la investigación sobre esta materia.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### IV.1. RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados de esta investigación en base a las entrevistas realizadas según nuestra muestra específica de estudio, para lo cual se ha contado con el concurso de técnicos, administrativos y especialistas jurídicos en Derecho Laboral.

**En cuanto al primer objetivo específico de nuestra investigación: Analizar las ventajas y desventajas del trabajo remoto en el Perú, las posiciones de los especialistas dieron lugar a las siguientes tablas:**

**TABLA 1:** Opinión respecto de la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud.

<b>PREGUNTA 1: ¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
En mi evaluación, he constatado que en la pandemia que padeció nuestra institución, se dispuso que casi el 80% de los trabajadores hicieron trabajo remoto para evitar el contagio de sus familias y de la comunidad; de modo que esta figura tuvo una alta incidencia en el desempeño de los trabajadores, no solo en los establecimientos de	La incidencia ha sido sustantiva, dado que frente a la coyuntura pandémica se estableció utilizar la tecnología y herramientas digitales como medida para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados durante todo el periodo de la emergencia.	La incidencia del trabajo remoto ha sido bastante visible en todos los sectores productivos. Si bien al principio se vio cierta renuencia, con el tiempo nos adaptamos a los cambios; por ello se hace necesario tomar esta experiencia para futuros eventos de esta naturaleza.

---

salud sino de toda la administración pública.

---

**ENTREVISTADO 04**

La implementación del trabajo remoto incide directamente en el rendimiento de los trabajadores del sector público y privado, y por tanto debe sujetarse a una norma especializada en términos de utilidad, productividad y eficiencia de recursos.

**ENTREVISTADO 05**

El trabajo remoto ha servido para evaluar la necesidad y conveniencia de destinar los recursos suficientes para su implementación en tiempos no convencionales o pandémicos, lo cual a su vez debe merecer una regulación especializada en los diversos sectores de la administración pública.

**ENTREVISTADO 06**

La administración debe identificarse con los usuarios finales del servicio público, y para ello debe agotar todos los mecanismos que permitan la continuidad del funcionamiento estatal, especialmente en sectores sensibles como la atención médica.

---

**ENTREVISTADO 07**

La incidencia del trabajo remoto sobre el rendimiento de los trabajadores debe evaluarse no solo en función a la necesidad de su implementación sino de los beneficios que ello genera en la calidad del servicio ante los ciudadanos.

**ENTREVISTADO 08**

Es de gran incidencia en tanto que es una herramienta que permite organizar las funciones laborales en un marco de razonabilidad y empatía con la persona del trabajador, con el objeto de evitar el colapso de la administración.

**ENTREVISTADO 09**

Considero que, además de su importancia, los directores deben seguir implementando esta y otras modalidades laborales con el fin de enfatizar la prevención y salud del personal de la institución.

---

**ENTREVISTADO 10**

---

Considero que toda administración debe implementar progresivamente este tipo de alternativas laborales, pero especialmente debe tener los ensayos o simulacros

---

suficientes para que el trabajador se familiarice con estas nuevas modalidades, pues muchas veces no se capacita en el rendimiento de sus obligaciones. Por ellos la institución debe tener esta prevención en su programa o planes de ejecución.

---

**ENTREVISTADO 11**

Creo firmemente que el trabajo en todas sus modalidades, y especialmente el trabajo remoto, da mejores resultados, ya que no existe la presión de los jefes, y de esta forma el propio trabajo puede diseñar su propio espacio laboral.

---

**ENTREVISTADO 12**

El trabajo remoto fue un cambio en las relaciones laborales para proteger la salud de la población vulnerable al contagio del Covid-19, de esta forma se ayudó a evitar contagios, pero trajo consigo la demora en la tramitación de expedientes administrativos en las entidades del Estado.

---

**INTERPRETACIÓN:** Luego de procesar las entrevistas, observamos que una sobrada mayoría equivalente al 80% consideran la existencia de una relación directa entre el trabajo remoto y el rendimiento de los trabajadores, versus el 20% restante que opina lo contrario. Se fundamenta además, en el primer caso, que su implementación representa un mejoramiento del servicio que se ofrece. Junto a ello, se señaló también la necesidad de generar las condiciones favorables para su implementación, pues esta modalidad no garantiza por sí misma un mejoramiento de las condiciones laborales del trabajador y el desempeño de la organización.

En este sentido, coincidimos con Albaladejo (2019), cuando afirma que en el desarrollo funcional de la administración, se hace necesario explorar todos los mecanismos que permitan que los trabajadores adecuen sus servicios a las necesidades de la institución y de la población. De lo señalado, se realiza el siguiente análisis, que la figura del trabajo remoto tiene una alta incidencia con el desempeño de los trabajadores, pero que para que cumpla con su cometido se hace necesario no solo su progresiva implementación, sino también su vigilancia y evaluación de cara al mantenimiento del servicio que se ofrece y las condiciones laborales de los trabajadores.

A manera de conclusión, podemos afirmar que este mecanismo laboral permite no solo el afianzamiento de las actividades de una organización, sino una mayor interacción con el personal de trabajo y una redefinición del servicio en tiempos no convencionales, como es el caso de una emergencia sanitaria.

**TABLA 2:** Opinión respecto de las ventajas del trabajo remoto.

<b>PREGUNTA 2: ¿Cuáles son las ventajas del trabajo remoto en el Perú?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
<p>Entre las ventajas puedo subrayar que permite conciliar la vida laboral/familiar con la responsabilidad laboral, que podemos manejar nuestro tiempo. Ahorro en gasto de transporte y alimentación. Ahorro también para la empresa, como, por ejemplo, electricidad.</p>	<p>Flexibilidad, en la medida que se tiene control sobre el horario de trabajo y se adapta a las necesidades del centro laboral. Avance tecnológico, en tanto se dispone de servicio de internet, herramientas de comunicación, plataformas de colaboración y software de gestión de proyectos, entre otros.</p>	<p>A mi juicio, tiene muchas ventajas, pero considero que la mayor ventaja es el ahorro de tiempo y costos que representan movilizarse hasta el centro de trabajo; por ello es muy positivo que se implementa en el centro laboral.</p>
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
<p>Las ventajas son de orden jurídico y económico, en tanto implica una mejor distribución de los recursos del Estado, y el surgimiento de una figura jurídica que permita acondicionar la interacción laboral de la empresa o institución.</p>	<p>Las ventajas básicamente son la practicidad de la relación laboral y la implementación de nuevas tecnologías en el entorno del trabajador que le permitan mejorar su rendimiento a un menor costo para él y para su familia, pues al final se trata de mejorar las condiciones mínimas del trabajador para el</p>	<p>Además de sus consabidas ventajas, creo conveniente señalar que toda innovación en el sector público o empresarial demanda una articulación de acciones internas y/o externas que tengan como principal objetivo el mejoramiento del servicio ofrecido.</p>

---

cumplimiento de sus funciones.

---

**ENTREVISTADO 07**

**ENTREVISTADO 08**

**ENTREVISTADO 09**

---

Creo que la mayor ventaja es el acercamiento del diseño laboral clásico a la modernidad que implica la adopción de nuevas tecnologías en el desarrollo de las obligaciones laborales.

