

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

“La administración de recursos humanos y el trabajo remoto”

**AUTORA:**

Bach: Moreno Gomero Alessandra Madeleine

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

**ASESOR:**

Mg. PAREDES PILLACA JESUS MAXIMO

ORCID 0009-0008-5600-7806

DNI 28296863

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## Informe de similitud



### INFORME DE SIMILITUD N°017-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:  
**BACHILLER MORENO GOMERO, ALESSANDRA MADELEINE**

**FECHA** : Lima, 11 de marzo de 2024.


---

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informarle lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL TRABAJO REMOTO”**, presentado por la Bachiller **MORENO GOMERO, ALESSANDRA MADELEINE**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 22%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
.....  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

- \*Recibo digital turnitin*
- \*Resultado de similitud*

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mis padre, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante.

También a mis hermanos, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomara más impulso.

**Agradecimiento**

“En primer lugar les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos, Por último agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos”.

**Declaración de autoría**

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal, que se han citado las Fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

## Índice

<b>Índice</b>	
<b>Informe de similitud</b> .....	ii
<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Declaración de autoría</b> .....	v
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Capítulo I Organización del trabajo de suficiencia profesional</b> .....	3
1.1 Título y reseña de la monografía.....	3
1.2 Propósito del trabajo .....	3
1.3 Justificación .....	4
<b>Capítulo II Marco teórico</b> .....	5
<b>Capítulo III Desarrollo de actividades programadas</b> .....	13
<b>Capítulo IV Logros Alcanzados</b> .....	24
<b>Anexo 1: Evidencia de similitud digital</b> .....	32
<b>Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio</b> .....	33

## Introducción

En la escena institucional moderna, la tendencia de evoluciones tecnológicas, permutas en los intereses laborales y, en lo personal, los secuelas y cambios de la Covid 19, ha convertido de modo revelador la enérgica laboral. El acontecimiento que ha brotado con singular notabilidad es el trabajo remoto, una manera profesional que ha tomado piso de modo precipitado, determinando que las personas ejercen sus ocupaciones, sino igualmente la ocupación decisiva de la administración de Capital humanos en este desconocido modelo laboral.

El trabajo remoto, promueve una investigación extensa de las técnicas habituales de administración de recursos humanos. Esta permuta en el entorno de la labor no solo reta las armazones empresariales, también esboza interrogantes sobre cómo las empresas logran mejorar la producción, conservar la conexión del grupo y afirmar la prosperidad de los trabajadores en un ambiente remoto. En este argumento, la administración de capital humanos surge como un método valioso, cuya adaptación y potencial para predecir y afrontar las complicaciones del trabajo remoto son decisivos para el premio razonable de las empresas.

La intención de esta monografía es examinar de forma exhaustiva la concurrencia entre la administración de capital humano y el trabajo remoto, examinando los retos y situaciones que esta tendencia muestra para las compañías actuales.

Se meditará la atribución del trabajo remoto en la producción propia y compuesta, la actuación de las ciencias aplicadas en la administración virtual de dispositivos, las discrepancias lícitas y morales afiliadas, también las pericias para avivar el progreso facultativo en un entorno remoto. Con este trabajo de investigación detallada, se trata de ayudar al saber perenne en el área de la administración de capital humano,

Suministrando apariencias provechosas que infundan la toma de acuerdos, informados y la ejecución segura de políticas aplicadas al versátil horizonte profesional del siglo XXI.



## **Capítulo I**

### **Organización del trabajo de suficiencia profesional**

#### **1.1 Título y reseña de monografía**

Esta monografía está titulada “La administración de recursos humanos y el trabajo remoto”

Esta publicación es una investigación total y valiosa de la relación entre la administración del capital humano y el trabajo remoto, solicitando expusiera un modelo sobre los problemas y ocasiones propias a esta tendencia en el contenido institucional actual. Con un rumbo doctrinario, se desea alcanzar cómo las destrezas de administración de recursos humanos le corresponde para extender la producción, avivar la dicha de los trabajadores y conservar la unión empresarial en el modelo versátil del trabajo remoto. Desde la valoración, los manejos modernos incluso la importancia de futuros instintos, esta monografía se plantea facilitar una guía general para las empresas que examinan no solo ajustar al trabajo remoto, igualmente progresar y practicar un ambiente laboral que sea razonable, comprensivo y efectivo en el horizonte laboral actual.

#### **1.2 Propósito de trabajo**

El propósito principal de este trabajo es reconocer de modo hondo y metódico la energía entre la administración del capital humano y el trabajo remoto, con la propósito de facilitar un alcance claro y basada de cómo estos dos campos relacionadas impactan en la validez empresarial y la tranquilidad de los trabajadores.

### **1.3 Justificación**

Este resumen consta de la apremiante condición de alcanzar e iniciar los retos que nacen de la ascendente trabajo remoto en el terreno laboral moderno. La evolución rápida de los tipos de labor, la administración de recursos humanos se halla en un sitio de tono decisivo, donde las rutinas habituales se han de acomodar para responder a la eficiencia operacional y la prosperidad de los trabajadores. La Covid 19 ha acelerado la protección del trabajo remoto, se ha convertido en una situación necesaria para muchas empresas. En este argumento, percibir cómo la administración del Capital humano logra aumentar y reconocer de modo dinámico a las peticiones y situaciones del trabajo remoto, se torna en una ventaja importante. esta monografía, al examinar a fondo esta encuentro, intenta facilitar a las compañías y Trabajadores de recursos humanos una guía expresada para embarcarse por este panorama laboral versátil y, en última solicitud, asistir al progreso de habilidades que originen la fortaleza empresarial y el crecimiento de los trabajadores en un ambiente laboral cada vez más remoto.

