



El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima

Remote work and telework in time of the Post-COVID-19 pandemic in the City of Lima

 Ronald Ricaldi Rivera¹,  Alan Ruiz Pinto¹,  Shiomara Camero Ricalde¹,  Domingo Denis Del Mar¹,  Ricardo Iván Vértiz Osos¹

¹ Universidad César Vallejo

Resumen

Las empresas buscan la adaptación e implementación de nuevas formas de trabajo digital, frente a la post-pandemia COVID-19, situando a los trabajadores frente a posibles reducciones de sueldos o pérdidas de los mismos, al no poderse adaptar a estas decisiones de reforma. El propósito de investigación fue evaluar el impacto del trabajo remoto y teletrabajo en la ciudad de Lima. La investigación fue cualitativa de tipo hermenéutica basada en el diseño fenomenológico, se entrevistaron a trabajadores de Lima. Los resultados obtenidos revelan el impacto del trabajo remoto y teletrabajo en la ciudad de Lima durante la post-pandemia COVID-19 fue ventajoso para sectores que necesiten personal capacitado en tecnología de información y de impacto negativo para trabajadores de organizaciones que no puedan implementar trabajos remotos. En conclusión, el teletrabajo permitió en primera instancia mitigar el impacto de la post-pandemia COVID-19 en las empresas de Lima, afianzando los puestos de trabajo y economía del hogar. Así, en el trayecto de implementación, las oportunidades laborales aumentaron para las personas con discapacidades, puesto que basta con aprender habilidades comunicativas y tecnológicas para desempeñarse en una entidad.

Palabras clave: trabajo remoto, teletrabajo y COVID-19.

Abstract

Companies are looking to adapt and implement new forms of digital work, in the face of the COVID-19 pandemic, placing workers in front of possible salary reductions or loss of wages, as they are unable to adapt to these reform decisions. The purpose of the research was to evaluate the impact of remote work and telework in the city of Lima during COVID-19. The research was qualitative of a hermeneutic type based on a case study design; out of the 8575 million inhabitants, 8 workers in Lima were interviewed. The results obtained reveal that the impact of remote work and teleworking in the city of Lima during the COVID-19 pandemic

was advantageous for sectors that need trained personnel in information technology and of negative impact for workers of organizations that cannot implement remote work. In conclusion, teleworking allowed in the first instance to mitigate the impact of the quarantine by the COVID-19 in the companies of Lima, strengthening jobs and home economy. Thus, in the path of implementation, job opportunities increased for people with disabilities, since it is enough to learn communication and technological skills to perform in an entity.

Keywords: remote work, telework and COVID-19.

Introducción

Actualmente, la coyuntura mundial sobre la pandemia del COVID-19 y el confinamiento obligatorio, han obligado a diversos países implementar el trabajo remoto para afrontar las necesidades de reactivar los diversos sectores de insumos de primera necesidad (Lee et al., 2020), para el 2021 este nuevo estándar se implementara en 50 % de los puestos disponibles en las empresas (Vallejo, 2021), junto a esto están resaltando nuevas leyes establecidas por los gobiernos sobre el teletrabajo que obligaran a las empresas a adoptar nuevos acuerdos con los trabajadores (Wolters, 2020), pues estos mismos influyen en factores tanto económico y psicológico (Estuñan et al., 2018), por otro lado, se dice que el teletrabajo está asegurando la prevalencia de muchos negocios ante el confinamiento y aislamiento social (Esquerda, 2021), ya que, el avance las tecnologías de telecomunicación permiten que se generen nuevos entornos virtuales (Gómez et al., 2020), dando como resultado positivo a favor de las empresas que decidan acoplarse a esta opción (Parrondo, 2021).

