

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**TRABAJO REMOTO COMO MEDIDA PARA PREVENIR LA
PROPAGACIÓN DEL COVID-19 EN LA PROCURADURÍA
PÚBLICA DEL MINISTERIO DE SALUD EN EL AÑO 2020 LIMA-
PERÚ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR LAS BACHILLERES
LEÓN HUAMÁN LAURA LORENA
GUEMBES RUEDA MILAGROS GRACIELA**

LIMA – PERÚ

2022

**TRABAJO REMOTO COMO MEDIDA PARA PREVENIR LA
PROPAGACIÓN DEL COVID-19 EN LA PROCURADURÍA
PÚBLICA DEL MINISTERIO DE SALUD EN EL AÑO 2020 LIMA-
PERÚ**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

Dr. Juan Julio Rojas Elera.

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Freddy Miguel Castro Verona

Presidente

Dr. Janeth Elizabeth Churata Quispe

Secretario

Mg. Cesar Augusto Quiñones Vernazza

Vocal

DEDICATORIA

A mi esposo e hija que me inspiran cada día a ser mejor persona y profesional.

Milagros Graciela Guembes Rueda.

A mis padres, por ser la principal motivación de mi crecimiento personal y profesional; les dedico este esfuerzo con mucho cariño, porque a ellos les debo todo lo que he logrado.

Laura Lorena León Huamán.

AGRADECIMIENTO

A mi compañera de Tesis Laura Lorena León Huamán, por su gran empeño y por haberme ayudado a comprender el universo de la investigación.

Milagros Graciela Guembes Rueda

A nuestros asesores metodológicos, quienes nos han orientado hasta la culminación de esta investigación; así como, a mi compañera de Tesis Milagros Graciela Guembes Rueda, por su comprensión y apoyo constante.

Laura Lorena León Huamán.

ÍNDICE

PORTADA	i
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

	Nº de Pág.
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 Formulación del problema	2
1.1.2 Problema general	2
1.1.3 Problemas específicos	2
1.2 Objetivos de la investigación	3
1.2.1 Objetivo general	3
1.2.2 Objetivos específicos	4
1.3 Justificación e importancia de la investigación	4
1.3.1 Justificación	4
1.3.2 Importancia	4
1.4 Limitaciones en la Investigación	5
1.5 Delimitación del área de Investigación	5

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.2 Marco legal	12
2.3. Bases teóricas	13
2.3.1 Trabajo remoto	13
2.3.2 Prevención de la propagación del Covid-19	45
2.4 Marco conceptual	59
2.5 Formulación de la hipótesis	61
2.5.1 Hipótesis general	61
2.5.2 Hipótesis específicas	61
2.6 Identificación de variables e indicadores	62

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	66
3.1.1 Tipo de investigación	66
3.1.2 Diseño	66
3.1.3 Enfoque	67
3.1.4 Nivel	67
3.1.5 Método	68
3.2 Población y muestra	68
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
3.3.1 Técnicas	69
3.3.2 Instrumentos	69
3.3.3 Validez y Confiabilidad	70
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	72
3.5 Aspectos éticos	73

CAPÍTULO IV: RESULTADOS		
4.1	Resultados de la variable Trabajo remoto	74
4.2	Resultados de la variable Prevención de la propagación del covid-19	85
4.3	Contrastación de Hipótesis	91
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1.	Discusión	103
5.2.	Conclusiones	106
5.3.	Recomendaciones	108
FUENTES DE INFORMACIÓN		
	Referencias Bibliográficas	109

ANEXOS

Anexo N° 1	Matriz de Consistencia
Anexo N° 2	Instrumento: Cuestionario Único
Anexo N° 3	Bosquejo de cuestionario por Ítems
Anexo N° 4	Validación por Juicio de Expertos
Anexo N° 5	Tabulación de las encuestas en <i>Ibm Spss Ibm Statistics V.22</i>
Anexo N° 6	Solicitud de Acceso a la Información Pública
Anexo N° 7	Memorándum N° 031-2021-ESST/MINSA

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú, considerando que la implementación de esta modalidad laboral además de temporal y excepcional, fue con fines de evitar el riesgo de contagio de COVID-19. Para ello, se realizó una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal, diseño no experimental de corte transversal, utilizando los métodos deductivo e inductivo, y analizando doctrina y normativa respecto a la problemática. Asimismo, se aplicó una encuesta a la muestra censal conformada por el total de la población. Finalmente, luego de probar las hipótesis de investigación planteadas, se obtuvo como principal resultado que la implementación del trabajo remoto contribuyó significativamente en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, dado que la cantidad porcentual de infectados en el desempeño de esta modalidad fue menor al índice de contagiados que realizó trabajo presencial.