## Capítulo II

### Marco teórico

#### **ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO** (Armas et al., 2017)

Las empresas piden lograr el triunfo, acrecentar sus ganancias y crecer a internacionalmente. Sin embargo, es vital investigar que los trabajadores ejerzan una labor medular para impedir la deshumanización y el regreso a períodos de aprovechamiento laboral, adonde la reserva de riquezas favorecía a los dueños en menoscabo de los empleados.

Las compañías obedecen claramente de quienes las componen, ya que son ellos quienes elaboran rentas, operan maquinaria, satisfacen a compradores y realizan propósitos para conservar la capacidad. Incorporar papeles calificados de menuda escala, como emisarios o mensajero, causan energía a las empresas con su eficacia, ánimo, imaginación y prudencia (Alles, 2007).

Las empresas, los trabajadores son designados de numerosos modos, manejando palabras Como operarios, autoridades o socio. La categorización de autoridades y empleados en asalariados y empleados por horas se usa para tratar a los trabajadores de planta.

Es fundamental observar que los sucesos actuales proceden de acontecimientos ocurridos, y la permuta de glosario de Administración del Capital Humano a Gestión del Talento Humano o Gestión del Conocimiento involucra un desarrollo de evoluciones sociales, políticas y económicas. Estos componen el soporte de las dependencias empleadoras y del papel principal en el que participa el empleado en el presente (Llanos, 2016 a, p. 144).

Actualmente, los trabajadores en el entorno laboral son conocidas como asociadas, favoreciendo de modo significativo al rendimiento de las empresas a cambio de una prestación económica por su campaña y colaboración.

Las empresas victoriosas acogen un rumbo novísimo al mirar a sus trabajadores como asociados de la empresa en lugar de solo empleados. Se busca al trabajador como el asociado más pegado de las empresas al ser fragmento completo de ella y suministrar vida y energía.

Dialogar de capacidad humana no involucra abrazar una actitud individual a favor de los trabajadores. La administración Humana envuelve esgrimir con compromiso e integridad cada uno de los conjuntos implicados en la realización o productos brindado por numerosas empresas.

El administrador humano debe ejercer una carga de justicia, tratando de nivelar el resultado de metas personales con los propósitos empresariales.

### **Métodos que respaldan el procedimiento Humano**

La colaboración de Taylor (1911), que defendía por una apariencia honesta en favor de los asalariados al formular optimizar la producción conciliando una enorme eficacia en la fabricación a emplazo de un pago justo, rumbo en promover la unión y colaboración de conjuntos (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), instaura los manuales de la hipótesis doctrinaria que progresivamente se componen en las fabricas de la era.

A travez de los años 1927 y 1936, aparece la suposición de las semejanzas como personas, la cual se concentra en la observación de las personas, la fuerza interna y las correspondencias personales dentro de las empresas, iniciando el estudio de la conducta empresarial (Alles, 2007) (Schein, 1987).

El libro "El lado humano de las organizaciones" (1960), Douglas McGregor muestra la hipótesis X e Y, narrando 2 muestras adoptadas por los administradores en

Correspondencia con sus trabajadores, que en esta época se descifran como 2 direcciones para precisar que clase de compañías: las históricas y las actuales.

La réplica a las hipótesis de McGregor, Ouchi (1980) plantea la hipótesis Z, definida como mediadora y basada en 4 elementos fundados en los deseos de los trabajadores:

Trabajo seguro y mejores posibilidades de carrera

Participación en la toma de decisiones.

Importancia del trabajo en equipo y reconocimiento a la contribución individual.

Respeto mutuo entre gerentes y colaboradores.

Estas características reflejan que un estudio sobre los resultados de las empresas niponas, en que Ouchi propone que USA se había descuidado el valor personal al ser humanitario en medio de la fuerza en las ciencias aplicadas y dirección científica (Codina, 2014, p.18).

En una era rezagada, Emery Trist y Burns; Stalker traen la hipótesis ordenada, curiosamente aprendida en física y biología, al espacio de la gerencia, y esta es apadrinada por los atentos de las hipótesis en administración hasta ahora.

### **Las recientes preferencias.**

La era presente se define como la época de la sistematización, una etapa que empezó en los famosos años 90 y se diferencia de permutas acentuadas progresivamente más rápidas, inadvertidas, escandalosas y de improviso, transportando una inimaginable información. Los métodos de la comunicación, establecida por la pantalla chica, el hilo conductor y el ordenador, ha creado progresos impredecibles, evolucionando el universo en una efectiva población completa, una marca parecida al ocurrido con la rebelión Industrial (Herbert, 1984).

Esta época, la calidad del saber y su cuidado para crear beneficio derrota al efectivo. Nos hallamos sumidos en la época del saber, de la gestión humana y del capital instruido, donde el beneficio del saber conquista un ámbito medular. Por lo tanto, la significativa obligación de la administración y su primordial reto radica en cambiar el saber en algo útil y fructífero.

En esta época de la comunicación, el trabajo ha advertido un cambio del medio industrial al nivel de servicios, y la labor casera ha sido encargada por el trabajo instruido, señalando así la ruta hacia la época de los servicios, establecida en la preparación y en el sector intermediario (Nova & Beneyto, 2014).