En América Latina a inicios de la pandemia del COVID-19 no se dio una proyección al gran desafío que conllevaría adaptarse al nuevo orden mundial dado por confinamiento obligatorio (Acuña, 2021), por otro lado, la implementación del teletrabajo no fue fácil en los países de la región (Ehlers, 2020), puesto que la mayoría de trabajadores se encontraban en incertidumbre y emociones intensas (Paladines et al., 2021). A pesar de ello, durante esos meses adaptarse a la nueva situación, denotó ciertas ventajas (Cárdenas et al., 2020), la integración familiar (López et al., 2020), y a su vez, el trabajo desde casa. De esta manera, la modernización de relaciones e

incentivos laborales ha impulsado a diversas empresas mejorar la armonía entre el descanso y la vida familiar afín de que no haya una sobrecarga emocional (Silva & Melo, 2017). Un modelo que se implementó primero en Chile a principios de Abril, luego Brasil, Argentina y otros países (Felstead et al., 2017), dando como resultado una mejora significativa en el rendimiento y optimización del tiempo para los trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de trabajo remoto (González et al., 2020).

En el Perú el teletrabajo está en pleno desarrollo, aunque desde la legislación es solo un ordenamiento para regular una modalidad de trabajo entre empleador y trabajador (Cano et al., 2017), por otro lado, los estudios realizados a empresas del país afirmaron que el 77 % de ellas, su productividad se mantuvo o incremento (García, 2019). Sin embargo, la pandemia generó una reducción del 6.3 % de desempleo a causa de las múltiples actividades, puesto que no se podían ajustaban a un trabajo remoto (Serna, 2020). No obstante, la evaluación del mantenimiento e implementación de infraestructura no eran acordes a este sistema, como en el caso de la minería, construcción civil y el turismo, (López et al., 2020). Por tanto, muchas empresas buscaban adaptarse e implementar nuevas formas de trabajo digital, poniendo a los trabajadores frente a posibles reducciones de sueldos o pérdidas de los mismos, y en efecto bajar la productividad si no se adaptan a estas decisiones de reforma, y aunque se encuentra vigente una legislación con respecto al teletrabajo desde años anteriores, en asegurar la continuidad y bienestar del personal, esto converge que en la actual coyuntura, son pocas las empresas que alcanzan brindar un adecuado acuerdo de beneficios laborales al adoptar el home office. El



estado no tiene los suficientes recursos para poder fiscalizar el impacto que genera el trabajo remoto y teletrabajo en la ciudad de Lima en la actual coyuntura. En efecto, lo que pretende con este estudio es el evaluar el trabajo remoto y teletrabajo en la ciudad de Lima en tiempo de la COVID-19, a fin de dar nuevas oportunidades de empleo con empresas que puedan optar por el cambio.

Sobre la base de realidad problemática presentada se planteó el problema general y los objetivos específicos de la investigación. El problema general de la investigación fue ¿Cuáles son los impactos del trabajo remoto y teletrabajo en Lima en tiempos de COVID-19? Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes: ¿Cuáles son los beneficios del trabajo remoto adoptados por las empresas de Lima en tiempos de COVID-19?, Así mismo, ¿Cuál es la importancia del teletrabajo como alternativa ante el confinamiento en Lima en tiempo de COVID-19? ¿Cuáles son las consecuencias de la COVID-19 en los trabajos presenciales en Lima en tiempo de COVID-19? Los mismos que se reflejan en los objetivos, siendo el general; Evaluar el impacto del trabajo remoto y teletrabajo en la ciudad de Lima en tiempo de la COVID-19 y los específicos: Describir los beneficios del trabajo remoto adoptados por las empresas de Lima en tiempos de COVID-19. Comprender la importancia del teletrabajo como alternativa ante el confinamiento en Lima en tiempo de COVID-19. Describir las consecuencias de la COVID-19 en los trabajos presenciales en Lima en tiempo de COVID-19.

El trabajo remoto complementa la vida diaria fuera de la oficina con algo de tecnología y conexión a Internet (Ortiz, 2006). Por lo general, esto significa que los empleados pueden trabajar desde casa utilizando computadoras portátiles que pueden conectarse de forma remota a los sistemas clave de la oficina. El trabajo remoto generalmente no está limitado por la ubicación, tan pronto como se conecta a una computadora y conexión a Internet, pueden funcionar desde cualquier lugar (López, 2002) esto podría referirse a laborar en una oficina de un socio o una estación de servicio, mientras están fuera de la oficina o en otro trabajo.

