

## Desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021

### Performance and working conditions in the remote work modality of the administrative personnel of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021

Irma Dolores Montenegro Ríos<sup>1</sup> \* y Mariel Del Rocío Chotón Calvo<sup>1</sup> 

#### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer si existe relación entre desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM). El estudio fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra fue 54 trabajadores administrativos, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario validado por juicio de expertos, con valor de 0.735 y el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach igual a 0.783. Los resultados establecen que el 88.89% de los trabajadores tuvieron un buen nivel de desempeño y el 62.96% condiciones laborales buenas. En las dimensiones del desempeño existe relación significativa entre las capacidades profesionales y condiciones laborales ( $p=0.017 < 0.05$ ); asimismo no existe relación significativa entre las condiciones laborales con las dimensiones funciones y responsabilidades ( $p=0.274 > 0.05$ ); planificación y ejecución del trabajo ( $p=0.812 > 0.05$ ) y trabajo en equipo ( $p=0.269 > 0.05$ ); con el 95% de confianza se concluyó que no existe relación significativa entre desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la UNTRM.

**Palabras clave:** Trabajo en Equipo, Teletrabajo, Rendimiento Laboral.

#### ABSTRACT

The objective of the research was to establish if there is a relationship between performance and working conditions in the remote work modality of the administrative personnel of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM). The study was descriptive correlational with a quantitative approach, the sample was 54 administrative workers, the technique used was the survey, the instrument was the questionnaire validated by expert judgment, with a value of 0.735 and the reliability coefficient Cronbach's Alpha equal to 0.783. The results show that 88.89% of the workers had a good level of performance and 62.96% had good working conditions. In the performance dimensions, there is a significant relationship between professional skills and working conditions ( $p=0.017 < 0.05$ ); likewise, there is no significant relationship between working conditions and the dimensions functions and responsibilities ( $p=0.274 > 0.05$ ); work planning and execution ( $p=0.812 > 0.05$ ) and teamwork ( $p=0.269 > 0.05$ ); with 95% confidence it was concluded that there is no significant relationship between performance and working conditions in the remote work modality of the UNTRM administrative personnel.

**Keywords:** Teamwork, Telecommuting, Job Performance.

DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.314>

Recibido: 28/03/2022. Aceptado: 19/08/2022

\* Autor para correspondencia

<sup>1</sup>. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Email: [irma.montenegro@untrm.edu.pe](mailto:irma.montenegro@untrm.edu.pe); [mariel.choton@untrm.edu.pe](mailto:mariel.choton@untrm.edu.pe)

---

## INTRODUCCIÓN

El desempeño es la fortaleza más relevante de una organización, además, las acciones y comportamientos observados entre los empleados posibilitarán el logro de las metas organizacionales (Chiavenato, 2000); existiendo una marcada diferencia entre la actividad profesional en instituciones públicas y privadas, debido a la falta de uso de la tecnología en instituciones públicas (Lluncor et al., 2021) y en las privadas, existe un mayor desarrollo de competencias digitales. Es importante destacar que el desempeño de un empleado público tiene que ir a la par con la actitud y aptitud que éste demuestre al momento de cumplir con la función, porque de ello dependerá el éxito y logro de objetivos por parte de la institución, respetándose en todo momento las normas establecidas para el cumplimiento de los mismos (Palmar et al., 2014).

Para un buen desempeño laboral, se requiere que el trabajador posea adecuadas condiciones laborales, porque éstas constituyen un conjunto de factores que van a determinar la situación en la cual el trabajador realiza sus labores, entre las cuales están incluidas las horas, la organización, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social; en ese sentido las condiciones laborales favorables que la entidad brinde a sus empleados redundará en beneficio de la institución, para lo cual se debe tener en cuenta la motivación hacia ellos, no necesariamente de carácter monetario, sino implementando capacitaciones y reconocimientos que son acciones de mejora, los mismos que serán bien recibidos por los servidores, logrando hacerlos sentir importantes en el rubro que se desempeñan (Rodríguez, 2009).