Palabras claves: Trabajo a distancia, herramientas informáticas, medidas de seguridad, pandemia.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how remote work has contributed as a measure to prevent the spread of COVID-19 in the Public Prosecutor's Office of the Ministry of Health in 2020 Lima-Peru, considering that the implementation of this work modality, as well as temporary and exceptional, it was understood as a measure to avoid the risk of contagion of COVID-19. For this, an applied research was carried out, with a qualitative approach, descriptive level, non-experimental cross-sectional design, using deductive and inductive methods, and analyzing doctrine and regulations regarding the problem. Likewise, a survey was applied to the census sample, made up of the total population. Finally, it was obtained as the main result that the implementation of remote work contributed significantly to the prevention of the spread of COVID-19 in the Public Prosecutor's Office of the Ministry of Health, since the percentage of infected in the performance of this modality was lower than the index of infected people who did face-to-face work.

Keywords: remote work, computer tools, security measures, pandemic

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Trabajo remoto como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del ministerio de salud en el año 2020 Lima-Perú”, toma como referencia la novísima implementación del trabajo remoto en nuestro país a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID-19, considerando a esta modalidad laboral como aquella en la que el trabajador presta sus servicios desde su domicilio u otro lugar de aislamiento, lo cual coincide con la definición de teletrabajo que da la Organización Internacional del Trabajo, al considerarlo como aquel trabajo realizado fuera de las instalaciones que dispone el empleador y con la ayuda de las TIC, como tabletas, teléfonos inteligentes, entre otros (OIT, 2020).

El objetivo principal es determinar de qué manera el trabajo remoto, la normativa nacional y las medidas de seguridad y salud han contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú, pues, es a partir de la pandemia que el trabajo remoto se regula en nuestro país, generando una nueva modalidad de prestación de servicios que, aparentemente llegó para quedarse, dado los resultados de eficacia que presentamos en este trabajo.

En la presente investigación de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo, debido al nivel correlacional causal del estudio, se analizan las variables en consideración de tres elementos fundamentales para el derecho, tales como, la doctrina, el marco normativo vigente y el contexto real en el cual se desenvuelve la problemática, permitiendo con ello verificar las hipótesis planteadas, partiendo de lo general a lo particular en el desarrollo de la investigación (método deductivo) y de lo particular a lo general para la concretización de resultados y conclusiones finales (método inductivo).

Este trabajo se realizó en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, ubicada en la ciudad de Lima, Perú y se desarrolla en tres capítulos:

El Capítulo I, aborda la problemática de investigación: ¿De qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú?, teniendo en cuenta que existe la necesidad de estudiar la modalidad de trabajo remoto en nuestro país, dado que, por su reciente implementación, no ha sido profundizada teóricamente ni se ha investigado el impacto de su aplicación durante la emergencia sanitaria.

El Capítulo II, presenta el resultado de la revisión de la doctrina y la normativa desde una apreciación actual a la realidad, considerando que las variables que representan los ejes temáticos de esta investigación; son descompuestas en dimensiones e indicadores, lo que permite reconocer en su realidad conceptual los temas involucrados y otorga soporte a los instrumentos de evaluación aplicados a una muestra.

En el capítulo III se detalla los criterios metodológicos utilizados en esta investigación, tales como el tipo, enfoque, nivel, diseño y método. Asimismo, se detalla la población objeto de muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos y de procesamiento de información.

En el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, permitiendo que luego de su medición y procesamiento, se otorguen resultados confiables y válidos, que son plasmados en gráficos, con la finalidad de garantizar la comprensión y sustentar las hipótesis planteadas.

Por último, en el Capítulo V se desarrolla lo respectivo a la discusión, conclusiones y recomendaciones, lo cual permite al investigador presentar una propuesta de contenido jurídico.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia global por la COVID-19 suscitada en la ciudad de Wuhan – China, y su rápido avance alrededor del orbe, hizo que los gobiernos implementaran distintas medidas que redujeran los índices de contagio. Ante ello, la Organización Mundial de la Salud recomendó el respeto del distanciamiento social, lo cual masificó la práctica del trabajo a distancia concibiéndose como una de las medidas para enfrentar esta enfermedad altamente contagiosa.

La realidad política, social, económica y cultural de Latinoamérica, distinta a la europea o estadounidense, es la más cercana a la nacional. En América Latina se empezaron a utilizar las TIC por la globalización, no obstante, la aparición del virus fue lo que provocó una inusual aceleración digital; según una investigación realizada, durante abril y mayo del año pasado, por Rankmi (2020) “el 74% de las empresas no contaban con un programa formal de trabajo remoto, sin embargo, con el uso de tecnología pudieron combatir ello” (p. 6).

Entre los países latinoamericanos que fusionaron exitosamente la tecnología con el trabajo, se encuentran: Brasil, Argentina, Colombia, Chile y Ecuador; en algunos de ellos se ha venido aplicando el teletrabajo y en otros el trabajo remoto; asimismo, la mayoría de estos países ya cuentan con una normativa estructurada (Rankmi, 2020). Mientras que, en Perú la implementación del trabajo remoto es una modalidad laboral novedosa regulada por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, la cual surgió luego del 11 de marzo de 2020, en que el gobierno declaró estar en Emergencia Sanitaria y Emergencia Nacional.