La COVID-19 es una enfermedad causada por un nuevo coronavirus llamado SARS-CoV-2. Esta enfermedad es considerada una neumonía viral por las características similares que posee con la neumonía bacteriana que se encuentran en los hospitales. (OMS, 2019), Esto quiere decir que la COVID-19 tiene un alto índice de contagio y mortalidad por ser una mutación de un virus similar llamado SARS-COV, que es menos agresiva y con una letalidad inferior (OMS, 2019).

Desde la definición argumentada por Camaño (2018) el teletrabajo es una forma de innovación que va más allá de la identidad en la medida en que los desarrollos progresivos, desarrollos tecnológicos y la expansión del uso de nuevas tecnologías han permitido cambiar o modificar algunos elementos de una relación de trabajo normal. Por ello el teletrabajo es una de las formas de implementación laboral que ha tomado mayor auge en esta última década del siglo XXI. Frente a ello Gozdziowska et al. (2020) se refieren al teletrabajo que es el uso de la tecnología de la comunicación durante la realización de Home Office, trabajo remunerado, desde oficinas remotas, centros de comunicación y otros trabajos fuera de la oficina.

Para Gozdziowska et al. (2020) El trabajo a distancia debe considerarse una posibilidad temporal o menos formalizada de llevar a cabo el proceso de trabajo en la forma de la denominada Home Office. Lo que distingue al trabajo a distancia es que no es necesario regular este método de trabajo por escrito en el contrato de trabajo. Según Koontz & Heinz (2008) La organización se define como la identificación y clasificación de las actividades y actividades esenciales necesarias para lograr los objetivos y delegar un conjunto de actividades a una institución con autoridad, delegación, coordinación y estructura organizativa. El término organización es un término muy complejo y puede abarcar todo el trabajo de todos los involucrados.

La planificación es un proceso de toma de decisiones que nos guía para predecir el futuro de nuestras organizaciones y utilizar los recursos humanos y físicos necesarios para lograr sus metas



más eficientes y económicamente sostenibles. (Bonilla et al., 2006). Así mismo la planificación significa que la gerencia estudia los objetivos y las tareas de antemano y respalda sus acciones con algún tipo de plan o lógica, en lugar de instintivamente. El programa define los objetivos de la organización y establece las acciones adecuadas para alcanzarlos.

Materiales y Métodos

El enfoque cualitativo permite visualizar los hechos referentes a la realidad, con la diferencia que existe la participación del investigador. La hermenéutica niega la lógica instrumental del propio método científico. Ya que pregunta por el propósito y los medios, para que un buen autor pueda explicar completamente el contenido de la historia y ver el contenido de la historia completamente conectado y realista sustentado por Palmer (2016) y se caracteriza en plasmar lo que percibe el entorno. Por tanto, Dado que los estudios de caso de investigación cualitativa de la década de 1970 son epidemiológicamente superiores a otros métodos de investigación, este artículo analiza las características y requisitos de las unidades de análisis. Por tanto, la investigación cualitativa es de naturaleza multimodo. (Flick, 2015).

El estudio se tendrá un enfoque en el distrito de Lima, siendo trabajadores de Lima este, encuentra alrededor de 8575 millones de los cuales se toma en cuenta a seis participan tanto personal que trabaja de forma remota y teletrabajo, de distintos sectores tales como el sector salud, asistencia técnica, ONG. Debido a que los participantes están relacionados con trabajo en casa y trabajo remoto. En cuanto a los participantes fueron seleccionados de manera exhaustiva por la relación que llevan al realizar teletrabajo y trabajo remoto en sus respectivas organizaciones por la pandemia COVID-19. Los participantes ayudaron en la visualización y entendimiento del panorama que se enfrenta a consecuencia de la pandemia COVID-19, tenemos como apoyo personal médico de las primeras líneas de Essalud, Psicólogo de ONG, y Trabajadores bajo el régimen laboral de teletrabajo.