Son ventajas de diversos órdenes, pero entre ellas quisiera enfatizar la posibilidad de adecuarse al trabajo remoto sin dejar de trabajar a pesar de tener problemas con los espacios físicos, enfermedades o cualquier otro imprevisto.

Es una ventaja especialmente económica para el trabajo y muchas veces para el empleador. Lo positivo, en todo caso, es que sea una modalidad o mecanismo que se tenga disposición para el normal desarrollo de las relaciones laborales y evitar el cierre total o parcial de la organización.

---

**ENTREVISTADO 10**

Considero, por mi parte que todas sus ventajas deben ser puestas a prueba en el desempeño mismo del trabajador, pues la teoría muchas veces no se condice con la práctica, y termina acostumbrando al trabajador a un facilismo perjudicial para la institución. En todo caso, junto con su implementación deberían adecuarse mecanismos de control.

---

**ENTREVISTADO 11**

**ENTREVISTADO 12**

---

Sin duda la mayor ventaja es la ausencia de la presión de los jefes en el horario laboral, así como la autonomía del trabajador para planificar su desempeño y concentrarse en su cumplimiento.

La principal ventaja fue la preservación de la salud de la población trabajadora con comorbilidad que era posible de infectarse con la enfermedad del Covid-19; sin embargo, de todos modos se produjeron varios contagios y fallecimientos en nuestra institución y en las diversas reparticiones estatales.

---

**INTERPRETACIÓN:** En las respuestas de esta pregunta, podemos analizar que la totalidad de nuestros entrevistados, es decir el 100%, tienen una clara idea de las

---

---

ventajas que supone la modalidad del trabajo remoto en sus diversos espacios, y especialmente de sus ventajas que supone su implementación, entre ellas podemos mencionar por ejemplo: factores económicos, sociales, familiares e institucionales, lo cual se traduce como una modalidad acertada para los fines de la relación laboral.

En esta dirección, Salvatierra (2021), afirma que las ventajas de esta modalidad remota se extienden no solo a las condiciones mismas del trabajador en términos de empleabilidad y continuidad laboral, sino que permiten que la organización rediseñe sus procesos en función al servicio que presta, sea este público o privado.

De esta forma, podemos analizar que este mecanismo lleva implícito una serie de ventajas que los empleadores deben procurar implementar en sus organizaciones, no solo atendiendo las condiciones laborales de una relación laboral típica, sino en función a las reales necesidades del servicio que se ofrece, ya sea en la esfera del sector público o privado.

Como conclusión, considero que el mecanismo del trabajo remoto ofrece a sus usuarios la posibilidad de optimizar la relación laboral que desempeñan, mejorar las condiciones del trabajador, ya sea temporal o de manera permanente, y asegurar la continuidad de la función pública o privada.

---

**TABLA 3:** Opinión respecto de las desventajas del trabajo remoto.

<b>PREGUNTA 3: ¿Cuáles son las desventajas del trabajo remoto en el Perú?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
Puedo citar entre sus principales desventajas, la falta de control en la jornada laboral que desempeñan los trabajadores, así como una descoordinación con el centro laboral en tiempos de mayor exigencia.	Dificultad en la comunicación, pues existe dependencia de herramientas digitales. Límite entre trabajo y vida personal, es decir, falta de separación física entre el espacio laboral y el hogar. Falta de supervisión directa, en la medida que existe una menor supervisión por parte de los superiores.	Considero entre sus desventajas la pérdida de interacción con los compañeros y jefes, lo cual por momentos se genera una especie de falta de identificación con los objetivos de algunas actividades, lo cual puede redundar en un perjuicio del clima laboral necesario para un eficaz desempeño en el trabajo.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
Principalmente, considero que la principal desventaja es la informalidad en su implementación, es decir, su puesta en marcha sin objetivos claros en el mediano y largo plazo.	Se podría considerar como desventaja los grupos de interés, especialmente al interno de la organización, que no permite su integración transversal como mecanismo tecnológico en el mejoramiento del servicio.	La principal desventaja reside en no disponer de los recursos humanos y tecnológicos suficientes para su implementación, en función a las reales necesidades de la institución pública.
<b>ENTREVISTADO 07</b>	<b>ENTREVISTADO 08</b>	<b>ENTREVISTADO 09</b>



Las desventajas pueden observarse por una falta de implementación adecuada que perturbe el clima laboral de la organización, ya sea x falta de tecnología o falta de capacitación.	Creo que la principal desventaja es para los empleadores, que deben reformar sus procesos presenciales a una nueva normalidad, que les puede, de un lado ahorrar ciertos gastos, pero también puede generarle otras inversiones.	Entre sus principales desventajas están los gastos que demanda a la dirección empresarial las condiciones para su implementación en los centros laborales y/o en los domicilios de los trabajadores, lo cual supone una inversión no planificada.
--	--	---

---

**ENTREVISTADO 10**

---

Creo que las desventajas son menores que las ventajas, especialmente cuando se refiere a las condiciones del trabajador para su prestación laboral, dado que se le ofrece toda la comodidad para adecuarse al servicio, muchas veces sin un mayor control de su desempeño.

---

**ENTREVISTADO 11**

Lamentablemente, muchos trabajadores no cuentan con equipos computarizados actualizados que permitan cumplir óptimamente con sus funciones; y, de otra parte, muchos trabajadores son relajados y poco serios.

---

**ENTREVISTADO 12**

La principal desventaja fue la demora de los procedimientos administrativos acostumbrados, y de atención oportuna a los ciudadanos.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de las entrevistas, se deja entrever que una mayoría de nuestros entrevistados, equivalente al 90%, tienen una percepción clara no solo de sus ventajas sino también de las desventajas del trabajo remoto, entre ellas, podemos mencionar por ejemplo: la falta de control de su implementación, la falta de planificación, y especialmente las carencias en destinar los recursos suficientes para dicha implementación.

En razón de ello, Delgado (2021), asegura que la implementación del mecanismo del trabajo remoto debe hacerse agotando todos los cuidados y presupuestos necesarios para que la calidad de la relación laboral y del servicio ofrecido no

---

---

disminuya; y que, en todo caso, se constituya en una alternativa secuencial o permanente para determinados grupos laborales.

De esta forma, la institución debe planificar la implementación del trabajo remoto teniendo en cuenta sus ventajas y desventajas, con la finalidad de adecuar los fines del servicio a las posibilidades y recursos disponibles.

Como conclusión, consideramos que el trabajo remoto no solo puede tener ventajas, ya descritas en la pregunta anterior, sino que las desventajas pueden presentarse eventualmente en su implementación, para lo cual debe tenerse la mejor voluntad de empleadores y trabajadores para que cumpla con sus fines en el desempeño laboral.