Si bien es cierto, antes de la implementación del trabajo remoto existía de manera excepcional el teletrabajo, regulado por la Ley N° 30036 y su Reglamento, con índices de aplicación en el sector privado; ahora se ha extendido en el sector público, pero con una nueva denominación y características añadidas, que se empezó a utilizar progresivamente para contribuir de forma preventiva en la propagación del virus. En ese sentido, a

pesar de su carácter originario de temporalidad podría volverse definitivo, por su impacto en dicho sector.

Aunado a ello, considerando que en el sector salud la Procuraduría Pública fue una de las primeras unidades orgánicas que implementó el trabajo remoto como medida para prevenir el contagio por COVID-19, surge la necesidad de estudiar su impacto en la referida entidad pública; para lo cual se investigará en la historia de su implementación normativa, así como en las experiencias de los países latinoamericanos y europeos, en los cuales también se encuentran en plena ebullición normativa por la emergencia sanitaria. Todo ello, permitirá abordar la efectividad, ventajas y desventajas de esta nueva figura normativa y modalidad laboral, en la prevención del contagio del COVID- 19, sobre todo en el sector público, donde mayoritariamente se ha aplicado a fin de proteger la salud de los peruanos.

1.1.1. Formulación del problema

Ante la creciente propagación del COVID-19, se implementó como medida laboral la aplicación la modalidad a distancia de trabajo remoto, a fin de prevenir el contagio con dicha infección. Por tanto, considerando su aplicación novísima en el sector público, resulta necesario investigar su impacto frente a la pandemia; motivo por el cual, en base a lo descrito en la realidad problemática, se plantean los siguientes problemas de investigación con sus respectivos objetivos e hipótesis de investigación.

1.1.2. Problema general

¿De qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú?

1.1.3. Problemas específicos

¿De qué manera el trabajo a distancia ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú?

¿De qué manera la normativa nacional ha contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú?

¿De qué manera las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera el trabajo a distancia ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Determinar de qué manera la normativa nacional ha contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Determinar de qué manera las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

a) Justificación teórica:

Se sustenta en estudiar una nueva modalidad de trabajo que no ha sido ahondada teóricamente en nuestro país, pero sí en el Derecho Comparado. La revisión y análisis de la normatividad, doctrina e investigaciones realizadas sobre su impacto, permitirá ampliar el conocimiento teórico de dicha problemática y obtener resultados que podrán ser generalizarlos en el sector público.

b) Justificación práctica:

Radica en estudiar una problemática actual y vivencial, que a partir de los resultados obtenidos permitirá plantear recomendaciones palpables en la implementación del trabajo remoto en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud. Por lo cual, es útil y trasciende al objeto de estudio, con alcance general en el sector público, al servir como referente.

c) Justificación metodológica:

Contribuirá a la definición de las variables materia de estudio, que no han sido ahondadas en nuestro país, y ayudará a determinar la relación entre ambas variables. Además, la encuesta única que se realizará virtualmente permitirá obtener estadística confiable para ser plasmada en los resultados finales, los cuales podrían emplearse en investigaciones posteriores.

d) Justificación social

Se sustenta en el estudio de una situación real y actual, socialmente relevante, porque permitirá determinar el impacto de la implementación del trabajo remoto en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, proponiendo recomendaciones beneficiosas para el grupo social y humano que conforma dicha entidad pública, que a su vez sirvan de referencia en el sector público.

1.3.2. Importancia

Existe la necesidad de estudiar la modalidad de trabajo remoto en nuestro país, dado que, por su reciente implementación, no ha sido profundizada teóricamente ni se ha investigado el impacto de su aplicación durante la emergencia sanitaria;

por tanto, se busca generar aportes teóricos y prácticos en beneficio de la comunidad estudiada, servir de base para estudios posteriores, y plantear recomendaciones que puedan generalizarse en el ámbito laboral estatal.

1.4. Limitaciones en la Investigación

Se han presentado limitaciones para acceder a Tesis de investigación relacionadas al impacto del COVID-19; no obstante, la virtualidad ha permitido tener acceso a otros tipos de material académico. Por lo demás, en esta investigación no se ha presentado otras limitaciones relevantes que hayan imposibilitado su culminación.

1.5. Delimitación del área de Investigación

a) Delimitación social

En la investigación se reconoce como unidad de análisis y población a los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, puesto que con la implementación del trabajo remoto en su centro de labores han vivenciado su impacto en el desempeño de sus funciones y la relación de ello con la prevención en la propagación del contagio por COVID-19.

b) Delimitación espacial

Se circunscribe en el departamento de Lima, puesto que la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud cuenta únicamente con una Sede Central que se ubica en el distrito de San Isidro; delimitación que permite reconocer el tamaño de la población y la muestra sobre la cual se aplicará la encuesta única virtual a fin de medir las variables de estudio.