Resultados y Discusión

Con el decreto supremo N.º 007-2021-TR define criterios adicionales para el uso DU N.º 038-2020, junto con medidas para mitigar el impacto económico de COVID-19 en los trabajadores. En este documento estipula la necesidad de implementación de herramientas tecnológicas como alternativa del trabajo presencial (Serrano, 2020). Ante esta situación dada por el confinamiento es importante destacar que las telecomunicaciones han permitido que las empresas sigan dando empleos y estabilidad económica a miles de trabajadores en el país. reduciendo el impacto negativo en la economía (Carcamo et al., 2021) Esto se vincula con la política de regulación pública del Gobierno, con las cuales favorecen no solo a trabajadores existentes sino también a personas con discapacidades motrices entre otros, con ello se denota que el teletrabajo abrió puertas a múltiples empleos y nuevas oportunidades (Valencia, 2018).

Por otro lado, el desarrollo de las habilidades comunicativas es un factor relevante para lograr el éxito personal de los trabajadores que se amoldaron al Home Office, (Almonacid). Ante ello con la implementación del teletrabajo se enfoca como herramientas que contribuye a la protección de los derechos humanos y al desarrollo del país al generar empleo, incrementar la productividad y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. (Valencia, 2020).

Con respecto al trabajo remoto existen vacíos políticos, ya que no quedan claras a diferencia de la regulación que tiene el teletrabajo, a consecuencia de ello, el impacto económico que genera se ve reflejado en un aumento de gastos imprevistos, en comparación al gasto fijo cuando un trabajador se encontraba en el régimen presencial: "El impacto de transición fue grande porque, hubo reducción de personal, y para suplir esos aspectos teníamos que realizar horas extras, en ocasiones sin remuneración" (Soporte Ti, 2021).

Por otra parte, el teletrabajo viene generando cambios significativos en Lima, desde el 2020, se relaciona con las direcciones que toman las

empresas para amoldarse a esta nueva normalidad, abriendo puertas a nuevos especialistas que se encargan de esta transición de lo presencial a lo virtual puesto que “Las herramientas tecnológicas me sirvieron ya que empecé a capacitarme estos son benéficos para mi trabajo en la ONG ya que se trata exclusivamente de hablar e interactuar verbalmente con las personas” (Psicólogo, ONG, 2021).

En referencia a la adopción trabajo remoto en empresas al iniciar el confinamiento obligatorio, la inclusión de herramientas tecnológicas tuvo un impacto positivo para diversos trabajadores porque impulso el deseo de superación y de aprender nuevas opciones ante las circunstancias de la coyuntura como denota en diversos trabajadores de varios sectores : “ Realicé capacitación sobre Excel, y esto se debe a que lo aprendí gracias al teletrabajo porque me dio tiempo y la iniciativa de poder culminar este curso, es satisfactorio y gratificante (...) Ha sido favorable porque me da más tiempo de realizar mis estudios, y aunque estoy en el régimen de trabajo remoto, y realizo una semana intercalada trabajos presenciales, tengo más tiempo” (Trabajadores, Lima, 2021).

Para abarcar el tema más destacado durante la Covid-19 que fue el teletrabajo adoptado por múltiples empresas, se puede denotar aspectos fundamentales que engloban economía, salud y educación, estas ventajas y desventajas se puede evidenciar en diversos trabajadores que se encuentran bajo el régimen del teletrabajo : “Ha sido favorable porque me da más tiempo de realizar mis estudios, y aunque estoy en el régimen de trabajo remoto, y realizo una semana intercalada trabajos presenciales, tengo más tiempo. El trabajar en esta coyuntura trajo un beneficio ya que nos capacitan constantemente en el mismo lugar y con personal calificado” (Soporte Ti, Lima, 2021).

Por otro lado, en el aspecto de educación el estado da a entender que la prioridad que tiene durante el confinamiento y pandemia COVID-19, es la más alta siendo así que otorgo múltiples mecanismos para mitigar el impacto económico a los docentes: “El gobierno nos otorgó bonos que nos ayudaron en amortiguar el impacto económico, y así no

afectar en la enseñanza de los estudiantes del nivel primario” (Docente, 2021).