---

**En cuanto al segundo objetivo específico de nuestra investigación: Conocer si los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad cuentan con la capacitación y las herramientas digitales adecuadas para mejorar su rendimiento, las posiciones de los especialistas dieron lugar a las siguientes tablas:**

**TABLA 4:** Opinión respecto de la capacitación de trabajadores y rendimiento en el trabajo remoto.

<b>PREGUNTA 4: ¿Los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad cuentan con la capacitación adecuada para mejorar su rendimiento en el trabajo remoto?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
No, pues algunos trabajadores desconocen las últimas disposiciones en la materia. Debería darse charlas y actualizar a los trabajadores, pues de esta forma se contribuye al desarrollo mismo de la persona misma del trabajador.	No, dado que no existió un plan adecuado para el buen desempeño y uso de las herramientas tecnológicas. De otro lado, el personal de salud es muy mayor de edad, lo que dificulta utilizar aplicaciones y software en las diferentes áreas.	En realidad, aún existe cierto desconocimiento, sobre todo en las personas mayores que no están muy familiarizados con las herramientas tecnológicas.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
No, pues la capacitación a menudo no ha sido planificada en base a las dimensiones del servicio de la gerencia de salud, ni ha incluido las áreas específicas para su evaluación; por ello, como en toda institución se han	No, porque su implementación no ha logrado consolidarse en la cultura organizacional y no responde a las contingencias ordinarias o extraordinarias del servicio de salud.	Desconozco mayormente en este caso específico, pero la regulación del trabajo remoto no contempla sanciones ni acciones de control para las capacitaciones; en todo caso, debería preverse en

podido observar mucha informalidad o improvisación en la implementación del trabajo remoto.	una futura reglamentación del trabajo remoto.
---	---

<b>ENTREVISTADO 07</b>	<b>ENTREVISTADO 08</b>	<b>ENTREVISTADO 09</b>
------------------------	------------------------	------------------------

La capacitación es un elemento que no ha sido valorado en el último programa de acogimiento al trabajo remoto; probablemente, porque no se ha planificado el ingreso de una gran cantidad de activos laborales en esta forma de trabajo.	Como toda institución del Estado, la capacitación no se ha tenido en cuenta en su implementación, lo cual no quiere decir que sea un fracaso, pues cualquier ausencia debe corregirse sobre la marcha.	La capacitación debió realizarse de manera previa a cualquier riesgo o emergencia sanitaria; por lo que se recomienda que estos programas incluyan talleres de capacitación para el personal de todos los niveles.
--	--	--

<b>ENTREVISTADO 10</b>
------------------------

Lo que puedo observar es la ausencia de una cultura de prevención y mejoramiento en la administración, que se extiende a esta figura del trabajo remoto, con las consecuencias de improvisación e informalidad en su implementación. Por ello se recomienda destinar los recursos necesarios para la capacitación de todo el personal de la institución.

<b>ENTREVISTADO 11</b>	<b>ENTREVISTADO 12</b>
------------------------	------------------------

No, pues existen dos tipos de trabajadores: los administrativos (en las oficinas de administración, planificación, asesoría jurídica, etc.); trabajadores asistenciales (médicos, enfermeras, obstetras, tecnólogos médicos, etc.); entonces los que sí se adecuan al trabajo remoto son los administrativos, a quienes se les debe capacitar; mientras	A mi parecer, considero que no todos los servidores fueron capacitados en la “nueva normalidad” y el resto de las tecnologías de la información, lo cual generó que no hubiera un rendimiento laboral en las entidades del Estado de una manera efectiva.
---	---

que para el caso de los asistencialistas, siempre debe ser un trabajo presencial.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de las entrevistas, observamos que lamentablemente, la mayoría de entrevistados, técnicos y especialistas jurídicos, equivalente al 70%, consideran que los trabajadores de la Gerencia de Salud no cuentan con la capacitación adecuada que les permita mejorar su rendimiento, lo cual redundaría en su desempeño laboral y en el servicio que se presta, versus el 30% restante que opinó lo contrario. Con este tipo de respuestas, nuestra investigación se va orientando progresivamente no solo a la identificación de los factores de diagnóstico sino a la importancia de la capacitación para mejorar el rendimiento de sus trabajadores.

Por esta razón, Basurco (2020), manifiesta que si bien la implementación de cualquier programa laboral implica un mayor costo a las empresas u organizaciones, debe procurarse en su planificación las diversas modalidades de capacitación, con el fin de asegurar su funcionamiento y un factor refractario de parte de los trabajadores.

En función a estas consideraciones, nuestro análisis nos permite afirmar que el rendimiento de los trabajadores estará en función a su propio desempeño, pero especialmente en la capacitación que se le ofrezca para su adecuación al trabajo remoto y a los intereses del servicio que se ofrece.

Como conclusión, podemos afirmar que, efectivamente, el logro de un buen desempeño laboral depende no solo de las condiciones laborales de una institución, sino de la capacitación que se ofrezca a los trabajadores, dado que el éxito de su implementación radicaría en la adecuación a las nuevas formas del trabajo remoto.

---

**TABLA 5:** Opinión respecto de las herramientas digitales adecuadas para mejorar el rendimiento en el trabajo remoto.

**PREGUNTA 5: ¿Los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad cuentan con las herramientas digitales adecuadas para mejorar su rendimiento en el trabajo remoto?**

<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
No, lamentablemente, pero la norma indica que todo trabajador debe contar en su domicilio con una computadora, ya sea laptop o de escritorio, así como de internet, los cuales deberían ser facilitados y controlados por la oficina respectiva de la empresa.	Bueno, en la actualidad ya se implementaron algunas herramientas que permiten mejorar el desempeño de cada profesional en la gerencia.	Sí, los actuales servidores cuentan con todas esas herramientas digitales, las cuales facilitan el trabajo por su temporalidad y eficiencia.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
Hay muchas carencias como toda la administración pública, lamentablemente no se dispone de los recursos suficientes para asumir en su integridad el trabajo remoto del personal.	En realidad, las herramientas digitales con las que se cuenta son las propias de cada trabajador y que fueron conseguidas por sus propios medios, no fueron brindadas por la institución.	No se cuenta con las herramientas digitales de alta tecnología que debería tener la institución o proveer a los trabajadores con el fin de cumplir con sus jornadas remotas.
<b>ENTREVISTADO 07</b>	<b>ENTREVISTADO 08</b>	<b>ENTREVISTADO 09</b>
Se cuenta con las mismas herramientas que se usaron antes de la emergencia sanitaria, y no	No solo debería preguntarse por la tecnología sino también por la capacitación del personal en el uso de las herramientas, ya que	Las herramientas digitales como aplicaciones, periféricos o equipos digitales especializados para el trabajo remoto no son

---

se han programado muchos trabajadores patrimonio de la institución; nuevas convocatorias. son personas muy por esa razón se tiene mayores que les cuesta algunos problemas en su familiarizarse con estas implementación integral. nuevas herramientas digitales ya se en el centro laboral o en su propio domicilio.

---

#### **ENTREVISTADO 10**

---

No estoy muy al tanto de todas las condiciones de este establecimiento, pero sus problemas son los mismos de toda la administración pública: no se cuenta con las herramientas digitales especializadas para el propósito de implementar debidamente el trabajo remoto, por lo que la experiencia no puede resultar satisfactoria para los propios usuarios

---

#### **ENTREVISTADO 11**

#### **ENTREVISTADO 12**

---

No, porque, en primer lugar, en muchos centros hospitalarios tienen herramientas tecnológicas totalmente desfasadas para un trabajo efectivo, y otros ni siquiera cuentan con esas herramientas, por ejemplo, en el caso de las sedes en la sierra liberteña, donde los equipos son muy atrasados e incluso la señal de internet es muy baja.