c) Delimitación temporal

La presente investigación estudiará las variables planteadas en el periodo de marzo a diciembre del año 2020; criterio que se basa en la fecha de inicio de la implementación del trabajo remoto en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Jácome (2020), basándose en una tesis de tipo exploratorio y descriptivo, con la modalidad de investigación de campo y documental, identificó como problema el hecho de que a pesar de las medidas de prevención dispuestas por parte de la dirección del Hospital frente al COVID-19, se presentan contagios entre sus trabajadores, motivó a varios de estos a renunciar, presumiéndose que existieron trastornos surgidos a razón del propio trabajo, tal como la depresión y ansiedad del personal al momento de desarrollar sus actividades expuestos a riesgos psicológicos y sociales frente al COVID-19, por ejemplo: temor por contagiarse y transmitir el virus a sus familiares, mayor carga del trabajo, reajuste o disminución de los periodos de descanso, inseguridad en el centro de labores, aislamiento, problemas de adaptación por la doble jornada de trabajo.

Planteó como objetivo la evaluación de los niveles de depresión y ansiedad que se manifiestan por el COVID-19 a través del Test de Goldberg (EADG), para la estructuración de nuevas medidas anticipadas o de prevención que permitan fortalecer la salud mental de todo el personal adscrito a las cajas del Hospital privado ubicado en Quito - Ecuador, y durante el periodo del año 2020.

La referida investigación concluyó que en el sexo femenino es predominante la aparición de trastornos de depresión y ansiedad, por influir factores biológicos de las mujeres, como la reacción de la endocrina frente al estrés, las hormonas sexuales, predisposición genética y la multiplicidad de roles en cumple en el entorno familiar, que trae consigo mayores responsabilidades.

Gamboa (2017), recogiendo opiniones especializadas expone los beneficios que el teletrabajo tiene en los trabajadores, empleadores y sociedad en general, y también opiniones que se oponen a dicha postura, basándose principalmente en lo siguiente: 1) Podría convertirse en una manifestación de explotación laboral; 2) Es una situación propensa a convertirse en una modalidad de trabajo abusiva,

creando el efecto de retroceso de los derechos adquiridos por los trabajadores;

- 3) No existe un marco legal debidamente estructurado en el que consten claramente los derechos del trabajador y la empresa, así como sus obligaciones;
- 4) En la legislación del país, no consta apartado alguno en el que se regule respecto a la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación;
- 5) El deficiente marco legal del país ocasiona incertidumbre laboral, dejando que los teletrabajadores se queden desprotegidos. Concluyó que este tema tiene muchas aristas discutibles, para analizar y ver la posibilidad de su aplicación en algunas áreas productivas del sistema laboral en general; considerando que para su debida implementación se debe tener un marco legal de respaldo y políticas públicas adecuadas.

Rojas (2016), sobre la base de una tesis exploratoria y explicativa, con enfoque cualitativo y cuantitativo, identificó como uno de sus problemas específicos el estudio de los antecedentes y el significado del teletrabajo, así como, la incidencia de dicha modalidad laboral en el desarrollo de las empresas privadas. Una de las conclusiones que destaca es la exigencia formativa previa del trabajador que desempeñe esta modalidad. También se consideró el compromiso de aplicar y mantener un plan que permita la capacitación continua de los teletrabajadores, a fin que continuamente se actualicen respecto a los avances tecnológicos que se suscitan en el ámbito de las tecnologías de información y comunicación.

Asimismo, se observó que en la aplicación del teletrabajo hubo una disminución de los costos equivalente al 32,38 % en razón al mantenimiento de la red de datos, lo cual explica la razón por la que estos trabajadores percibieron salarios inferiores de aquellos trabajadores que ejercieron labores presenciales; determinándose también que, hubo menores gastos de producción generados por el ejercicio del teletrabajo frente a la modalidad presencial, que a su vez se reflejó en los gastos efectuados por las depreciaciones de la infraestructura y de los equipos utilizados, así como en el ahorro percibido por los servicios de control y supervisión llevados a cabo en el teletrabajo. Finalmente, se concluyó también que en el transcurso del año 2014 los teletrabajadores tuvieron una productividad laboral ascendente al 2,87%, siendo superior al índice porcentual arrojado por aquellos trabajadores que ejercieron labores presenciales; determinándose que ello fue por factores motivacionales, porque los teletrabajadores conocen y

organizan su tiempo para cumplir con su trabajo y paralelamente programar sus actividades cotidianas personales y familiares.

Orlando (2015) desarrolló una tesis descriptiva y explicativa, de enfoque cualitativo y cuantitativo; identificó los siguientes problemas: 1) Para algunos, el teletrabajo no es un empleo; 2) Para otros, es una gran opción laboral; y, 3) Respecto a la forma de articulación de las tecnologías aplicadas al trabajo realizado desde casa. Asimismo, planteó como uno de sus objetivos específicos diagnosticar el comportamiento del teletrabajo versus la modalidad laboral convencional que se utiliza normalmente en una empresa que pertenece al sector financiero y desempeñe sus labores en la ciudad de Bogotá.