En referencia a las consecuencias dadas por la COVID-19 en la salud mental de diversos individuos, intuye que el daño psicológico se agranda a medida que el tiempo transcurre, esto influenciado por diversos factores tales como el laboral, tales como el estrés y ansiedad son factores notorios : “En el caso de mis labores, se genera mucho estrés, por la cantidad de horas que tengo que estar conectado a la red, y genera ofuscación cuando no puedo solucionar alguna actividad(...)En mi situación la ansiedad es lo principal, por la cantidad de horas de trabajo que se me da, y que no me alcanza el tiempo para desarrollar mis actividades fuera de las labores.” (Trabajadores, Lima, 2021).

Por otro lado, dentro de las organizaciones de salud nos da una referencia interna de como la pandemia de la COVID-19 va afectando y dejando secuelas a los trabajadores del sector salud: “El impacto que genero el comienzo de la pandemia para múltiples personas fue grande, ya que se notaba la cantidad de internado y fallecimientos, el estrés y los traumas provenientes de estos eran notorios, por mi parte el estrés de combatir esta pandemia se agrandaba día a día.” (Personal Essalud, Lima, 2021).

Se estableció tres categorías: Trabajo remoto, teletrabajo y COVID-19. En el primer tópico, las políticas definidas para el trabajo remoto tienen ambigüedades y vacíos legales que aún no se solucionan ya que se encuentra situado en el límite de lo presencial y así mismo en virtual, ya que la adopción de este régimen dependerá si el trabajador realiza esta actividad para uno o varias empresas, ante ello el marco legal es neutral. Estos hallazgos concuerdan con la propuesta de Gonzales (2020) Sobre los vacíos legales que se tiene en el teletrabajo; con Serrano (2020) al afirmar que al inicio del confinamiento el trabajo remoto permitió la continuidad de las actividades empresariales, y la preservación de un porcentaje de los puestos de trabajo, en tal sentido el beneficio otorgado aún tiene una contraparte y es que el cambio drástico del trabajo presencial al trabajo remoto género en

múltiples casos el desempleo de miles de persona, tal como lo indica Huamanchumo et al. (2020) con respecto a los momentos complejos que generó el cambio drástico del tipo de trabajo y que muchos no se encontraban preparados.

Como segundo tópico, se ha fortalecido la implementación de las normas y leyes respecto al teletrabajo, con ello los empleadores pueden fomentar el desarrollo de nuevos proyectos de implementación de teletrabajo a raíz de los resultados beneficiosos que conllevan esta reforma. Estos hallazgos concuerdan con la propuesta de Lari (2016) Sobre el desarrollo de proyectos a largo plazo para teletrabajadores. Por otro lado, la ventaja del teletrabajo que se denota es el tiempo para llevar a cabo actividades fuera del hogar tales como viajes, locaciones distintas a la convencional entre otras tal como lo indica Silva & Melo (2017) con respecto a los efectos neutrales que tienen los viajes y el aumento de rendimiento por la libertad de recreación.

Como tercer tópico, la perspectiva de los daños psicológicos que conllevan la pandemia COVID-19 va aumentando, esto se refiere al estrés producido por pérdidas económicas laborales o familiares, en tal sentido las entidades de salud que un principio se encontraban en batalla con la COVID-19 pronto se verán obligados a centrar a los aspectos psicológicos que se desarrolla a largo plazo, tal como lo detalla Estuñan et al. (2018) referente al eje analítico a la temática del bienestar de la salud mental durante el confinamiento. Siendo así las iniciativas por parte de empresas en cuanto al bienestar mental frente COVID-19, generan proyectos para mitigar en sus trabajadores el estrés y ansiedad, consecuencias notorias a lo largo de la pandemia. Como lo detalla Plantr (2020) en sus hallazgos sobre las iniciativas empresariales de los valores y gestión pública ante la COVID-19.