En el mes de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan, China se reportaron casos de neumonía, causados por un coronavirus nuevo, ocasionado por el virus conocido como SARS-Cov-2, extendiéndose aceleradamente, declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2020 (Maguiña et al., 2020). Las consecuencias fueron catastróficas, afectando la salud, la vida, la economía mundial, las condiciones socio-económicas, restringiéndose la libertad de circulación, reunión de personas, aumentando el desempleo y cambiando las exigencias laborales, de presencial a remoto, conllevando a implementar nuevas condiciones con la finalidad de garantizar la funcionalidad de los sistemas administrativos que garanticen la seguridad del personal que presta sus servicios profesionales (Chuco et al., 2020).

A nivel mundial, se establecieron políticas de contención y cierre de emergencia para que los sectores público y privado puedan continuar sus actividades productivas desde casa, contribuyendo al aumento sustancial del teletrabajo disminuyendo las visitas al centro laboral (Rafiq, et al. 2022). El trabajo remoto se originó en el año 1973, cuando Jack Nilles un ingeniero de la NASA proyectó realizar su trabajo de

forma remota, con la finalidad de evitar complicaciones de desplazamiento debido al excesivo tráfico y al consumo energético, y en el año 2004 el Congreso de Estados Unidos presentó un proyecto de Ley promoviendo el trabajo remoto en las agencias federales, extendiéndose esta modalidad al ámbito privado, y constituyendo una tendencia en el mercado laboral mundial (García et al., 2021). La ventaja de este tipo de trabajo, es el poder laborar desde cualquier parte del mundo contando con el soporte de las tecnologías de información y comunicación (TICs) (Chuco et al., 2020); pudiendo ser utilizada para evitar a) cambios potenciales en los derechos y condiciones de contratación; b) aumentar los riesgos a la salud; c) consecuencias en el ámbito extra-laboral; d) debilitamiento de los colectivos laborales y gremiales (Vocos y Martínez, 2004).

En el Perú a partir del año 1998, las organizaciones públicas vieron al teletrabajo como una forma viable de continuar con sus labores; sin embargo, en el sector público pocas organizaciones aplicaban esta modalidad de trabajo, pero debido a la pandemia y como medida de precaución se adoptó como una estrategia temporal (Montero et al, 2020), amparados en el Decreto de Emergencia N° 026-2020, que lo consideraba como “trabajo remoto excepcional y obligatorio”, es así que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estimó que aproximadamente 250.000 peruanos laboraron bajo esta modalidad (Aguilar & Martínez, 2021).

El 30 de octubre de 2020, la UNTRM emite la “Directiva que regula el trabajo remoto en los/as Servidores Civiles de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”, con el objetivo de implementar la aplicación del trabajo remoto en el marco de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, con alcance para autoridades, directivos, funcionarios y personal no docente, indistintamente de su régimen laboral (UNTRM, 2020). En tal sentido, el trabajo de investigación buscó determinar la relación entre condiciones laborales y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación se desarrolló en los meses de agosto a diciembre de 2021, fue de tipo cuantitativa y de nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 201 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), en condición de nombrados y contratados bajo los Regímenes

---

Laborales del Decreto Legislativo N° 276, y Decreto Legislativo N° 1057, según el reporte alcanzado por la Unidad de Recursos Humanos de la UNTRM; se consideraron solamente aquellos que laboraron en el año 2021 bajo la modalidad de trabajo remoto, con un tiempo mínimo de un mes de manera ininterrumpida, en las oficinas de la Dirección General de Administración, Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto y Dirección de Admisión y Registros Académicos; alcanzando una muestra de 54 trabajadores y un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Para el proceso de investigación se utilizó los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético y como técnicas se aplicó la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el mismo que fue estructurado en base a 33 preguntas, así mismo fue validado mediante juicio de tres (03) expertos mediante la prueba binomial con  $p = 0.184 > 0.05$  para el cuestionario de desempeño laboral, y  $p = 0.377 > 0.05$  para el cuestionario de condiciones laborales; la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.760 para el cuestionario de desempeño laboral y 0.783 para el cuestionario de condiciones laborales, lo cual indica que posee fiabilidad para su aplicación.