Considero que sí, porque se realizaron charlas y capacitaciones vía plataformas zoom, con el objeto de actualizar a los servidores de las nuevas modalidades remotas en sus funciones.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de nuestras entrevistas, se puede observar sin mayor esfuerzo en el análisis que la totalidad de entrevistados, esto es, el 100%, manifiestan las carencias de la institución en cuanto a la tecnología necesaria para un desempeño óptimo del trabajo remoto, con todas las consecuencias que ello supone para el trabajador y los administrados.

En esta dirección, se confirma lo señalado por Delgado (2022), cuando afirma la necesidad de implementar el trabajo remoto en determinadas circunstancias, acompañado de los implementos digitales suficientes para el normal desempeño de

---

---

los trabajadores en la modalidad del trabajo remoto; de otro modo, no se pueden lograr las metas propuestas en función a un desempeño informal o improvisado.

Se entiende por tanto en este análisis, que el rendimiento de los trabajadores estará en función a su propio desempeño, pero especialmente en la calidad de la tecnología que se le ofrezca para su adecuación al trabajo remoto y a los intereses del servicio que se ofrece en la institución.

Como conclusión, sobre el punto, podemos afirmar que, a todas luces, el logro de un buen desempeño laboral en los trabajadores, está en función no solo a las necesidades de la institución, sino también a las herramientas tecnológicas que se implementen en el centro de labores.

---



**TABLA 6:** Opinión respecto de efectos del trabajo remoto en la carga laboral de los trabajadores.

<b>PREGUNTA 6: ¿Cuáles son los efectos del trabajo remoto en la carga laboral de los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
Los efectos pueden ser el estrés o trabajar fuera del horario normado, inclusive feriados por cumplir con la responsabilidad laboral.	Mayor disponibilidad, pues significa tener una mayor presión para estar siempre conectado y responder en forma rápida a las solicitudes y comunicaciones de trabajo.	El nivel de concentración que requiere el trabajo remoto es mayor, por tanto, consideran que muchos en casa tienen que atender a sus familias, se torna un poco más complicado a desarrollo de las actividades.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
El principal efecto es una mayor autonomía de la disposición del trabajador para cumplir con el trabajo encomendado, en función los objetivos de la entidad.	Los efectos son positivos para toda la relación laboral, especialmente para la carga del trabajador en el área que sea asignado.	Los efectos estarán en dirección directa con las condiciones que se apliquen para el desarrollo del trabajo remoto, especialmente la disposición tecnológica y la capacitación de los trabajadores.
<b>ENTREVISTADO 07</b>	<b>ENTREVISTADO 08</b>	<b>ENTREVISTADO 09</b>
Debe asumirse que la implementación del trabajo remoto trae consigo una menor carga laboral para el trabajador, pero eso dependerá de la	Sin duda será un alivio en la carga laboral, pues el trabajador tendrá una mayor libertad para cumplir con sus tareas.	Creo que si asumimos que se disponen todas las facilidades para esta modalidad laboral, se espera un mejor acondicionamiento y respuesta del trabajador en

---

dirección o jefatura de las diversas áreas.	se carga laboral, y eso es lo que importa para cumplir con el propósito de atención.
---	--

---

#### ENTREVISTADO 10

---

Cualquier efecto que se persiga con la introducción del trabajo remoto, debe estar previsto en sus manuales o directrices del área encargada, por lo que ello debe merecer un monitoreo de todo el proceso del desempeño en el trabajo remoto.

---

#### ENTREVISTADO 11

#### ENTREVISTADO 12

---

En realidad, no hay ninguna carga laboral extra, y eso dependerá de las jefaturas de no exigir trabajo que superen las 8 horas diarias de trabajo, por lo que es necesario también tenerlo en cuenta.

Los efectos conllevaron a una demora excesiva en la atención de los expedientes administrativos, cuya falta de celeridades objeto de reclamos y quejas por los administrados.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de las entrevistas, se puede observar que la mayoría de respuestas, es decir el 80%, se decantan por un efecto positivo del trabajo remoto en su implementación en la entidad objeto de estudio, siempre condicionado a un equipamiento logístico y la capacitación correspondiente a los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, versus un restante 20% que opinó lo contrario.

En esta dirección, se confirma lo señalado por Martínez (2021), cuando afirma la conveniencia de esta forma de trabajo en el sector público, siempre que se cumplan con los requerimientos materiales y de actualización que demande de acuerdo al servicio que se presta.

Como conclusión, podemos afirmar que la orientación que se le de al trabajo remoto estará en función a los objetivos que se persigan y a los requerimientos que se puedan facilitar en las condiciones laborales.

---

**En cuanto al tercer objetivo específico de nuestra investigación esto es, Identificar el tratamiento normativo del trabajo remoto en el Derecho Comparado, se utilizó la respectiva guía documental de legislación comparada.**

**TABLA 6:** Análisis del tratamiento del trabajo remoto en la legislación comparada.

<b>Legislación Comparada</b>	<b>Norma y Fecha</b>	<b>Situación</b>	<b>Postura</b>	<b>Alcance normativo</b>
<b>ARGENTINA</b>	Ley 27.555 Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo	Aprobado por el congreso	Reconocimiento normativo del trabajo remoto	Establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo/ trabajo remoto en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.
<b>BOLIVIA</b>	Decreto Supremo 4218/2020 de 14 de abril	Aprobado por el Ejecutivo.	Reconocimiento normativo del trabajo remoto	Regula el Teletrabajo/ trabajo remoto como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de TICs en los sectores público y privado.
<b>BRASIL</b>	Ley 12551 (2011) Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017)	Aprobado por el congreso	Reconocimiento normativo del trabajo remoto	Equipara los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos.
<b>CHILE</b>	Ley 21.220 de 24 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX "Del trabajo a	Aprobado por el congreso	Reconocimiento normativo del trabajo remoto y voluntad de las partes.	Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

	distancia y teletrabajo”.			
<b>COLOMBIA</b>	Ley 1221 (2008)	Aprobado por el congreso	Reconocimiento normativo del trabajo.	Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
<b>MÉXICO</b>	Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.	Aprobada por el Ejecutivo	Reconocimiento normativo del trabajo.	Regula el teletrabajo en el ámbito del trabajo a domicilio.
<b>PERÚ</b>	Ley 30036 (2013) que regula el Teletrabajo	Aprobada por el congreso	Reconocimiento normativo del trabajo.	Regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

#### **INTERPRETACIÓN:**

Del análisis correspondiente de las diversas legislaciones estudiadas, se pudo concluir no solo la importancia del trabajo remoto en la normatividad de los diversos países, sino especialmente del aprovechamiento de sus ventajas tanto para el beneficio de los trabajadores como para el servicio que se presta en la población. Se observa pues que esta modalidad de trabajo se alteró en el contexto de la emergencia sanitaria, y se volvió forzoso, con muchas medidas improvisadas para resolver cuestiones indispensables como el equipamiento y la organización del trabajo, las cuales muchas veces fueron reguladas en diversas instancias, pero no necesariamente se cumplió en la práctica. En base a estas consideraciones, es menester brindar un marco jurídico apropiado para la modalidad de trabajo remoto, a la par

---

de implementar políticas públicas para el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones, que deben asumir los actores de la relación laboral. Como conclusión podemos afirmar que el trabajo remoto tiene na legislación especial en todos los países, de acuerdo a sus propias realidades, pero que todavía falta mucho por mejorar en términos de tecnología y especialización en las diversas facetas del trabajador.