Conclusiones

En efecto, el teletrabajo permitió en primera instancia mitigar el impacto de la cuarentena por la COVID-19 en las empresas de Lima, afianzando los puestos de trabajo y economía del hogar. Así pues,

a lo largo de su implementación, las oportunidades laborales aumentaron para las personas que sufren alguna discapacidad motriz, puesto que basta con aprender habilidades comunicativas y tecnológicas para desempeñarse en una entidad. Así mismo distintas organizaciones adoptaron el trabajo remoto como alternativa para los temas técnicos que necesitaban resolver de forma presencial y virtual, los cuales generaron impactos negativos en muchos trabajadores, por la poca regulación debido que este régimen tiene vacíos legales, y es que esta transición no solo afectó el tema económico por el gasto no previsto e irregular que conlleva esta medida, sino también la salud mental el cual es notorio que tiene un impacto negativo volcado en el estrés y ansiedad por el aumento de carga laboral en conjunto con la pandemia de la COVID-19.

En las empresas que optaron por el trabajo remoto, los trabajadores en el proceso de adopción a las tecnologías de información para realizar sus actividades de forma remota, obtuvieron beneficios sustanciales tanto por el impulso a capacitaciones como a optar por nuevas motivaciones para emprender o impulsar un mejor perfil profesional: "El cambio fue abrupto para mí porque mi vocación era bailes y danzas, pero ante el cierre de todas estas actividades, me vi en la necesidad de cambiar de profesión y enfocarme en una que dejé por el tiempo que me tomaba, y fue satisfactorio ahora." (Teleoperadora, Lima, 2021).

Para los trabajadores que se encuentran en el régimen de teletrabajo, ha sido beneficioso en distintas áreas por la flexibilidad de horarios y el tiempo y dinero que ahorran al no salir de sus hogares, junto con una clara ventaja para quienes aspiran a una educación superior, por el tiempo que tienen para realizar estas actividades y accesibilidad de estudio: "Ha sido favorable porque me da más tiempo de realizar mis estudios, y aunque estoy en el régimen de trabajo remoto, y realizo una semana intercalada trabajos presenciales, tengo más tiempo." (Teleoperadora, Lima, 2021).

La salud mental durante la pandemia COVID-19, ha tenido consecuencias negativas para aquellas

personas que cambiaron drásticamente el trabajo presencial a un entorno virtual, de aquello la más notoria es el estrés generado por la sobrecarga de labores, el tiempo no regulado para sus actividades laborales y la ansiedad producida a consecuencia del ímpetu de responsabilidad.: “En el caso de salud mental, es esencial para muchos, más aún si no tienen el apoyo para sobrellevarlo, en mi caso por ser psicólogo pude contrarrestar el estrés tanto para mi familia como para los de mi alrededor”(Psicólogo de ONG, Lima, 2021).

Referencias

- [1] Acuña, M. (2021). América latina. Entre la nueva realidad y las viejas desigualdades. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 23(1), 129–140. <https://doi.org/10.36390/telos231.10>
- [2] Arlabán, C. L., Hidalgo, S. J., Pinilla, B. J., & Palanca, A. D. (2020). Propofol: From white to green. *Anales de Pediatría*, 93(5), 347–348. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2019.12.010>
- [3] Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Wojcak, E., & Polakova, M. (2016). How Far is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 420–426. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.052>
- [4] Ballesteros, E. Y., Parra, D. A., & Aguayo, V. R. (2020). Competitividad y sustentabilidad en la gestión estratégica de las empresas globales en tiempos de COVID-19. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(4), 899–916. <https://bit.ly/2Z4y726>
- [5] Bekele, F., Mechessa, D. F., & Sefera, B. (2021). Prevalence and associated factors of the psychological impact of COVID-19 among communities, health care workers and patients in Ethiopia: A systematic review. *Annals of Medicine and Surgery*, 66(May), 102403. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2021.102403>
- [6] Bojovic, D., Benavides, J., & Soret, A. (2020). What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. *Earth System Governance*, 5, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.esg.2020.100074>
- [7] Bonilla, M., Molinas, J., & Morales, F. (2006). Planificación: Concepto e importancia. Universidad Fermin Toro, 1–6. <http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>
- [8] Camaño, E. (2018). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, 79–105.
- [9] Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016. *Repositorio Institucional - UPA*, 101. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/149/NIC>
- [10] Cárdenas, J., Robles-Rivera, F., & Martínez-Vallejo, D. (2020). Business elites and inequality in times of pandemic in Latin America. *Revista Espanola de Sociología*, 29(3), 715–726. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.45>
- [11] Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- [12] Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista *Universum*. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119–142. <https://doi.org/10.5209/rgid.60813>
- [13] Ehlers, I. (2020). “El teletrabajo exige un liderazgo basado en la confianza, la gestión por objetivos, la comunicación y la empatía.” 1, 39–52.
- [14] Elldér, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*, 86(June), 102777.