Al igual que los papeles y puestos en las empresas se precisan y determinan en réplica a los permutas en el medio y la ciencias aplicadas. Los bienes y servicios se adaptan constantemente a las requerimientos y desdichas de los consumidores. Las empresas crecidamente exhibidas a permutas climáticas, la organización ha desamparado los partes fijas y firmes para descansar en dispositivos versátiles de gestión que acarrear actividades temporales situadas a propósitos concretos para lograr metas definidas (Nova & Beneyto, 2014).

## **EL TRABAJO REMOTO (Puchol, 2007)**

### **Concepto y tipos**

Conocedores en el tema recalcan dos nociones básicas en correspondencia con el trabajo remoto: primero, envuelve ejecutar labores competitivas en lugares distintos al lugar de trabajo convenido por la compañía; segundo, el uso primordial de entornos telemáticos como utensilio de trabajo. Este uso de conocimientos, tanto procesamiento de datos como de comunicación telefónica, compone la particularidad propia del trabajo remoto en colación con la manera usual de trabajo desde la casa.

Por lo normal, se reconocen tres importantes modos de trabajo remoto:

Trabajo remoto desde el domicilio: Esta técnica faculta a los teletrabajadores reemplazar la obligación de concurrir a la compañía, eligiendo por remitir a cabo sus labores en la tranquilidad de su casa. Situado el dispositivo informático en su casa, no es obligatorio ejecutar traslados cotidianos para arribar a su punto laboral. Iniciar el día después de levantarse y alimentarse, laborar plácidamente en su hogar, obviando atascos vehiculares, en los buses públicos o privados, sin impaciencias de aparcamiento y con vestido indiferente. Se consiente oír música seleccionada o ejecutar ejercicios antes de la día laboral.

Las sedes de trabajo remoto: En este escenario, el teletrabajador no cumple recorridos desde su casa hasta la compañía, porque se transporta a un lugar específico planeado para iniciar sus labores de trabajo remoto.

Los trabajadores de esta modo aspiran a vivir en los alrededores del telecentro, lo que involucra un camino temporal y simple para llegar al sitio de labores. Estos lugares técnicos están provistos con computadores de telefonía y computación esenciales, y son lugares de acceso competitivo para trabajadores virtuales de variadas compañías.

Trabajadores portátiles o itinerantes: Asimismo, se menciona a trabajadores que se transportan desde sus hogares, pero no realizan sus labores en el sitio de trabajo habitual. Esto comprende trabajadores remotos que emplean compañías del cliente, entendidos de ventas o mercantiles que usan su automóvil provisto con faxcímil y celulares para sus tareas, así como personas equipados del equipo electrónico fundamental que usan los hoteles como lugar de trabajo para su cometido profesional.

## **BENEFICIOS DEL TRABAJO REMOTO**

Donde el medio corporativo, el trabajo remoto brinda favores valiosos, como la rebaja de pérdidas agrupados al beneficio o arrendamiento de establecimientos, enseres, gastos básicos, telefono, aseo y vigilancia. Esto se vuelve una representativa economía anual por cada teletrabajador. Asimismo, Se ve una incremento notable en la eficacia laboral, imputable a elementos como la baja de período de traslado, la reducción de diversiones en el contorno de la empresa y, en momentos, la relación del tipo de prestación con el beneficio. El trabajo remoto además proporciona la administración y conservación segura de los trabajadores, brindando mayor variabilidad en punto de vista no habituales del empleo.

Las subvenciones para el personal, resalta la disminución del período de tránsito, con sensaciones efectivas en el tránsito de autos, la polucion del ecosistema y la conformidad de gozar de más tiempo libre. Además se aluden subvenciones monetarias, el ahorro en gastos de gasolina, mínimo deterioro del auto y baja de consumos en buses públicos, atuendo y comida. De esta manera, el trabajo remote proporciona superior tolerancia e independencia, suministrando la armonía entre la vida hogareña y las necesidades de entretenimiento.

A partir de un aspecto social, el trabajo remoto favorece a la bajada del movimiento vehicular y la contaminación ambiental. Asimismo, brinda ocasiones de trabajo combinados con retos en la llegada al mercado laboral, como trabajadores con incapacidades, damas, personas de la tercera edad, muchachos recién titulados, desocupados y cesantes. Además, anima el avance de áreas naturales al conceder que los individuos laboren desde zonas fuera de los lugares urbanos. En síntesis, el trabajo remote muestra mejorías reveladoras tanto para las compañías, los empleados como para la comunidad en general.



## **MOLESTIAS DEL TRABAJO REMOTO**

### **Para la compañía**

- Los desembolsos sindicados a la ejecución. En la situación del trabajo remoto desde la casa, usualmente se obliga la implementación de una red procesamiento de datos, una impresora, un faxcímil, un teléfono con ADSL, un módem y enseres adecuados. Además, la compañía es la garante de pagar estos valores. En el caso de los telecentros, el abastecimiento de dispositivos frecuentemente reciben subsidios y desarrollo de distintas empresas y instituciones públicas, en tanto las compañías toman los costos operativas asignados adecuadamente entre los diferentes usuarios según su manejo de los equipos. Asimismo, la ciencias aplicadas empleada en el trabajo remoto suele ser invertida únicamente por la empresa.
- Asimismo, los costos en ciencias aplicadas, el progreso de un empleado a trabajador remoto pide la realización de métodos de adiestramiento para avalar el triunfo del plan, encaminados a los trabajadores remotos como a sus funcionarios. Desembolsar en ciencias aplicadas sin gastar en la preparación del capital humano que la dirigirán es una utilización improductiva de los recursos económicos.
- La urgencia de un punto de vista de procedimiento renovado (substitución de la formalidad y asistencia por la cultura de obtener metas).
- Los desembolsos agrupados a la relación con los trabajadores remotos, para evadir una baja en la composición y el sentido de posesión.
- La protección de la información. En el caso del trabajo remoto desde el hogar, se han cimentado condiciones en las que la capacidades ha logrado información quebrantando la intimidad de los hogares de los trabajadores virtuales.