---

En el desarrollo de la investigación también se aplicó la guía de análisis documental para el caso de la doctrina nacional y doctrina extranjera.

## **GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE DOCTRINA NACIONAL Y EXTRANJERA**

**Tabla N° 7:** Opinión de Juristas sobre el Teletrabajo.

---

**Ángel Delgado**

**(Perú)**

**AUTOR**

Respecto del trabajo remoto, señala que en nuestro país se presenta como una modalidad estacional con el objetivo de salvaguardar y reforzar las ocupaciones laborales derivadas del impacto del Covid-19, y en este afán apunta a determinar los trabajadores que pueden estar bajo este régimen, con todas las ventajas que ello supone, preservando la estabilidad del trabajador, las ventajas para el empleador y de esta manera evitar mayores índices de contagios en el desempeño laboral.

No obstante sus beneficios para el sector público y privado, su implementación ha venido señalando diversas problemáticas relacionadas a su fiscalización, recursos tecnológicos, facultades y derechos de empleadores y empleados; por lo que si bien se trata de una medida acertada para nuestro país, es necesario que se efectúen los ajustes legislativos necesarios para lograr un equilibrio laboral que permita mejorar la productividad de la empresa o institución.

**María Inés Horvitz**

**(Chile)**

**AUTOR**

Manifiesta que para entender la utilidad del trabajo remoto se debe apreciar sus fundamentos o justificaciones legales así como su ámbito de aplicación sea en tiempos convencionales o de alguna emergencia del tipo sanitario, para lo cual se ha

---

demostrado que su implementación permita que el servicio estatal no se detenga.

Señala, además, que para valorar las diversas dimensiones de esta figura se hace necesario acompañar los medios necesarios para su implementación, especialmente tratándose del sector público, pues la dación de una norma de esta naturaleza por sí sola no garantiza una efectiva implementación.

---

**Estuardo Álvarez**  
**(Argentina)**

Manifiesta que las circunstancias a nivel general para el surgimiento y consolidación del teletrabajo, en similares términos ponen a prueba el funcionamiento del Estado, a partir de sus factores logísticos y presupuestales, y en muchas ocasiones no se tuvieron los reflejos tuitivos necesarios con sus recursos humanos (empleados públicos), por lo cual se espera una mayor asignación y protocolos en futuras emergencias.

**AUTOR**

La reacción del agente estatal no solo obedece a circunstancias extraordinarias de empleabilidad, sino que se condicen con la necesidad de hacer un uso racional de la tecnología en favor del desempeño del trabajador, para cual no basta con el dictado de una norma particular, sino que debe implementarse todas las condiciones para su ejecución, incluyendo los aspectos logísticos para su desempeño.

---

**Mateo Sánchez**  
**(España)**

**AUTOR**

Reconoce las ventajas de la normativa europea en materia de teletrabajo, para quien la situación pandémica obligó a los

---



legisladores de todo el mundo a reaccionar frente a una medida de imprevisibles consecuencias, y que en la mayoría de Estados no se contaba con los recursos necesarios para afrontar dicha crisis, por lo deben considerarse los aciertos y errores para futuras pandemias.

En este orden de ideas, señala el autor, se hace patente la necesidad de un trabajo conjunto entre el legislador y los participantes de una relación de trabajo, con el propósito de que cada parte exponga y justifique sus necesidades; solo de esta forma se podrá contar con una norma que se mantenga en el tiempo y pueda adecuarse a toda clase de circunstancias no ordinarias que determina la continuidad de la actividad laboral.

---

### **INTEPRETACIÓN:**

En lo tocante al análisis correspondiente de la guía documental de la doctrina nacional y extranjera, se puede observar un tratamiento especializado de buen nivel para el caso de la mayoría de especialistas en esta materia, enfatizando no solo los diversos supuestos de aplicación del teletrabajo, sino también en la necesidad del aprovechamiento de sus ventajas tanto para el beneficio de los trabajadores como para el servicio que se presta en los administrados, con lo cual se puede concluir en la utilidad de esta modalidad laboral, y de los beneficios ello comporta para el trabajador y el propio agente estatal.

En base a estas consideraciones, podemos encontrar puntos de encuentro entre los especialistas nacionales y extranjeros involucrados al tratamiento legislativo de esta figura laboral a la par de la necesidad de implementar políticas públicas para el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones, que deben asumir los actores de la relación laboral. Como conclusión podemos afirmar que el trabajo remoto tiene un desarrollo doctrinario positivo, pero que no necesariamente esto se condice con su desarrollo legislativo o con su aplicación, pues todavía falta mucho

por mejorar en términos de tecnología y especialización en las diversas facetas de implementación del teletrabajo, especialmente ya sea por falta de presupuesto o por falta de planes orgánicos en su implementación.

**En cuanto al cuarto objetivo específico de nuestra investigación esto es, Determinar los lineamientos para solucionar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad, encontramos las siguientes tablas:**

**TABLA 8:** Opinión respecto de los lineamientos para solucionar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores.

---

**PREGUNTA 7: ¿Cuáles son los lineamientos para solucionar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad?**

---

<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
Una correcta evaluación del trabajo por parte de la oficina de salud ocupacional. De otro lado, cumplir con todas las normas vigentes del trabajo remoto.	Establecer políticas y pautas claras, esto es, abordar aspectos como horas de trabajo, comunicación, disponibilidad y la desconexión. Estas políticas deberán de ser comunicadas en forma efectiva a todos los trabajadores y actualizarse según la necesidad de la entidad.	Cumplir con las normativas vigentes del trabajo remoto. Capacitación al personal de salud. Evaluación por parte de salud ocupacional con los trabajadores.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
Un elemento importante sería asumir la modalidad de trabajo remoto en toda su extensión, es decir, sus capacidades, ventajas y requerimientos.	La capacitación constante de los trabajadores en sus diversas áreas, y la implementación tecnológica de sus oficinas.	Una adecuación a la norma vigente, y una fiscalización de todo el proceso de implementación de esta figura en la institución donde se acoja, especialmente cautelando

---

---

la calidad del servicio público.

---

**ENTREVISTADO 07**

**ENTREVISTADO 08**

**ENTREVISTADO 09**

---

La asignación de roles específicos, pues no todos los trabajadores pueden adecuarse al trabajo remoto, y la capacitación permanente de los trabajadores.

El cumplimiento de metas con la introducción del trabajo bajo esta modalidad y un incremento de recursos para la adquisición de los equipos tecnológicos necesarios para su puesta en marcha.

Una mejor distribución de los equipos informáticos, y una evaluación del personal asignado en el trabajo remoto en sus diversas áreas requeridas.

---

**ENTREVISTADO 10**

---

Los lineamientos deben obedecer a las políticas que se ensayen desde la administración de la entidad, y los trabajadores solo deben cumplir con ellas en la medida de sus capacidades y capacitación recibida.

---

**ENTREVISTADO 11**

**ENTREVISTADO 12**

---

Sería importante que el Estado se hubiera preocupado por darle mayores conocimientos en el uso de herramientas digitales a los trabajadores vulnerables.