Finalmente, en dicha investigación se concluyó que la implementación del teletrabajo ha tenido un impacto en los resultados obtenidos de la gestión de las entidades financieras, arrojando un favorecimiento a la competitividad, determinándose que en la organización hubo mejoría en el tiempo de respuesta, lo cual a su vez ha permitido optimizar recursos, retener trabajadores y profesionales competentes, generar más oportunidades laborales con mayor cercanía a sus empleados y lograr reconocimiento en el sector y mercado en general; lo cual se reflejó al cumplir las expectativas de sus accionistas, atendiendo en cuatro horas las solicitudes de los clientes.

Lovato y Simbaña (2013), desarrollaron una investigación deductiva, aplicada, descriptiva y de tipo cualitativa. Su tesis se enfocó en la búsqueda de una propuesta que mejore la inserción laboral, disminución del desempleo y sobre todo el uso de herramientas empresariales, asociadas a tecnologías de información que, aplicadas por las empresas de forma general, logre reducir el desempleo en la población ecuatoriana en edad económicamente activa. Se planteó como objetivo general, demostrar que el teletrabajo tiene una influencia directa en la generación de empleo y representa una oportunidad para mejorar la ocupación de la población.

Finalmente, se concluyó que el teletrabajo es una opción que a mediano plazo podrá dar resultados importantes, porque sus características le dan un giro a lo que actualmente se aplica en el ámbito laboral para emplear personas con o sin capacidades especiales. Asimismo, según los empresarios consultados en este

estudio, no tienen en sus empresas los equipos tecnológicos necesarios para implementar esta modalidad laboral, pero el 78% indicó que los suministraría en su empresa.

Antecedentes Nacionales

Suárez (2020) realizó una tesis de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de diseño de tipo no experimental, y transversal correlacional-simple; enfocándose en la implementación obligatoria del trabajo no presencial, por la pandemia por COVID-19, que fue implementada en nuestro país a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, y la falta de preparación de algunas instituciones públicas de contar con un diseño adecuado de sus procesos; por la cual, surgió la necesidad de investigar si en el proceso de adaptación se generaron consecuencias en la calidad de servicios que brindan. En esa misma línea, el objetivo principal de la investigación fue el determinar la relación entre: la implementación del Teletrabajo y la calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, para lo cual a su vez se aplicó la técnica de encuesta (instrumento: cuestionarios) al total de la población de 40 empleados de la UGEL San Pablo - Cajamarca.

Finalmente, entre las conclusiones más relevantes de esta investigación se destaca que la modalidad de teletrabajo arrojó una correlación positiva significativa respecto a la calidad de servicio que se brinda en dicha entidad, lo cual denota que si la acotada modalidad laboral se implementa con eficiencia habrá una mejora en la calidad de servicio. Por tanto, se evidenció que la implementación del teletrabajo UGEL San Pablo ha mejorado la calidad del servicio que brinda, lo cual ha permitido el logro de sus objetivos.

Chávez (2020) desarrolló una tesis de tipo descriptiva, de diseño no experimental y de tipo transversal descriptivo. Se enfocó en investigar si pese a la aplicación del teletrabajo en la GDS (Gerencia de Desarrollo Social) del Gobierno Regional de Loreto dispuesta por la pandemia por COVID-19, las capacidades para ejecutar los procesos en la referida Gerencia se realizaron con la misma eficacia y eficiencia que cuando la práctica del trabajo presencial, dado que la mayoría de sus trabajadores eran personas de edad adulta sin experiencia en ese tipo de

trabajo, que hasta el momento no habían desarrollado las capacidades para realizarlo (utilizando herramientas tecnológicas).

Por ello, el objetivo principal que se planteó en dicha investigación se centró en estudiar los efectos que el teletrabajo tuvo en los siguientes rubros: apoyo técnico, carga laboral, productividad, estado del ambiente laboral e impacto de la vida familiar de los trabajadores; para lo cual, se aplicaron cuestionarios previamente validados por Juicio de Expertos, a toda la población conformada por 26 trabajadores que ocupaban cargos administrativos en la referida Gerencia regional.

De este modo, respecto al apoyo técnico se concluyó que según el 73% el equipo informático era el adecuado, siendo que el principal reto se centraba en la calidad de la conexión a Internet puesto que solo el 50% de los trabajadores tenían una conectividad adecuada. Asimismo, en relación a la carga laboral, se obtuvo la percepción de haber aumentado, pese a que el 81% expresó que los tiempos trabajados en casa eran suficientes. Por otro lado, el 77% de los trabajadores encuestados indicó que su productividad aumentó; y, respecto al ambiente laboral, el 77% expresó la percepción de que su relación con sus jefes y compañeros mejoró, de tal manera que el 73% indicó que esta modalidad permitió mejorar sus habilidades laborales. Por último, respecto al efecto del teletrabajo en el aspecto familiar, se arrojó que esta modalidad permite el ahorro de tiempo en el traslado, lo que a su vez les permite compartir más momentos con la familia.