## Para el Empleados

- Costumbre de encierro y aislamiento. Para impedir estas escenarios se propone:
  - Avalar que los trabajadores remotos elijan de modo voluntario por esta circunstancia.
  - Formar el trabajo remoto con tiempos de trabajos en la empresa.
  - Realizar el trabajo remoto de modo discontinuo en lugar de ocuparse de modo definitivo.
  - Instituir tertulias habituales para los empleados que trabajen bajo esta modalidad, a modo de brindar cursos de formación presenciales.
  - Promover la formación de sistemas de enlaces entre los trabajadores remotos, posibilitar el cambio de comunicacion y la oportunidad de coincidir en persona de manera casual.
  - Suministrar estudios a los trabajadores virtuales en métodos de independencia, equivalentes a aquellas dirigidas a quienes eligen por el autoempleo.
  - Brindar sitios para las labores trabajo remoto para el trabajo desde el hogar.
  - Advertir la desorden entre la vida intima y la gestión laboral.
  - Afrontar la duda laboral. En algunas situaciones, las compañías pueden caer en la tentación de perjudicar los derechos y la igualdad de oportunidades de los teletrabajadores en comparación con aquellos que no optan por esta modalidad.
  - Utilizar reuniones virtuales como medio.

### Capítulo III

#### Desarrollo de actividades programadas

Los jefes corporativos, apoderados de avalar el triunfo de su equipo, tienen el compromiso de administrar a los trabajadores. En la distribución laboral, el personal se divide en trabajadores de línea, que colabora en la elaboración o servicios, y trabajadores administrativos, que garantiza estas ocupaciones. La categorización además puede consolidarse en el compromiso, con trabajadores más añejos tomando enormes obligaciones.

Los retos ambientales proceden de presiones ajenas a la compañía y perjudican los conclusiones, descuidando en gran medida al mando directiva. 7 retos clave contienen la premura del reemplazo, el desarrollo de Internet, la variedad laboral, la integración, las medidas, el progreso de las labores y las familias, la falta de preparación y el aumento del sector servicios.

En ambientes rápidos con variaciones decididas, la adaptabilidad pronta y Segura es decisiva. La administración del capital humano cultivan una actuación secreta en esta distribución. Por ejemplo, los manejos del capital humano Como el provecho del hogar en el trabajo se favorecen para optimizar la producción y disminuir el nerviosismo. Asimismo, la administración segura de la angustia es fundamental, y varios sistemas de control del estrés manifiestan la eficacia de las prácticas del capital humano en este aspecto.

El desarrollo enérgico de Internet ha convertido los hábitos institucionales y de capital humano. La huella prueba la necesidad de destrezas de escritura, la administración de la abundancia de información, la quiebra de las dificultades del servicios laborales, el estudio en línea, y la contingencia de administrar operativamente el capital humano a través de soportes en línea.

La Internacionalización muestra retos y ocasiones para la administración del capital humano con compañías procurando extender estudios empresariales mundiales y acogiendo a reclutar a nivel global. Las permutas en la oficina y la actuación de la familia, como la suma de las familias de doble profesión, llevan al preámbulo de temas de soporte a la parentela para conservar la mejoría rivalizante en el mercado laboral. En síntesis, las metas actuales trazan retos y ocasiones, y las pericias del capital humano que acumulan la variedad poseen más posibilidades de triunfo.

### **Retos Organizativos**

Los retos organizativos brotan de asuntos extraños en la compañía, y los caudillos reconocen y solucionan estos asuntos antes de que se vuelvan en evidencias significativas. El dinamismo destaca la necesidad de que las compañías tomen reservas antes de que los inconvenientes se tornen difíciles de manejar. Dado que el capital humano significan la mas grande porcion de los costos en varias empresas, fluctuando entre el 40 y el 90 por ciento, se insiste la validez de encargarse energicamente para conservar y optimizar la visión de rivalidad en un ambiente cada vez más reñido. Las estrategias del capital humano pueden contribuir en la perspectiva competitiva de la empresa mediante el registro de costos, la prosperidad de la calidad y la creación de dimensiones particulares.

La verificación de Costos: La realización de un método de contraprestación renovador para tramitar los importes laborales, unido con prácticas como una elección de trabajadores más energicos, organización para optimizar la eficiencia y productividad, tratos laborales agradables, resultado eficaz de dificultades de salud y seguridad en el trabajo, y la mejoría de los recursos para proyectar, elaborar y brindar artículos o servicios de eficacia, lograr promover el desarrollo de la empresa.

Desarrollo de la Calidad: La práctica segura de decisiones de Gestión de Calidad Total (TQM) puede crear mejores consecuencias para las compañías. Aquellas que realizan esquemas de calidad de modo seguro destacan a las que no las realizan.

Creación de Capacidades Distintivas: Emplear y elegir trabajadores con prácticas diferentes para establecer una ventaja competitiva única es otra táctica clave.

### **Regionalización**

La habitual organización jerárquica de toma de medidas de arriba hacia abajo está poco a poco suplida por la regionalización, pasando la exigencia y mando a medidas más próximas a los estados que solicitan cuidado. Internet ha apresurado esta fase al aumentar el dialogo entre los trabajadores, disminuyendo la relación de la orden jerárquica habitual. La necesidad de conservar o crear tolerancia organizativa en las habilidades del capital humano se estudia en diferentes apartados, implicados aquellos conectados con movimientos de trabajo, compensación, estudios, emplear y la internacionalización.