Por un lado, modernización urgente y sostenido de los equipos informáticos, así como adquisición de computadoras y programas especializados que permitan una función efectiva de acuerdo a los objetivos de la entidad.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de las entrevistas, se deja puede observar que la mayoría de respuestas consigna diversos lineamientos que procuran mejorar los efectos de la implementación de esta figura en el desempeño de los trabajadores, enfatizando especialmente el cumplimiento de los requerimientos técnicos y la capacitación de forma constante de los trabajadores.

---

Estas afirmaciones van en consonancia con lo establecido en el estudio de Luján (2018) cuando señala que cualquier nueva modalidad laboral que se introduzca en la administración viene acompañada de una serie de requerimientos técnicos y

---

---

administrativos que hay que atender, de otro modo se espera una mala experiencia con esta figura.

Como conclusión, sobre este punto, se puede afirmar que todos los lineamientos que se dirijan a promover el trabajo remoto en una entidad determinada debe cumplir con los requerimientos legales, administrativos e informáticos.

---

**TABLA 9:** Opinión respecto de la capacitación de trabajadores en herramientas digitales.

<b>PREGUNTA 8: ¿Es necesario que los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad sean capacitados constantemente en Herramientas digitales para mejorar la productividad en el trabajo remoto?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>EN TREVISTADO 03</b>
Claro, sería bueno una capacitación constante ya que la tecnología cambia día a día, y es necesario estar capacitado para cumplir óptimamente con la jornada laboral en esta sede pública.	Por supuesto, ya que con estas herramientas se podrá mejorar la eficiencia en la gestión de la información ahorrando tiempo en la búsqueda y acceso a la información necesaria para el cumplimiento de los fines.	Definitivamente, la pandemia nos ha mostrado que debemos estar de acuerdo en una actualización constante que debe ir de acuerdo a los nuevos procesos tecnológicos con el fin de ser más productivos desde el trabajo remoto y también en el presencial.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
Por supuesto que sí, dado que los trabajadores administrativos deben entrar en un programa de capacitación y actualización en temas informáticos.	Se precisa una mayor actualización profesional en el uso de TIC's en el sector público, porque las herramientas digitales son muy importantes para brindar un servicio más eficiente al ciudadano.	Las capacitaciones deben programarse en función a las necesidades y requerimientos de la entidad donde se implementa el trabajo remoto.
<b>ENTREVISTADO 07</b>	<b>ENTREVISTADO 08</b>	<b>ENTREVISTADO 09</b>
La capacitación es un derecho de los trabajadores, independientemente de la	Lamentablemente, la capacitación no está a la altura de las necesidades de la entidad pública y deben	Sí, dado que las funciones de una entidad no podrían sostenerse en el tiempo con un efectivo

---

modalidad laboral en que se encuentren.      destinarse los recursos necesarios para ello.      servicio en favor del ciudadano.

---

#### ENTREVISTADO 10

---

Las capacitaciones deben obedecer a las directrices que se emitan desde la administración de la entidad, y los trabajadores solo deben cumplir con ellas en la medida de sus capacidades pues los recursos de la administración siempre son escasos.

---

#### ENTREVISTADO 11

De acuerdo. La efectividad del servicio está en función directa con la capacitación que se invierte en su personal administrativo y de dirección.

---

#### ENTREVISTADO 12

Es una medida atendible que muchas veces no encuentra justificación en los presupuestos del sector público, jugando en contra del mejoramiento de la atención pública.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de las entrevistas, se puede observar sin mayor esfuerzo de análisis que la gran mayoría de entrevistados apuesta por la conveniencia de capacitar a los trabajadores de salud en función a la productividad en el trabajo remoto.

Estas afirmaciones van en consonancia con lo establecido en el estudio de Basurco (2020) cuando resalta la necesidad de emprender reformas en la administración que tomen en cuenta los programas de capacitación, de cara a lograr mejoras sustantivas en el desempeño de los trabajadores; de ahí la importancia de considerar este punto en la relación laboral.

Como conclusión, podemos afirmar que los entrevistados y la doctrina especializada señala la conveniencia de capacitar a los trabajadores de una entidad pública o privada con el fin de conseguir una mayor productividad tratándose de la modalidad del trabajo remoto, con lo cual confirmamos hasta ahora no solo la importancia de esta forma de trabajo sino también de cumplir con todos sus requerimientos para un óptimo desempeño.

---

**TABLA 10:** Opinión respecto de la desconexión digital en la modalidad de trabajo remoto.

<b>PREGUNTA 9: ¿La Gerencia de Salud de la Región La Libertad garantiza la desconexión digital para sus colaboradores que se desempeñan por trabajo remoto?</b>		
<b>ENTREVISTADO 01</b>	<b>ENTREVISTADO 02</b>	<b>ENTREVISTADO 03</b>
No, en algunos casos por cumplir, ya sea por las metas o indicadores, el trabajo se ve obligado a cumplir con sus obligaciones incluso fuera de su horario laboral o días feriados.	No, pues existe carencia de un plan que permita organizarse con el personal de acuerdo a sus necesidades.	No, porque muchos trabajadores hoy en día ya están acostumbrados desde el año 2020 a este trabajo remoto, especialmente los administrativos. Los trabajadores que sí deben estar desconectados digitalmente son las asistencialistas (médicos, enfermeros, etc.), dado que su trabajo es directamente con los pacientes.
<b>ENTREVISTADO 04</b>	<b>ENTREVISTADO 05</b>	<b>ENTREVISTADO 06</b>
Considero que no se ha garantizado una desconexión digital sino más bien es importante fortalecer los conocimientos de los trabajadores para el uso de las TIC's.	No, si bien la desconexión digital es el derecho que tienen los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos digitales fuera de horario laboral, en algunos casos el personal fuera de sus horarios puede cumplir con sus metas e	Lamentablemente no se ajusta a la realidad, pues el servicio y la carencia de los recursos implican muchas veces el trabajo fuera del horario laboral.



---

indicadores para cada programa de salud.

---

**ENTREVISTADO 07**

**ENTREVISTADO 08**

**ENTREVISTADO 09**

---

La desconexión es un derecho que le asiste a los trabajadores, y no se puede desconocer.

No se aplica muchas veces, pues el trabajo es muy exigente, y el trabajo remoto siempre implica funciones más allá del horario regular.

No siempre se cumple en se puede garantizar, pero es un derecho que debe reconocerse para que el trabajador atienda sus propias necesidades.

---

**ENTREVISTADO 10**

---

No se garantiza porque no hay fiscalización al respecto.

---

**ENTREVISTADO 11**

**ENTREVISTADO 12**

---

Estamos muy lejos que tener una realidad donde prime los derechos de los trabajadores, incluso en tiempos de emergencia sanitaria.

Se encuentra regulado, por tanto, si no se cumple debería denunciarse ante los entes fiscalizadores. En el caso concreto de esta entidad no se cumple en toda su extensión.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del procesamiento de esta última interrogante, se aprecia que la totalidad de entrevistados manifestaron la ausencia de un cumplimiento de la desconexión digital en la entidad de salud, ya sea porque es impracticable dada la magnitud del trabajo o porque no existe una fiscalización.

Estas afirmaciones confirman las tendencias últimas en esta materia, en la medida que se reconoce que el trabajo tiene derecho a atender sus propias necesidades cuando haya terminado la jornada laboral, y sobre eso hay diversas ejecutorias que lo fundamentan.