- <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.10277>
7
- [15] Equipo minero. (2020). Monitoreo Remoto de Activos en peru. Peru Book, 1, 10–14.
- [16] Esquerda, M. (2021). Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo. FMC Formacion Medica Continuada En Atencion Primaria, 28(4), 207–209.
<https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.09.004>
- [17] Estuñan, L., Villamil, H., & Jimenez, E. (2018). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las obras. Construdata, 12(23), 1–6. <https://bit.ly/3hFWiu7>
- [18] Felstead, Alan, Henseke, & Golo. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort. New Technology, Work and Employment, 32(3), 195–213. <https://bit.ly/2XxtfIE>
- [19] García, S., Granados, S., Martínez, A., & Martínez, M. (2021). La Planificación. Actividad Física Para Colectivos Especiales y Tercera Edad, 101–114. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1ks0dn5.7>
- [20] García, V. (2019). ¿Cómo Está Avanzando La Ciberseguridad En El Perú? Breve Aproximación Al Marco Normativo. The Progress of Cybersecurity Regulation in Peru. 179(52), 176–179. <https://bit.ly/3EtqLoQ>
- [21] Gómez, J., Rodríguez-Serrano, A., Loeb, S., Yuen-Chun Teoh, J., Ribal, M. J., Bloemberg, J., Catto, J., Ndow, J., van Poppel, H., González, J., Esteban, M., & Rodriguez Socarrás, M. (2020). Telemedicine and smart working: Spanish adaptation of the European Association of Urology recommendations. Actas Urologicas Espanolas, 44(10), 644–652.
<https://doi.org/10.1016/j.acuro.2020.08.010>
- [22] González, J., Hernández, G., & Riveros, B. (2020). Nueva Ley No 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia. New Law No 21.220 about Teleworking in Chile: Initial Reflections in Pandemic Context. 26(2), 139–155. <https://bit.ly/3AlziYB>
- [23] González, O., & Arciniegas, J. (2016). Sistema de gestión de calidad: Teoría y práctica bajo la norma ISO 2015. 360. <https://bit.ly/3nLyeKI>
- [24] Gozdziowska, N., Agnieszka, M., Joanna, M., & Pawel. (2020). Teleworking and Remote Work in Local Government Administration Management in Poland. European Research Studies Journal, XXIII (Special Issue 2), 1027–1043.
<https://doi.org/10.35808/ersj/1923>
- [25] Kawashima, T., Nomura, S., Tanoue, Y., Yoneoka, D., Eguchi, A., Shi, S., & Miyata, H. (2021). The relationship between fever rate and telework implementation as a social distancing measure against the COVID-19 pandemic in Japan. Public Health, 192, 12–14. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.018>
- [26] Kim, S., Jeong, W., Jang, S. I., Park, E. C., & Park, S. (2021). Is Work Hour Mismatch Associated with Depression? Safety and Health at Work, 12(1), 96–101. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.009>
- [27] Koontz, H., & Heinz, W. (2008). Administracion una perspectiva global y empresarial (R. Tecnica (ed.); 14th ed., Vol. 304).
- [28] Lari, A. (2016). Telework/Workforce Flexibility to Reduce Congestion and Environmental Degradation? Procedia - Social and Behavioral Sciences, 48, 712–721. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.1049>
- [29] Lee, M., Zhao, J., Sun, Q., Pan, Y., Zhou, W., Xiong, C., & Zhang, L. (2020). Human mobility trends during the early stage of the COVID-19 pandemic in the United States. PLoS ONE, 15(11 November), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241468>
- [30] López, A., Burgos, D., Branch, J. W., & Younes-Velosa, C. (2020). A new paradigm in university teaching based on digital skills for teachers. Campus Virtuales, 9(2), 71–82.
- [31] Martín, J., Arenas, A., Bengoa, R., Borrell, C., & Franco, M. (2021). Insight on how to assess and improve the response to the COVID-19