Vásquez (2019), sobre la base de una tesis de enfoque cualitativo, paradigma interpretativo y de diseño de estudio de casos, identificó que por el auge de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) se surgieron nuevos entornos y condiciones que resultan favorables al proceso de modernización del Estado, desarrollando nuevas modalidades laborales, como el teletrabajo; ante ello, surgió la necesidad de investigar si el mercado laboral está preparado para implementar dicha modalidad, cumpliendo con todas las normas laborales, así como, conocer su estado situacional en el sector estatal, a fin de analizar las dificultades y limitaciones presentadas. Se planteó como objetivo, explicar dicho panorama situacional en el sector gubernamental, escogiéndosele como escenario de estudio (un experto en Derecho Laboral y uno en el tema del

teletrabajo), recopilando datos, utilizando entrevista y revisión de diversos documentos.

Por último, se arribó concluyendo que la situación del teletrabajo en Perú, aplicado en el sector público, no ha avanzado porque únicamente dos entidades lo implementaron como programa piloto. Además, la norma reguladora de dicha modalidad laboral no fue acompañada con otras disposiciones complementarias que brinden lineamientos para su implementación; sumándose a ello, que estas entidades no tienen el equipamiento tecnológico necesario ni los alcances en conocimiento tecnológicos para su aplicación.

Cano, Castro y Peñafiel (2017) desarrollaron una tesis de tipo explicativa, descriptiva y cualitativa, enfocándose en el aumento progresivo de la informática y el uso intensivo del internet que introdujo al teletrabajo; por lo cual, surgió la necesidad de estudiar sus ventajas y desventajas, al surgir intempestivamente como una novísima forma para descentralizar la producción en la relaciones labores, que permite practicar planes de flexibilización en el ámbito externo e interno de las empresas peruanas, industrias y/o administraciones (públicas o privadas), posibilitando la organización de metas a fin de obtener resultados a corto y mediano plazo, lo que también implica el cambio de su cultura organizacional.

En ese sentido, en dicha investigación se planteó como objetivo reconocer cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo en la ciudad de Lima -Perú durante el año 2016, mediante la recolección de información y procesamiento a nivel bibliográfico y de la normativa, considerando a los trabajadores y empleadores que lograron implementar esta modalidad en la estructura empresarial peruana, como la banca privada. De esta forma, se concluyó que el teletrabajo es una opción sobresaliente que permite la generación de empleo y reducción de costos al mejorar la productividad. Si bien, las empresas desconfían de la forma de trabajo (organización de tiempo) para optar por su implementación, cierto sector la aplica por la productividad que genera el trabajo por objetivos, sin mencionar que les reduce porcentualmente la mitad de sus costos al no utilizar las instalaciones físicas. Por lo que, en la investigación se resaltó que según los expertos esta forma de trabajo se extenderá en el futuro, aproximadamente a mediados del 2050.

Araníbar (2016) realizó una tesis de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, fundamentándose en estudiar la necesidad evolutiva del trabajo con el uso de herramientas tecnológicas para facilitarlos, mejorar la productividad y reducir o minimizar costos por parte de la empresa prestadora del servicio. Ante ello, se planteó como objetivo determinar de qué manera la implementación del modelo de teletrabajo influye en el mejoramiento de la productividad y la minimización de los costos en la consultoría informática en una empresa en la ciudad de Lima; concluyéndose principalmente que la implementación de dicha modalidad en el sector de consultoría informática refleja la reducción de sus costos, tanto para el cliente como para el consultor, permitiendo que los consultores arrojen un mayor índice de productividad en sus labores, en este caso equivalente al 13%. Asimismo, se arribó a que los consultores que desempeñan teletrabajo no ven afectado su entorno familiar y social, sino todo lo contrario, mejorando su estado de salud.

2.2. Marco legal

Constitución Política del Perú de 1993.

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo N° 728 (D.S. N° 003-97-TR, 1997).

Ley que regula el Teletrabajo (Ley N° 30036, 2013).

Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional (D.U. N° 026-2020, 2020).

Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19 (D. S. N° 010-2020-TR, 2020).

Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 (D. L. N° 1505, 2020).

Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (Decreto supremo 044-2020-PCM, 2020).

Convenio sobre el trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (C177, 1996).

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Trabajo remoto

La ISIL (2020), define al trabajo remoto como “el desarrollo de un trabajo desde un espacio distinto a las instalaciones de la empresa y a través de mecanismos tecnológicos” (p. 3); lo cual coincide con la definición de teletrabajo que da la Organización Internacional del Trabajo, al considerarlo como aquel trabajo realizado fuera de las instalaciones que dispone el empleador y con la ayuda de las TIC, como tabletas, teléfonos inteligentes, entre otros (OIT, 2020). No obstante, ambas modalidades del trabajo a distancia son diferentes, principalmente por el motivo de su creación, puesto que, el trabajo remoto se reguló e implementó, tanto en el sector público como privado, durante la emergencia sanitaria nacional, con la naturaleza de medida excepcional y temporal, y con la finalidad de prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional peruano, conforme se interpreta del Decreto de Urgencia N° 026-2020, emitido el 15 de marzo de 2020, que será desarrollado posteriormente.