La información fue procesada empleando el software SPSS versión 26, obteniéndose tablas unidimensionales y de contingencia; además del coeficiente de independencia de criterios del Test Chi-Cuadrado para una confiabilidad del 95%.

## **RESULTADOS**

La Tabla 1, refleja el desempeño laboral por dimensiones, que en su mayoría, el personal administrativo tiene el nivel de bueno, con 81.5% para conocimientos y habilidades; el 94.4% para Funciones y Responsabilidades; el 63.0% para Planificación y Ejecución del trabajo; el 96.3% para Trabajo en equipo; y de manera general el 88.9% considera tener buen Desempeño Laboral, solamente el 11.1% considera regular su Desempeño; debiéndose fortalecer la Planificación y Ejecución del Trabajo, así como Conocimientos y Habilidades por ser crucial en toda institución.

Tabla 1. Desempeño Laboral según dimensiones, personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021

Desempeño	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Conocimientos y Habilidades	44	81.5	10	18.5	0	0	54	100.0
Funciones y Responsabilidades	51	94.4	3	5.6	0	0	54	100.0
Planificación y Ejecución del Trabajo	34	63.0	20	37.0	0	0	54	100.0
Trabajo en Equipo	52	96.3	2	3.7	0	0	54	100.0
General	48	88.9	6	11.1	0	0.0	54	100.0

Tabla 2, se observa las condiciones laborales por dimensiones, el personal administrativo considera tener buenas condiciones laborales, con el 61.1% para físicas; el 51.9% para equipos e internet; el 77.8% para Manejo de TIC'S; y de manera general el 63.0% considera tener buenas condiciones laborales, y el 37.0% regulares.

Tabla 2. Condiciones laborales según dimensiones del personal administrativo de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021.

Condiciones laborales	Buenas		Regulares		Deficientes		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Físicas	33	61.1	20	37.0	1	1.9	54	100.0
Equipos e Internet	28	51.9	15	28.0	11	20	54	100.0
Manejo de TIC'S	42	77.8	11	20.0	1	1.9	54	100.0
General	34	63.0	20	37.0	0	0.0	54	100.0

La Tabla 3, muestra la relación entre Desempeño y Condiciones Laborales, encontrándose que el 55.6% de los trabajadores administrativos tienen buen desempeño y buenas condiciones laborales; el 33.3% tienen buen desempeño y regulares condiciones laborales; el 7.4% tienen regular desempeño y buenas condiciones laborales; el 3.7% tienen regular desempeño y regulares condiciones laborales; ningún trabajador tiene condiciones laborales deficientes para realizar trabajo remoto, sino que han implementado sus ambientes, equipos y servicios de internet para poder cumplir sus labores.

Tabla 3. Desempeño y Condiciones Laborales del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021

Desempeño	Condiciones laborales						Total	
	Buenas		Regulares		Deficientes		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bueno	30	55.6	18	33.3	0	0.0	48	88.9
Regular	4	7.4	2	3.7	0	0.0	6	11.1
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	34	63.0	20	37.0	0	0.0	54	100.0

Tabla 4, presenta la relación entre las dimensiones del Desempeño y las Condiciones Laborales en los trabajadores administrativos, no encontrándose relación entre Condiciones Laborales y Desempeño Laboral, que reportó un valor Chi-Cuadrado igual a 0.040 y probabilidad  $p=0.842$ ; tampoco se encontró relación estadística significativa de Condiciones laborales con las dimensiones Funciones y responsabilidades, Planificación y ejecución del trabajo, Trabajo en equipo; pero sí se encontró relación estadística significativa entre la dimensión Conocimientos y Habilidades con Condiciones Laborales, al reportar un valor Chi-Cuadrado igual a 5.718 y probabilidad  $p=0.017 < 0.05$  lo cual indica que la Institución puede intervenir y reforzar el Conocimiento y las Habilidades del personal, sobre todo en lo referente a uso y manejo de TIC'S, que resulta indispensable para poder realizar trabajo remoto con eficacia y eficiencia, para el logro de los objetivos institucionales, sin afectar la salud y bienestar del personal.