### **Remodelación Organizativa**

En los últimos 20 años ha sido espectador de una metamorfosis reveladora en la orden organizativa de las compañías. La disposición hacia organismos más planos, Uniones, compras y corporaciones interorganizativas recalca la eficacia de la administración del capital humano para el triunfo en estos métodos. Se resalta la obligación de reconocer desconfiadamente los requerimientos de personal, secuencia de trabajo, conductos de comunicación y estructuras organizativas al remodeler una compañía.

### **Unidades de Trabajo Autogestionados**

El método habitual de categoría única está siendo separado en algunas compañías por unidades de trabajo autogestionados, donde los trabajadores son situados en grupos que se avalan conjuntamente de tareas definidas.

Sin embargo, escasos estudios comprobados duros sobre la efectividad de estos equipos, los casos muestran ganancias extraordinarias. La administración del capital humano enlazada con los planteles de trabajo autogestionados se lucha en parte en las secciones sobre series de trabajo, sueldo por desempeño.

### **Aumento de las Pequeñas Compañías**

El acrecentamiento en el resultado de pequeñas compañías sobresale la calidad de negociar efectivamente los recursos para perdurar y mejorar. A pesar del costoso riesgo de pérdida para las pequeñas empresas, expresan una porción reveladora del tejido empresarial. La falta de una administración eficiente de recursos, es esencialmente notable para las empresas pequeñas. Los retos determinados, como la elección y convenio de trabajadores, la ejecución de métodos de remuneración y beneficios sociales, y la conclusión de dificultades conectados con el progreso de estudio y el conocimiento, se afrontan en los capítulos pertinentes.

### **Protección interna**

No obstante la carencia de inspecciones de seguridad es considerablemente reconocida, a partir del aspecto del capital humano nace la intranquilidad por no quebrantar los derechos de los trabajadores y propietarios, así como perseguir métodos correctos cuando se reconocen potenciales dificultades. Como por ejemplo, brota la cuestión de si a una aparece sancionada por manejar en estado de ebriedad hace 15 años se le debe rechazar un empleo como asistente de vuelo. Además se diseña la pregunta de cómo conocer a trabajadores cuyo lejano pasado descubre apariencias que conseguirían aclarar como señales de preparado, acatando el rumbo del calificador (por ejemplo, una diploma universitario en Oriente Medio, cambios usuales de trabajo, diferentes rupturas, etc.)

## **Protección de los datos**

Los nutridos asuntos de ingreso, no acreditado a detalles particulares, han acentuado la probabilidad de la propagación para suplantación de identidades. En los últimos años, las compañías prestigiosas han encontrado peligrosas dificultades debido a transgresiones de datos. El resguardo de la información no solo es una intranquilidad para especialistas informáticos, sino que igualmente involucra a las procedimientos del area de capital humano, estableciendo quiénes tienen autorización a los datos fragiles y solicitando modos de cuidado para impedir injusticias por parte de funcionarios y administrativos.

## **Convenio externo**

Hoy en la actualidad, diversas compañías enormes tienden a tercerizar labors que inicialmente se cumplían internamente, empleando contratistas externos. Además este protocolo, señalado como contrato externo, se ha transformado en una táctica frecuente para minimizar costos. Asimismo, el contrato externo muestra desaffos para la administración del capital humano, introduciendo la oportunidad de disminuciones de la planilla, el descontento del comprador si los subcontratistas no son vigilados apropiadamente, los cuidados sobre la seguridad de los datos cuando se tercerizan labores correspondidas con el area de capital humano.

## **Retos Propios**

Los retos propios del capital humano se ajustan en fallos concretos relacionados con trabajadores determinados, manifestando frecuentemente la mecanica organizativa general. Estos retos propios están interconectados con las metas organizativas, ya que la forma en que la compañía trata a sus trabajadores propios aqueja a la visión finalista y otros condiciones organizativas.

Los desafíos exclusivos clave contienen el acuerdo entre el trabajador la empresa, la moral y la obligación común, la producción, el mando de autoridad, la deserción de trabajadores y la seguridad laboral.

### **Acuerdo entre el Trabajador y la empresa**

El estudio propone que las aciertos de recursos humanos ayudan al satisfacción de la compañía cuando se usan para cautivar y atraer trabajadores que se adaptan a la formación y metas organizacionales. Empresas de alto desarrollo desean a lograr excelentes resultados con autoridades encaminados al mercadeo y las ventas, decididos a tomar peligros y soportar el doble sentido.

### **Moral**

El proceder falto ética en compañías ha sido definido en varios altercados. Estos sucesos han acarreado a un crecimiento en la inquietud colectiva acerca de la moral organizacional, y diversas empresas han realizado códigos morales para sus trabajadores. Así mismo, la impresión de conductas éticas sigue siendo un reto, ya que los acuerdos organizacionales nunca son ciertos y a menudo están sujetas a análisis.

### **Compromiso Social**

Una Compañía colectivamente comprometida pide uniformar sus responsabilidades con inversionistas, trabajadores, clientes, otras compañías y la corporación en la que opera. Los ejemplos comprenden planes de apoyo a clanes con niños pacientes por parte de companies como McDonald's.