A) Trabajo a distancia

Según Rojas (2019), “el fuerte desarrollo de la tecnología de las comunicaciones, y otros factores convergentes, llevaron a la aparición de una nueva forma de relación laboral que prescinde de la presencia del trabajador en los centros de trabajo” (p. 8). Por lo que, en concordancia con el autor, queda claro que el

desarrollo de nuevas modalidades de trabajo responde al cambio social que se viene dando desde hace muchos años, con la finalidad de conseguir mayor efectividad en determinada área laboral.

En palabras de Corrales (2020), el trabajo a distancia “es la labor que realiza el trabajador por cuenta ajena y en relación de subordinación, en un lugar elegido por este, distante y diferente al centro de trabajo del empleador” (p. 29). Dicho término, según doctrina, es considerado como el género que abarca a la modalidad de trabajo a domicilio, así como al teletrabajo y posteriormente a la modalidad de trabajo remoto recientemente implementada en nuestro país.

Esta modalidad laboral novísima, poco desarrollada en la doctrina, y que se asemeja al teletrabajo; implica la existencia de una relación jurídica en la que se prestan servicios de manera subordinada y con la presencia presencial del trabajador en su domicilio u otro lugar en el que se encuentre en aislamiento domiciliario, para lo cual se utilizan diversos medios o mecanismos que posibiliten la ejecución de las actividades laborales fuera del centro de trabajo habitual (Ministerio de Salud, 2020).

Asimismo, fue implementado como medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el país, por tanto, sus objetivos no son semejantes a los que persigue el teletrabajo, sino que, esta última modalidad laboral, según Romero (2020) destaca entre sus objetivos más relevantes el “lograr un balance entre la flexibilidad y la seguridad de la estructura laboral, conciliar la vida familiar y la laboral y mejorar el nivel de competitividad y rendimiento de las empresas” (p. 3).

De este modo, la crisis acontecida en nuestro país y el mundo entero a razón del inicio de la pandemia por COVID-19, así como las medidas sanitarias implementadas por el gobierno de turno, principalmente, de distanciamiento social, han puesto en vigencia la relevancia de la modalidad de trabajo *home office* o teletrabajo, situándola o concibiéndola como una herramienta necesaria y útil para reducir los contagios con el virus (Romero, 2020). Y, si bien la modalidad laboral regulada en el Perú no recoge una nomenclatura preexistente, sino que la denomina “trabajo remoto”, lo cierto es que se inspira en el

teletrabajo; por tanto, es importante hacer hincapié en el desarrollo de esta modalidad.

Según datos históricos, el teletrabajo, fue acuñado por un físico reconocido como el padre de dicha modalidad laboral, dado que a mediados de los setenta se vivió una crisis a razón del aumento del precio del petróleo, y ello condujo a idear nuevas alternativas, como el trabajo no presencial. De modo que, desde antaño se empezaron a conocer los beneficios del teletrabajo, como el ahorro de los gastos que convencionalmente ocasiona el uso de transporte, la disminución de los índices del tráfico y hasta la reducción de la contaminación, además que, provocó el aumento visible y progresivo de la productividad en el desempeño de las labores, mejorando incluso la vida de los trabajadores en distintos aspectos: laboral, personal y familiar (Suarez, 2020).

Progresivamente esta modalidad laboral se fue haciendo conocida; por ejemplo, en el continente Europeo, varias empresas destacaban su carácter novedoso y sus ventajas para el desarrollo de los trabajos; impacto que se evidenció con la implementación por parte del Estado, de un convenio llamado “Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo”, el cual tuvo como propósito principal la modernización del sector estatal (Quintanilla, 2017). Posteriormente, a fin de medir las condiciones de trabajo, Europa realizó encuestas, de modo que en el año 2015 estas arrojaron que los siguientes países eran los que presentaban mayor cantidad de teletrabajadores: Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Bélgica y Francia (Eurofound, 2017).

Por otro lado, en el continente de Asia también se impulsó la aplicación del teletrabajo, principalmente con el uso de instrumentos de trabajo relacionados a la informática y telecomunicaciones, como los teléfonos móviles; arrojando un índice de 32% en cuanto a su despliegue en el sector laboral (Eurofound, 2017).

Ya en países más cercanos al nuestro, tenemos el ejemplo de México, que en junio de 2019 tuvo la aprobación por parte del Senado de la Ley nombrada como: “Ley Federal del Trabajo”, la cual en su artículo N° 311 estableció como garantía que los teletrabajadores gocen del derecho a la igualdad laboral o en el trabajo, con el acceso a una remuneración justa, y la posibilidad de mejorar sus oportunidades labores, así como el goce de un seguro social y acceso a capacitaciones laborales (Eurofound, 2017).