Tabla 4. Desempeño Laboral por dimensiones y Condiciones Laborales de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021

Desempeño laboral	Categoría	Condiciones laborales						Chi-cuadrado	
		Buenas		Regulares		Deficientes		Valor	p
		N°	%	N°	%	N°	%		
Conocimientos y habilidades	Bueno	31	57.4	13	24.1	0	0.0	5.718	0.017
	Regular	3	5.5	7	13.0	0	0.0		
Funciones y responsabilidades	Bueno	33	61.1	18	33.3	0	0.0	1.196	0.274
	Regular	1	1.9	2	3.7	0	0.0		
Planificación y ejecución del trabajo	Bueno	21	38.9	13	24.1	0	0.0	0.057	0.812
	Regular	13	24.1	7	13.0	0	0.0		
Trabajo en equipo	Bueno	32	59.3	20	37.0	0	0.0	1.222	0.269
	Regular	2	3.7	0	0.0	0	0.0		
General	Bueno	30	55.6	18	33.3	0	0.0	0.040	0.842
	Regular	4	7.4	2	3.7	0	0.0		

## DISCUSIÓN

En América Latina y el Caribe, después de la llegada de los contagios por COVID-19 se produjo gran impacto sobre los mercados laborales, lo cual fue devastador; es así que para el segundo trimestre de 2020 se reportó la pérdida de más de 49 millones de empleos, provocando la caída sin precedentes en los ingresos, y en los indicadores laborales, y se planteó una desafiante situación en cuanto a la transición digital y su impacto, acelerando las tendencias conducentes hacia nuevas formas de empleo y a la automatización, aumentándose exponencialmente el teletrabajo y el empleo mediante el uso de plataformas digitales que se manifiestan en la cantidad y calidad de trabajo; asimismo, sostienen que las condiciones de trabajo lo constituyen los factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional (OIT, 2021).

Gaethe (2020), concluye que los trabajadores no tienen un espacio adecuado para el desarrollo de actividades ni herramientas necesarias para el desempeño de sus labores como iluminación, sillas ergonómicas y mesas apropiadas, lo cual provoca dolores musculares, generando estrés y provocando un desequilibrio en el cumplimiento de las responsabilidades laborales. La presente investigación muestra que en la UNTRM, las condiciones laborales en cuanto a espacios físicos, equipos y manejo de las TIC'S, son adecuadas para realizar trabajo remoto; sin embargo, no son determinantes para el desempeño laboral en razón que la Tabla 4 muestra que no existe relación significativa entre Condiciones laborales y desempeño laboral, con un valor  $X^2_c = 0.040$  y  $p = 0.842 > 0.05$  lo cual está en oposición con lo encontrado por Auccapure (2019) quien reportó en su investigación que, si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo, conocido es que las condiciones laborales afectan al desempeño laboral y por ende en su éxito porque el recurso humano juega un papel fundamental (Jara et al, 2018).

Estos resultados no muestran una relación estadística significativa, pero ello no implica la no existencia de una relación o significación práctica entre estas variables en estudio; además, considerar que la investigación se realizó dentro del contexto de pandemia, en un contexto incierto y que no se conocía el tiempo que este se iba a prolongar, así como los efectos que acarrearían en el ámbito laboral, teniéndose trabajadores que corrían el riesgo de perder su trabajo, otros ya no lo tenían, o habían pasado a la suspensión perfecta de labores, otros habían perdido miembros en su familia; todos estos aspectos pudieron ser factores que permitieron la acelerada adaptación para proveer y prever las condiciones que permitan laborar, garantizar sus ingresos económicos, preservar la vida y la salud; asimismo se trató en todo tiempo el garantizar que los estudiantes no sean afectados al interrumpir o rezagar sus actividades

---

académicas, trabajando bajo la nueva normalidad; también se puede considerar que en la presente investigación se trabajó con una muestra no probabilística, pudiéndose trabajar para futuras investigaciones con un muestreo probabilístico, o también se pudiera incrementar el tamaño de la muestra, o en todo caso se puede incluir a toda la población.