## **Eficiencia**

El consentimiento habitual entre los entendidos asevera que las mejoras en ciencias aplicadas han cambiado de modo significativo las energías económicas desde los años 90, dejando lugar a un desarrollo financiero continuo con bajas señales de despido y desvalorización. El rendimiento, precisada Como la medida del valor contribuido por un empleado a los recursos o servicios fabricados por la empresa, se cambia en un elemento decisivo. En una "economía del conocimiento" regida por las ciencias aplicadas, el logro de la empresa obedecerá cada vez más del valor del capital humano indiscutible, como la imaginación, la habilidad, el talento y la dureza de la formación interna. Desde la aparición del capital humano, la producción del personal está reducidamente atada a la aptitud, estimulación y cualidad de vida profesional.

Optimizar el talento de un trabajador envuelve métodos de contratos selectivos y métodos de alineación y progreso de profesión. Además, la causa, entendida como el deseo de poner en práctica el trabajo de modo óptimo, está influenciada por elementos como el esbozo del sitio de trabajo, el ajuste a los requerimientos de la tarea, los premios y los programaciones apropiadas.

La capacidad de autoridad, conocida de igual forma como empowerment, ha usado a diversas compañías a disminuir el resultado de los trabajadores de sus superiores, confiriendo mayor fuerza al control personal y el compromiso en la realización del trabajo. Este punto de vista incluye facilitar al personal la posibilidad y el mando para la toma de decisiones, manteniendo así un ambiente organizacional formado por trabajadores apasionados y comprometidos. Esta permuta difiere enérgicamente con las corporaciones que procuran que el personal trabaje por cuidado a sanciones o con el propósito de aceptar un pago.

### **Deserción de especialistas**

El logro de una empresa se sustenta en el desarrollo propio de ciertos trabajadores, las compañías se tornan más exhibidas a afrontar la salida de especialistas, que involucra la falta de posesión especialistas cuando rivales encantan a trabajadores clave. En puestos decisivos, Como los conductores y la electrónica, se ve una Valiosa rotación, ya que empleados clave desisten a compañías para fundar las suyas. Esta visión puede tener resultados perjudiciales en el terreno de la novedad e impulsar retrasos en el preambulo de nuevos bienes al mercado. A nivel nacional, la deserción de especialistas razón de cuidado en naciones en desarrollo, donde altamente instruidos tienden a cambiar. La relación de recurso extranjero puede abandonar a las compañías en una enfoque débil, principalmente frente al rápido progreso de capacidades de ahorro como China e India.

### **Inestabilidad laboral**

La gran parte de la plantilla afrontan la verdad de la inestabilidad laboral y la falta de impulsos usuales en un ambiente corporativo altamente rivalizante. No obstante las companies plantean que los destituciones son fundamentales en este ámbito, la inestabilidad laboral continuamente se modifica en una causa reveladora de estrés, perjudicando el beneficio y la producción. La Fortaleza intelectual de los empleados se ve dañada por la percepción de falta de seguridad. En este escenario, la seguridad laboral se ha cambiado en una ventaja para muchos empleados sindicalizados.

## **Plan e Ejecución de estrategias de Recursos Humanos**

A fin conseguir el logro, las compañías requieren convenir de modo estrecho sus habilidades y cualidades del capital humano con las conformidades del medio, los planes industriales y las especiales distintas de la empresa.

Cualidades del plan decisivo del capital humano:

La organización decisiva del área recursos humanos (RRHH), que comprende la representación de destrezas y la organización forma para su realización en este terreno, propone varios bienes tanto directos como indirectos cuando se cumple de manera apropiada.

Apoyo de la práctica proactiva frente al reactiva: Tomar un rumbo proactivo involucra ver el mañana y utilizar el recurso humano para lograr el enfoque deseado, con un entorno reactivo que garantiza a los inconvenientes a medida que surgen. Las compañías proactivas, al prever y afrontar los retos, pueden parar talento clave hasta en momentos complejos como apuros financieras.

El mensaje explícito de los propósitos de la compañía: La organización valiosa de Recursos Humanos proporciona el avance de propósitos tácticas adecuadas cimentados en las capacidades y métodos técnicos de las empresas. Ejemplos como la táctica de innovación de 3M enseñan la eficacia de este camino.

El estímulo del movimiento difícil y avance incesante de suposiciones: Al ser un asunto incesante y dúctil, la organización táctica de RRHH puede acelerar el propósito difícil y el avance de nuevas decisiones, aprobando a las compañías a habituarse a permutas en el ambiente corporativo y afrontar probable caducos.

La acreditación de discrepancias entre la contexto moderno y la percepción próxima: Esta causa ayuda a la compañía a concordar diferencias entre su condición moderna y su percepción próxima. La coincidencia de estas discrepancias puede llevar al fundar las intenciones de beneficio y a la exclusión de inefectivo para apresurar el desarrollo.

Promoción de la colaboración de los directores de línea: La garantía de la pericia de Recursos Humanos obedece a que los directores de línea en todos los grados la aprueben.

Descripción de ocasiones y planes de los RRHH al concertar la programación decisiva de la compañía con la de Recursos Humanos, se pueden reconocer dificultades y ocasiones afectadas con los trabajadores encargados de poner en marcha la planificación organizacional.

Formación de lazos habituales: Un plan estratégico de Recursos Humanos puede hacer fuerte la formación organizacional, avivando principios correspondidos y ayudando a un valor firme de afinidad organizacional a largo plazo.

Retos del planeamiento organizacional de recursos humanos:

Establecer las ventajas, la enunciación de una habilidad de Recursos Humanos segura se resiste a diferentes retos importantes.

Cuidado de la excelencia competitiva: Las diferencias rivalizante en Recursos Humanos son transitorias, y el reto persiste en desplegar pericias que provean a la compañía una superioridad competitiva sensata, como temas que difundan la capacidad de los trabajadores y halagos determinados.