- pandemic. Gaceta Sanitaria, xx.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.11.008>
- [32] Merone, L., Whitehead, O., & Leimin, I. (2021). Covid-19 and working within health care systems: The future is flexible. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(1), 28–33.
<https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i1.537>
- [33] Miranda, U. P., Aguayo, C. V., & Villalva, A. G. (2017). La planificación estratégica y la gestión de recursos de la información. *Dominio de Las Ciencias*, 3(4), 1044–1059.
<https://doi.org/10.23857/dc.v4i3>
- [34] Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia*, 26(2016), 207–214.
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.07.021>
- [35] Morales, O. F. (2019). Medicines of high health and economic impact: The required balance between innovation and sustainability. *Anales de Pediatría*, 90(3), 139–140.
<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2018.12.013>
- [36] Naunheim, M. R., Bock, J., Doucette, P. A., Hoch, M., Howell, I., Johns, M. Johnson, A. M., Krishna, P., Meyer, D., Milstein, C. F., Nix, J., Pitman, M.J., Robinson-Martin, T., Rubin, A. D., Sataloff, R. T., Sims, H. S., Titze, I. R., & Carroll, T. L. (2020). Safer Singing During the SARS-CoV-2 Pandemic: What We Know and What We Don't. *Journal of Voice*.
<https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2020.06.028>
- [37] Ortiz, F. (2006). ¿Qué es el trabajo remoto? Beneficios o ventajas | Blog HostDime Perú, Servidores dedicados. <https://bit.ly/39fdNNm>
- [38] Paladines, P., Figueroa, G., & Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid Teleworking and remote work in times of Covid. 14(4), 172–186.
- [39] Parrondo, J. R. (2021). Relaciones laborales y prevención artículos Fatiga psicológica asociada al teletrabajo : cuando la labor, en lugar de ser parte de la solución, es un problema. *Ginebra*, 1, 143–161.
- [40] Perilla, T., Lyria, E., Gómez, O., & Viviola. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- [41] Planter, G. (2020). Reinventing a public health organization. *Gaceta Sanitaria*, xx.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.06.011>
- [42] Ramos, V., Ramos, C., & Tejera, E. (2020). Ensayo: El Teletrabajo En Tiempos De Covid-19. *Modos de Ver*, 54(1), 1–30.
<https://bit.ly/2VQ1WCg>
- [43] Serna. (2020). En el segundo trimestre del año más de 6 millones de peruanos perdieron el empleo. *Aa*, 6–8. <https://bit.ly/3nG7niD>
- [44] Silva, J. D. A. E., & Melo, P. C. (2017). The effects of home-based telework on household total travel: A path analysis approach of British households. *Transportation Research Procedia*, 27, 832–840.
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.12.085>
- [45] Vallejo, A. (2021). Transparencia, teletrabajo y digitalización marcan las tendencias retributivas de 2021. 173–177.
- [46] Varela, M., & Vives, T. (2016). Autenticidad y calidad en la investigación educativa cualitativa: multivocalidad. *Investigación En Educación Médica*, 5(19), 191–198.
<https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.04.006>
- [47] Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2017). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 20(1), 41–46.
<https://doi.org/10.1016/j.iiedee.2013.03.002>

Correspondencia:

Ricardo Iván Vértiz Osoreo

rivertizv@ucvvirtual.edu.pe