Como conclusión, consideramos que un buen diseño de la división del trabajo y el cumplimiento efectivo de una jornada laboral no debe implicar la exigencia de trabajo más allá de lo que se tiene estipulado, pues es un derecho consagrado al trabajador en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el trabajo remoto.

---

## IV.2. DISCUSIÓN.

En cuanto al enfoque epistemológico, la presente investigación tiene una connotación jurídico-social, y se adscribe en el la corriente del Paradigma Interpretativo, derivándose de ello el enfoque cualitativo, esto es, orientado a la discusión en torno a los antecedentes referidos a nuestro objeto de estudio, los aportes teóricos en la materia, la opinión de los entrevistados realizadas con motivo del presente trabajo, y las correspondientes guías de análisis relacionados con nuestro tema de estudio.

Con relación a los **principales antecedentes** respecto a los temas del presente trabajo, expresamos los siguientes comentarios:

En el plano **internacional**, Schteingart (2021), en su investigación referida al análisis de la aplicación del teletrabajo en el sector salud de Argentina, señala que esta figura tuvo una aplicación heterogénea en los diversos órdenes sociales, pero que fue necesaria para aminorar el impacto sanitario en todo el país, especialmente en el sector económico, donde se reveló que los sectores más apremiantes no pudieron implementar íntegramente el teletrabajo en sus organizaciones, asimismo señala que los esfuerzos del Estado no fueron suficientes para promover esta modalidad laboral en las diversas reparticiones administrativas. Sobre estos puntos coincidimos en la necesidad de esta figura alternativa de empleabilidad con la finalidad de evitar la paralización del servicio estatal, y para ello debe tomarse en cuenta todos los presupuestos logísticos y económicos para su implementación. El fundamento radica no solo en la importancia de la atención a la ciudadanía de parte del Estado, sino también en un adecuado uso y repartición de los recursos en su implementación.

Por su parte, la publicación especializada de la Universidad de Chile (2021), a través de diversos enfoques sobre la aplicación del teletrabajo en tiempos pandémicos, señala que la adopción del trabajo remoto ha logrado visibilizar espacios de exclusión en el acceso a la tecnología, principalmente en términos de banda ancha y calidad de señal, lo que a la postre no ha permitido que los

trabajadores continúen con toda normalidad sus labores a lo largo de la emergencia sanitaria, por lo que se hace necesario estudiar el problema con mayor profundidad. Manifestamos nuestro acuerdo con esta posición en el sentido que se trata de una figura que contribuye a dinamizar las actividades laborales en tiempos no convencionales en contextos sanitarios, sino que especialmente demanda de parte de sus empleadores una adecuada atención en las exigencias tecnológicas que ello demanda, dado que su implementación debe asumir una serie de compromisos en favor de los trabajadores y de la eficacia en el servicio que se presta.

En cuanto a los antecedentes de nivel **nacional**, encontramos el trabajo de Huamaní (2021), quien señaló en su investigación que la oportuna reacción de su entidad de salud permitió que la fuerza laboral se mantenga en el servicio no presencial, y de esta forma se evite un incremento de factores de riesgo y fallecimientos a nivel del personal médico y administrativo, con lo cual no nos queda sino coincidir en sus apreciaciones, en el sentido de aprovechar las ventajas y bondades de esta figura jurídica con el fin de resguardar no solo la actividad laboral de manera remota, sino especialmente la integridad de los trabajadores cuando se trata de eventos fortuitos o de riesgo pandémico. Sin embargo, acotamos, que estas ventajas no se limitan solo a las cuestiones sanitarias, pues pueden ser aprovechadas en toda una serie de circunstancias propias de la dinámica de la entidad pública o privada.

En cuanto al trabajo de Chávez (2021), se advierte su importancia en cuanto a las medidas oportunas que deben dictarse para mitigar la afectación en el servicio se presta (en su caso, en cuestiones educativas), siendo necesario la redefinición de protocolos y reglamentos que posibiliten una implementación efectiva del teletrabajo en la organización, con lo cual coincidimos pues solo tomando atención a estos factores es que se puede alcanzar los fines deseados en la organización, haciendo la salvedad que dichos protocolos o procedimientos deben estar prefijados con antelación a la ocurrencia de cualquier imprevisto, para de esta forma preparar íntegramente a la entidad y a su personal administrativo y especializado.

**Con relación a los principales enfoques o teorías**, considero que es acertada la noción sobre teletrabajo descrita Frssancho (2018), cuando afirma que la autoridad debe asegurar el funcionamiento del Estado porque la razón de ser de los colectivos es el bienestar que este les provee en sus diversas necesidades, además de las interacciones con todas sus reparticiones, pues esta modalidad laboral es la más conveniente para estos efectos, con el agregado, por nuestra parte, de que debe procurarse en su implementación todas las condiciones necesarias que permitan su implementación efectiva y eficiente tanto para los como para los beneficiarios del servicio que se presta.

En razón de ello, coincidimos con la OIT cuando dispone una serie de normas a los países miembros, contemplando normas de carácter laboral y protocolos sanitarios resaltándose especialmente no solo las recomendaciones y protocolos sanitarios para los servidores, sino especialmente las medidas del teletrabajo o trabajo remoto. Frente a ello, debemos precisar que también debe incluirse la posibilidad de una mejora sustancial en el presupuesto extraordinario en su implementación con el fin de asegurar su eficacia.

En este orden de ideas, Álvarez (2020), también sostiene que estas circunstancias a nivel general, referido a la necesidad de su implementación en casos de emergencia pandémica, se ponen a prueba el funcionamiento del Estado, a partir de sus factores logísticos y presupuestales, y en muchas ocasiones no se tuvieron los reflejos tuitivos necesarios con sus recursos humanos (empleados públicos), por lo cual se espera una mayor asignación y protocolos en futuras emergencias.

También conviene señalar que Manrique (2018), precisa que sus beneficios para el sector público y privado, que su implementación en diversos países ha venido señalando diversas problemáticas relacionadas a su fiscalización, recursos tecnológicos, y derechos de empleadores y empleados, entre otros, que deben merecer una revisión doctrinaria y legal a la altura de la importancia de esta figura y sus beneficiarios.

Otro punto a destacar en los apuntes teóricos se relaciona con que las soluciones tecnológicas vinculadas al teletrabajo, en la medida que juegan un papel clave, ya que permiten agilizar la gestión de procesos; en razón de ello Tadeo (2011), señala que tomar esto en cuenta contribuye a la comunicación interna entre los empleados y aumentar el rendimiento de los trabajadores.

En esta dirección coincidimos también con Secada (2019) cuando afirma que cuando la tecnología de trabajo remoto no está disponible, es imposible mantener un buen desempeño, por ello, los Estados o el propio legislador debe asegurar los recursos necesarios para su implementación, especialmente cuando se trata de reparticiones públicas por el servicio que debe ofrecer a los ciudadanos.