El refuerzo de la pericia corporativa global: El ordenamiento de planes de RRHH con la táctica general de la compañía puede ser enredada a causa de claridad en la relación y la existencia de unidades industriales con planes propios.

Impedir la atención en dificultades diarios: El cuidado decidido con dificultades diarios puede retirar la prudencia de un enfoque a largo plazo, habiendo un reto suplicar a los autorizados a pensar la realidad general.

Avance de competencias ordenadas a los atributos especiales de la sociedad: Cada compañía es original, y enunciar planes de RRHH exitosas involucra adecuar el porvenir futuro para impedir desacuerdos con el entorno organizacional presente.

Adaptabilidad a la realidad: Las discrepancias en los medios organizacionales pretenden estrategias determinadas, y desplegar los planes de RRHH efectivas envuelve acomodarlas al ambiente único de la compañía para conseguir una supremacía rivalizante razonable.

Deber de los directores: El triunfo de las planes RRHH obedece al pleno apoyo de los directores de todos los directivos, y avalar la responsabilidad que envuelve ayudar apretadamente con ellos en el planteamiento de manejos de RRHH.

La diplomacia al trabajo: La ejecución Segura de los planes es decisivo para impedir que sea visto como un escrito sin impacto real. Destacar la duda pretende desplegar esquemas lógicos que aclaren la destreza en actos concretos.

Mezcla de técnicas analizadas e incipiente: La necesidad de adoptar habilidades analizadas e incipiente recalca la calidad de completar el plan formal con las veloces crecientes de los trabajadores.

Adaptarse al cambio: La tolerancia es fundamental en los planes importantes para amoldarse a permutas imprevistas, y el reto radica en conservar una percepción de planeamiento consistente en tanto que se soporta bastante elasticidad para adaptarse a nuevas contextos

Ciertamente, el horizonte laboral ha notado cambios enérgicos en la actualidad, fundamentalmente generada por la Covid - 19. La aceptación común del trabajo remoto y los retos cómplice, como el equidad entre trabajo y la existencia, son aspectos esenciales que las compañías deben plantear en la desconocida naturalidad.

## Capítulo IV

### Logros alcanzados

Como consecuencia se probarán las ventajas, los retos y desafíos en la administración de recursos humanos y el trabajo remoto.

#### **Ventajas con prontitud:**

- Firmeza ante la dificultad sanitaria u otros sucesos de emergencia.
- El trabajo remoto facilita conservar una práctica que, de otra manera, se Observaría totalmente impedida y/o involucraría un peligro elevado para los trabajadores.
- Disminución de las ausencias.
- Avance en cambio digital.
- Enorme placer laboral y comodidad para acercar el talento.
- Economía en costos de traslado.
- Conservación de la salud propia y comunitaria al reducir los riesgos de transmisión e impedir reuniones de las compañías.
- Individualización de los puestos de trabajo, en que los empleados configuran un espacio "a medida" en la medida de sus posibilidades y sapiencias.
- Enorme elasticidad gracias a la disminución de traslados y la oportunidad de concordancia.

#### **Retos cercanos:**

- Técnicas no digitalizadas que complican su ejecución de modo remoto.
- Problemas para administrar dispositivos de un modo sin conocimiento previo.
- Dificultades para los funcionamientos negligentes que facilitan el cambio de información.

- Dificultades para establecer el aumento conveniente de trabajo remoto para cada área, unidad y trabajador.
- Sencillez en el comienzo difícil del trabajo remoto.
- Problemas registrados con la ergonomía en las áreas de trabajo en la casa, perturbando la producción y la salud.

#### **Retos a medio-largo plazo:**

- Permutas en la orientación de trabajadores y modos directivos.
- Replanteo de cargos y relación de planteles en métodos que se mantenían en trabajo presencial.
- Adaptabilidad por la comunicación a las necesidades de una compañía mixta, uniendo trabajo presencial y remoto.
- Transacciones obligatorias en ciencias aplicadas, áreas de trabajo y habilidades para optimizar el trabajo remoto.
- Aumentode la cultura ergonómica entre los empleados para garantizar situaciones preparadas en el hogar.
- Posibilidad y sustentabilidad de aumentar el número de cargos de trabajo, pensando la particularidad mixta y la necesidad de infraestructura ergonómica en casa.

#### **Conclusiones**

La cúspide de esta indagación, se abre un horizonte complicado y atractivo en la encrucijada entre la administración de capital humano y el trabajo remoto. El propósito principal de investigar a fondo esta dinámica ha determinado resúmenes principales que no solo cuidan la unión personal entre uno y otro, sino que también muestran a la suceso de un capacidad sólida para realzar la eficiencia empresarial y la prosperidad de los trabajadores.



La administración de capital humano y el trabajo remoto no son equipos aislados, sino mecanismos recíprocos que concuerdan en un trabajo saliente. Los favores cercanos del trabajo remoto, a partir de la rebeldía ante crisis hasta la mayor complacencia laboral, están básicamente atados a habilidades y prácticas efectivas de la administración del capital humano.

La dimensión de las empresas para realizar y amoldarse al trabajo remoto se enlaza claramente con su fortaleza frente a dificultades y sucesos inesperados. Todas aquellas con una administración de capital humano raudo y planificado han justificado una enorme permanencia y aptitud de cambio, implantando el trabajo remoto como un cimiento principal de la continuación operativa.