Tabla 2 se muestra que el 51.9% mencionan tener buenas condiciones laborales en cuanto a equipos e internet, esto se debe a que los mismos trabajadores tuvieron que invertir en la adquisición de los mismos, debido a la urgente necesidad de cumplir con su trabajo desde casa. Los resultados concuerdan con los encontrados por Gutiérrez & Solano (2021) que indican que el 76.6% si contaban con equipos de oficina para realizar teletrabajo, el 93.6% indican que la empresa no les brindó el servicio de internet (conectividad) para realizar su trabajo, el 50% tuvo que adquirir equipo o suministros de oficina o conectividad para teletrabajar.

Bautista et al (2020) sostienen que el desempeño laboral son acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas; es así que en la Tabla 3 se muestra que el 88.9% de los trabajadores consideran tener buen desempeño laboral, esto indica que se lograron los objetivos institucionales propuestos, tales como: Garantizar los pagos de todos los trabajadores de la Universidad, la continuidad de examen de ingreso, de matrículas, lo cual permitió que no se interrumpa el ciclo académico 2020-I y 2020-II, debido a que la Oficina de admisión y Registros Académicos se mantuvo funcionando; asimismo las áreas de vigilancia, Mantenimiento, Economía, Planificación y Administración que permitieron la continuidad de labores en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

López & Neira (2019) mencionan que existe relación entre el teletrabajo con el nivel de estrés que se genera al recibir capacitaciones y la conciencia de los beneficios del teletrabajo; rescatan aspectos positivos como la facilidad para acceder al trabajo innovador, para lo cual se necesita de conocimientos de computación a fin de trabajar en base al cumplimiento de objetivos, además existen algunos estresores negativos referidos a las condiciones laborales como por ejemplo el no contar con un espacio privado de trabajo, no compartir las relaciones sociales, y no respaldar las metas profesionales de los compañeros de trabajo. En la investigación en el desempeño laboral como parte del trabajo en equipo de los trabajadores se resalta el apoyo que se brinda a los compañeros de trabajo; asimismo, el 53.7% de los trabajadores señalan que reciben y brindan apoyo de sus compañeros, dicho apoyo se ve reflejado en aportes para la solución de los problemas presentados en el trabajo, asimismo opinan, comparten y coordinan las ideas, sin imponer las mismas de manera autoritaria. Estos resultados concuerdan con el

encontrado por Coskuner et al. (2018), quien argumenta que las instituciones educativas de nivel superior se benefician al tener trabajadores que perciban niveles altos de apoyo organizacional.

Por otra parte, se afirma que la dimensión “conocimientos y habilidades” del desempeño con las condiciones laborales, no son independientes ( $p=0,017 < 0,05$ ) esto indica que las capacidades profesionales de los trabajadores si se relaciona con las condiciones laborales; no así las otras dimensiones concluyéndose que solamente capacidades profesionales y condiciones laborales están relacionadas, pero no así “funciones y responsabilidades”, “planificación y ejecución del trabajo” y “trabajo en equipo”.

Esto se evidencia porque para la realización del trabajo remoto en tiempo de confinamiento, la mayoría de trabajadores manifiestan que tuvieron que comprar equipos e implementos que le faciliten realizar su trabajo desde casa y cumplir con sus actividades, teniendo que adecuar un ambiente de trabajo; asimismo manifiestan que pudieron realizar adecuadamente el trabajo en equipo, confirmando que el desempeño laboral se refleja en el esfuerzo individual del trabajador en el ejercicio en un puesto, es decir que en el comportamiento de la persona que lo ocupa (Chiavenato, 2007). Pashanasi et al (2021) sostienen que existen numerosas investigaciones que relacionan el trabajo en equipo con la eficiencia y la orientación al logro; asimismo mencionan que estos influyen y mejoran el desempeño laboral. Este depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará, varía de una persona a otra e intervienen innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él, entre ellos la capacitación, remuneración, motivación, entre otros; para Gutiérrez & Solano (2021) existe una estrecha relación de las variables motivación-desempeño, porque los empleados motivados son normalmente más productivos, observándose congruencia entre motivación, desempeño y teletrabajo.