Respecto a las respuestas dadas en las entrevistas por parte de los especialistas en materia laboral, respecto al **Objetivo específico N° 1**, referido a analizar las ventajas y desventajas del trabajo remoto en el Perú, se desprende de las mismas que se cuenta con una disposición de trabajadores y especialistas en la asimilación de la modalidad del trabajo remoto por las ventajas que ello supone, no solo para el caso de los trabajadores sino en la institución misma, por lo que su procedencia debe hacerse teniendo en cuenta los requerimientos técnicos que ello demanda a la par que se capacita a los trabajadores que ingresan en esta modalidad, con lo cual se coincide con el trabajo de Huamaní (2021), quien llegó a concluir que la reacción temprana del nosocomio donde laboraba permitió que la fuerza laboral se mantenga en el servicio no presencial, y de esta forma se evite un incremento de factores de riesgo y fallecimientos a nivel del personal administrativo y especializado; no obstante, de igual forma, se destaca que por estas consideraciones de vieron afectadas las metas de cumplimiento programas para el año 2000, afectando la normal retribución de los trabajadores; por ello la importancia que subrayamos en todos los requerimientos que la adopción de esta figura demande.

Esta posición, además, encuentra afirmación en los señalado por Ángel (2022), cuando señaló que no obstante sus beneficios para el sector público y privado, su implementación ha venido señalando diversas problemáticas relacionadas a su

fiscalización, recursos tecnológicos, facultades y derechos de empleadores y empleados; por lo que si bien se trata de una medida acertada para nuestro país, es necesario que se efectúen los ajustes legislativos necesarios para lograr un equilibrio laboral que permita mejorar la productividad de la empresa o institución.

En cuanto al **objetivo específico N° 2**, esto es, conocer si los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad cuentan con la capacitación y las herramientas digitales adecuadas para mejorar su rendimiento, del procesamiento de las entrevistas se deja entrever que no se cuentan con las herramientas digitales que permita un mejor desempeño del trabajador en la modalidad del trabajo remoto; no obstante, la mayoría de los entrevistados subrayó la importancia de ello con el fin de brindar un mejor servicio en la entidad.

En esta orientación, se coincide con el autor Delgado (2022), cuando señala la importancia de implementar el trabajo remoto en determinadas circunstancias de espacio o temporales, lo cual debe ir acompañado de los implementos digitales suficientes para el normal desempeño de los trabajadores en la modalidad del trabajo remoto; de otro modo, no se pueden lograr las metas propuestas en función a un desempeño informal o improvisado, lo cual debe ser tomado en cuenta por los órganos administrativos o de dirección.

En este contexto, conviene precisar que la entidad no cuenta necesariamente con los recursos suficientes para implementar un programa de actualización y capacitación de tecnologías con sus trabajadores, pues muchas veces eso depende de cada uno de ellos para adecuarse a la modalidad remota, afectando el servicio que prestan al ciudadano.

Respecto al aporte de las guías de análisis documental, referida a la doctrina nacional y extranjera, lo relacionamos con el **objetivo específico N° 3**, referido a identificar el tratamiento normativo del trabajo remoto en el Derecho Comparado, observamos que la doctrina y legislación internacional han logrado consolidar esta figura en sus legislaciones internas, especialmente a partir de la experiencia pandémica de los últimos años, poniendo énfasis no solo en los requerimientos

técnicos sino también en la capacitación de los trabajadores en sus diversas fases de implementación. Así, se puede confirmar una consolidación del teletrabajo en el contexto internacional, en similares términos en función al trabajo del Estado, a partir de sus factores logísticos y presupuestales, y que en muchas ocasiones no se toman en cuenta en su implementación, con todo lo que ello supone para la configuración y servicio público de las entidades.

En cuanto al **objetivo específico N° 4**, es decir, determinar los lineamientos para solucionar la incidencia del trabajo remoto en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad, se ha logrado determinar que los entrevistados y la doctrina especializada señala la conveniencia de capacitar a los trabajadores de una entidad pública o privada con el fin de conseguir una mayor productividad tratándose de la modalidad del trabajo remoto, con lo cual confirmamos hasta ahora no solo la importancia de esta forma de trabajo sino también de cumplir con todos sus requerimientos para un óptimo desempeño, lo cual condice con lo establecido por Basurco (2020) cuando resalta la necesidad de emprender reformas en la administración que tomen en cuenta los programas de capacitación, de cara a lograr mejoras sustantivas en el desempeño de los trabajadores; de ahí la importancia de considerar este punto en la relación laboral, así como tener en cuenta las horas efectivamente dispuestas para cumplir con su trabajo y la desconexión digital.

## V. CONCLUSIONES

1.- Se concluye que el análisis del trabajo remoto tiene una incidencia positiva en el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad, por cuanto permite un mejor desempeño de las labores; sin embargo, también se destaca que es necesario mejorar algunos aspectos como: capacitaciones constantes, programar mejor los horarios de servicio y respetar la desconexión digital del trabajador.

2.- Se concluye que el trabajo remoto presenta básicamente las siguientes ventajas: ofrecer a sus usuarios la posibilidad de optimizar la relación laboral que desempeñan, mejorar las condiciones del trabajador, ya sea temporal o de manera permanente, y asegurar la continuidad de la función pública o privada.

Así mismo también presenta las siguientes desventajas: el alto costo que demanda su implementación y capacitación, falta de control en la jornada laboral que desempeñan los trabajadores, así como una descoordinación con el centro laboral en tiempos de mayor exigencia.

3.- Se concluye que los trabajadores de la Gerencia de Salud de la Región La Libertad no cuentan con la capacitación y las herramientas digitales adecuadas para mejorar su rendimiento, lo cual impide una mejora sustantiva en el rendimiento laboral, lo cual implica un menoscabo en el servicio que se ofrece a la población.

4.- Se concluye que el tratamiento normativo del trabajo remoto en el Derecho Comparado se viene desarrollando de la siguiente manera. En **Argentina**, se reconocen sus presupuestos legales mínimos para su regulación, con énfasis en la negociación colectiva. En **Bolivia** se reconoce como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de TICs en los sectores público y privado, desplegándose una campaña nacional en su aprovechamiento. En **Brasil**, se equipara los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la



ejercida por medios personales y directos. **En Chile**, se observa que las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo o teletrabajo, asumiendo sus derechos y obligaciones. En **Colombia y México**, se reconoce y promueve el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. En **Perú**, se observa una regulación del teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo, así como diversas iniciativas legislativas con el fin de mejorar su implementación.

5.- Se concluye que los lineamientos para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Gerencia de Salud en la Región La Libertad a través del trabajo remoto son el cumplimiento de los requerimientos técnicos, legales e informáticos, y la capacitación constante de los trabajadores.

## VI. RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda a **los legisladores** precisar una normativa laboral del teletrabajo basada no solo en la funcionalidad de esta figura para eventos extemporáneos, sino para una normalidad que garantice eficacia en el servicio prestado.
  
- 2.- Se recomienda al **Ministerio de Economía** destinar sin mayores dilaciones el presupuesto requerido para la implementación del teletrabajo en el sector público, privilegiando las reparticiones vinculadas al sector salud en tiempos de emergencia sanitaria.
  
- 3.- Se recomienda a **la Gerencia de Salud de La Libertad**, una programación efectiva de capacitación a los trabajadores y un mejor diseño de la relación laboral a partir de las diversas especialidades donde se pueda implementar el trabajo remoto.
  
- 4.- Se recomienda a **los futuros investigadores** realizar trabajos de investigación sobre esta materia con la finalidad de conocer los resultados de su implementación en diversos escenarios de la administración pública, sea en tiempos convencionales o de emergencia sanitaria.