Los retos próximos y a medio-largo plazo, Como la automatización, el acomodo de armazones y modos directivos, destacan la excelencia la autoridad en la administración triunfante del trabajo remoto. El progreso de destrezas de mando remoto se coloca como una anticipación estratégica para resaltar dificultades y avalar el beneficio inmejorable de los equipos.

El volumen de individualización de los posiciones de trabajo y la elasticidad del modo laboral no solo son privilegios concretos para los trabajadores, igualmente habilidades clave para las empresas que persiguen interesar y contener talento. Estos medios surgen como elementos exactos en la fidelidad laboral y la producción a largo plazo.

La usabilidad, tanto en los lugares de trabajo presencial como remotos, se establece como un elemento de logro fundamental. El cambio en situaciones ergonómicas no solo aumenta la salud de los trabajadores, también marca positivamente en la producción, compensando retos correspondidos con la naturalidad y el ajuste abrupto al trabajo remoto.

La metamorfosis educativa es una compañía perenne. Las empresas deben reconsiderar continuamente sus armazones, mensajes y capaces para afirmar la relación y excelencia en un ambiente laboral fuerte. El acomodo a una compañía mixta demanda una característica rápida y pericias de administración de permuta efectivas.

En esta investigación he expuesto que el trabajo remoto no es escuetamente un permuta en el lugar físico de los trabajadores, sino un cambio esencial en el funcionamiento laboral que ordena una administración del capital humano desarrollada y dinámica. La agudeza de este enlace accederá a las empresas no solo subsistir, sino progresar en la nueva era laboral, donde la elasticidad, la adaptación y el cuidado al bienestar son los cimientos elementales del éxito empresarial.

### **Recomendaciones**

Investigar la unificación de la administración de capital humano y el trabajo remoto. Instituir grupos multidisciplinarios que enlacen la toma de medidas en las dos áreas, afirmando que las habilidades del capital humano desarrollen y se ordenen con los propósitos del trabajo remoto.

Endurecer la Fortaleza empresarial a través de la verificación y ajuste continuo de programas de imprevisto que contengan procedimientos específicos para el trabajo remoto. Afirmar la formación de habilidades del área de capital humano con la fortaleza operativa, fundando un cimiento sólido para resistir aprietos y sucesos sin avisar.

Prevalecer el progreso de prácticas de mando remoto con la ayuda de procesos de educación continua. Proporcionar la conciliación de guías a nuevos funcionamientos de trabajo, avivando la identificación, el diálogo seguro y la facultad de orientación en ámbito remoto.

Iniciar una educación empresarial que aprecie la elasticidad y la identificación en el trabajo. Hacer políticas que dejen a los trabajadores acomodar sus ambientes laborales de acuerdo a sus realidades, incitando así el gusto y la producción a largo plazo.

Efectuar transacciones importantes en ergonomía, tanto en las áreas de trabajo presenciales remotas. Facilitar a los trabajadores los dispositivos precisos para consolidar entornos ergonómicos óptimos en el hogar, disminuyendo los amenazas para la salud y optimizando la vigencia laboral.

Establecer un progreso permanente de evolución cultural. Ajustar normalmente las formas organizacionales, los avisos particulares y las prácticas laborales para avalar la versatilidad y excelencia en un clima de trabajo vital.

Efectuar y conservar dispositivos tecnológicos adelantados para ayudar el trabajo remoto. Afirmar que las plataformas y aplicaciones manejadas sean perdurables, seguras y aporten la ayuda remota de modo seguro.

Ajustar los métodos de autoevaluación de desempeño a la nueva dinámica laboral. Observar los elementos determinados del trabajo remoto al estimar el rédito, examinando no solo los efectos valorados, sino también las habilidades en la administración del trabajo remoto.

Instituir conductos de información claros y efectivos. Avalar que la investigación mane voluntariamente entre los cuadrillas, restando los problemas que puedan resultar en ambientes virtuales y conservando a todos los trabajadores del equipo comunicados y asegurados.

Prevalecer la comodidad de los trabajadores. Realizar métodos que originen la salud mental y física, averiguando los retos únicos que pueden brotar en el trabajo remoto. Impulsar una cultura que proteja la igualdad entre el trabajo y la existencia privada.

### Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Armas, Y. M., Llanos, M. del P., & Traverso, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.
- Codina, A. (2014). *Habilidades Directivas*. La Habana: Academia.
- Hatayama, Maho; Viollaz, Mariana; Winkler, Hernan. 2020. *Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for Countries. Policy Research Working Paper No. 9241*. Washington DC: World Bank.
- Herbert, H. (1984). *Administración de Organizaciones desde un punto de vista de Sistemas y Recursos Humanos*.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global y Empresarial* (Décimocuarta ed.). México: Mac Graw Hill.
- Llanos, M. (2016 a). *El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador*. *Economía y Desarrollo*, 157(2), 130-146.
- Nova, P., & Beneyto, P. (2014). *Teorías de la organización del trabajo y del capital humano*. *Trabajo y Empresa*, 13-49.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Díaz de Santos.

## **Anexos**

## Anexo 1: Evidencia de similitud digital

### La administración de recursos humanos y el trabajo remoto

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>20%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to uteg</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Excluir citas  Activo  
Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias < 20 words

## Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MORENO GOMERO ALESSANDRA MADELEINE

DNI: 72188911 Correo electrónico: a.lengomero@-com

Domicilio: CA. LOS URUBUES 12-1 Lt # 1 URB. HORIZONTE DE ZARATE S.J.L.

Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 936-083-868

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: \_\_\_\_\_

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis ( )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y EL TRABAJO  
REMOTO"

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

29 días del mes de NOVIEMBRE de 2023.

\_\_\_\_\_