## **CONCLUSIONES**

Se determinó que no existe relación entre el Desempeño y las Condiciones Laborales en la modalidad de trabajo remoto, del personal administrativo de la UNTRM. En lo relativo a la Planificación y Ejecución del trabajo, se deduce que el trabajador elabora su plan de actividades y cuadro de necesidades, utilizando instructivos y flujogramas de acuerdo a las exigencias institucionales y cumpliendo las metas propuestas en el tiempo programado; en lo concerniente al trabajo en equipo, se brinda y recibe el apoyo de los compañeros, asimismo opina y brinda ideas para trabajar coordinadamente. En lo referente a la dimensión Conocimientos y Habilidades se encontró relación estadísticamente significativa con Condiciones Laborales, y se infiere que los trabajadores poseen capacidades para desenvolverse en su

área de trabajo; considerando que muchos de ellos son mayores de 40 años y tienen comorbilidades; pero mantienen una actitud positiva para desarrollar el trabajo remoto, aprender las TIC'S, demostrando su compromiso e identificación con la Institución y su adaptación a nuevas modalidades y exigencias de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auccapure, L. (2019). "Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Municipalidad de San Jerónimo". *Rev. Integración*. Vol. 02. Pág. 195-210
- Aguilar, C., Jumpa, S., Martínez, L. (2021) en su trabajo de investigación "El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral". Disponible en [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021\\_MATC\\_19-1\\_03\\_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. Vol 7, Núm. 1, Pág. 109-121. Disponible en [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(1).pdf).
- Cáceres (2019) Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. <https://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=C%C3%A1ceres+Coral%2C+Jorge>
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Santa Fe de Colombia: McGraw-Hill.
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., Aktas, E. F. & Cifiliz, G. (2018). Mobbing, organizational identification, and perceived support:

- Evidence from a higher education institution. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2018(73), 19–40. 10.14689/ejer.2018.73.2
- García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2022). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(3), 168-180.
- Gaethe Heredia, C. V. (2020). Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la COVID-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020.
- Gutiérrez, J., Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Revista Cuadernos de Administración*. Vol. 1. Núm. 1. Pág. 15-28. Disponible en [https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02\\_2215-5880\\_V11\\_15-28.pdf](https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf).
- Jallo, D. (2021) Condiciones de Trabajo y Desempeño Laboral del Personal en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional del Gobierno Regional Cusco, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72203>.
- Jara, A., Asmat, M., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740 -760. Disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- López, E. & Neira D'Angelo, L. A. (2019). El Teletrabajo y el Estrés Laboral en los Colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo - Perú, 2019. Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.
- Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9 (1), 12-20. *Revista Pakamuros*. Universidad Nacional de Jaén. Disponible en <https://doi.org/10.37787/>
- OIT (2021) Panorama laboral 2021. América Latina y el Caribe. Lima – Perú. Disponible en [https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/plaboral2021.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf)
- Maguiña, C., Gastelo, R. & Tequen, A. (2020). El Nuevo Coronavirus y la Pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*. Vol. 31. Num. 2. Lima. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Montero, B., Vasconcelos, L.& Arias, G. (2020).Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*. ISSN-e 2173-1675, Vol. 10, No. 2.

---

Vol. 10. Núm. 2. Pág. 109-125. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392&info=resumen&idioma=ENG>

- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. & Jhoan, M. (2014). Competencias y Desempeño Laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*. Vol. 17, Núm. 39. 159-188. Toluca – México.
- Pashanasi, B., Gárate, J. & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. Vol. 12. Núm. 3. Pág. 163-174. Disponible en <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Rafiq, R., McNally, M. G., Uddin, Y. S., & Ahmed, T. (2022). Impact of working from home on activity-travel behavior during the COVID-19 Pandemic: An aggregate structural analysis. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 159, 35-54.
- Rodríguez, C. A. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires.
- Servir (2020). Se aprueba “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”, en la que se establecen obligaciones de los servidores y de la entidad pública en material laboral, para el cumplimiento de actividades propias de la administración pública, norma a la que se han alineado en su mayoría las entidades del Estado. (SERVIR, 2020)
- Vocos, F., & Martínez, O. A. (2004). Teletrabajo: ¿otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial (Cuadernos del TEL). Buenos Aires, Argentina: Taller de Estudios Laborales. Recuperado de <http://www.tel.org.ar/spip/download/teletrabajo.pdf> .