En esa misma línea, en setiembre de 2019 se aprobó en Costa Rica el marco jurídico N° 9738 denominado “Ley para regular el teletrabajo”, con el cual se buscaba promover, regular e implementar el teletrabajo, conceptualizándolo como una medida instrumental que permite la generación de empleo e incluso la modernización de las organizaciones públicas y privadas a través del uso concienzudo de las tecnologías informáticas y de la comunicación. También Panamá se sumó a la implementación de esta modalidad laboral; en octubre de 2019, mediante la Ley N° 076 le otorga un *estatus* legal que lo reconoce como un modelo de trabajo con frecuencia permanente o mediante la que se presta servicios durante algunos días específicos de la semana (Eurofound, 2017).

Es así que, tal y como afirma Valencia (2017), “El teletrabajo, viene aplicándose en los países de España, EE. UU, Costa Rica, Colombia, Argentina y Chile; motivados por los beneficios ofrecidos con esta nueva modalidad laboral, para empleados y organizaciones” (p. 204).

Nuestro país también ha implementado esta modalidad desde hace algunos años, pero la poca práctica no permite su conocimiento cabal. Recién a mediados del 2013, el Perú estructuró el marco legal de la modalidad de teletrabajo, lo cual se dio luego de la promulgación de la Ley N° 30036, también llamada “Ley que Regula el Teletrabajo”; no obstante, su ejecución estuvo supeditada a su reglamentación, que se abrió paso recién dos años después.

Asimismo, como se ha mencionado, se trata de una modalidad laboral caracterizada por el uso de las TIC en el desempeño de las funciones de los teletrabajadores, que a su vez debe permitir el cumplimiento cabal de todas las normas y derechos laborales reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico; y, que desde marzo de 2020 se equipara a la novísima denominación de “trabajo remoto”, instaurado con la aprobación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que en sus artículos 16 y 17, establece su implementación obligatoria en todas las distintas organizaciones del Perú, es decir, tanto en el ámbito público como en el sector privado, y con alcance a nivel nacional, regional y local.

En doctrina se identifican las ventajas y desventajas del teletrabajo, concretamente desde la óptica del trabajador destaca mayor disponibilidad y

aprovechamiento del tiempo e incremento de eficiencia en sus labores, así como el ahorro en gastos de dinero y tiempo, al no tener la necesidad de trasladarse y vestirse de una forma determinada; por su parte, es beneficiosa para las empresas, principalmente, por el aumento de productividad, reducción del ausentismo laboral, y la reducción de costos destinados a infraestructura, alquiler, viáticos, electricidad y otros (Téllez, 2007).

En esa misma línea es importante destacar que esta modalidad abre el abanico de posibilidades a las mujeres embarazadas y madres que tienen bebés, así como a los discapacitados, por lo que resulta inclusivo y flexible. Incluso, resulta beneficioso para la sociedad porque al generar menor congestión de tránsito por desplazamientos, reduce los niveles de contaminación ambiental y permite la descongestión de zonas urbanas pobladas (Téllez, 2007).

Por otro lado, el mismo autor también desarrolla las distintas desventajas de dicha modalidad. Así, Téllez (2007) indica lo siguiente: “1. Trabajador: Aislamiento. Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional. Pérdida de algunas garantías laborales. 2. Empresa: Disminuye el control sobre el operario. Las tareas deberán coordinarse mejor. Mayor necesidad de motivar al empleado. Posible competencia desleal del trabajador. Posible uso de los medios tecnológicos de la empresa para fines propios del operario” (p. 734).

De lo expuesto, se colige que la regulación y aplicación del teletrabajo tiene cierta incidencia o implicancia en algunos sectores de la población que generalmente son considerados vulnerables, por citar, las amas de casa que son aquellas mujeres que tienen atribuida la responsabilidad del cuidado de su familia íntegra, o las personas con capacidades diferentes, a quienes les resulta muy difícil y hasta a veces imposible y costoso, encontrar un trabajo; también se incluye en la población vulnerable a los adultos mayores que padecen de malestares motrices que los limitan en su desenvolvimiento, o incluso jóvenes que se encuentran aún en etapa formativa, haciéndosele complicado insertarse fácilmente en el mercado laboral (Gamboa, 2017).

Claro está que las opiniones no son uniformes, por el contrario, existen posturas que no reconocen las virtudes del teletrabajo porque podría dar lugar a la explotación laboral, convirtiéndose en una forma útil para abusar de los

trabajadores, provocando con ello un retroceso en el reconocimiento de sus derechos.

Algunos factores que podrían contribuir al éxito del teletrabajo son, en primer lugar, el fomento de una cultura empresarial que implique que los directivos promuevan en sus empleados, la conciencia ambiental y aquella relacionada a la transparencia, así como también al desarrollo e innovación; en segundo orden, la creación de un entorno colaborativo en el que tanto los directivos como los empleados fomenten los valores y objetivos que persigue la organización en su conjunto; seguidamente, se deben implementar buenas prácticas, lo cual incluye que se implanten determinadas metodologías en las actividades realizadas por la empresa y también en los flujos de trabajo, permitiendo con ello que los teletrabajadores puedan organizarse y distribuir su disponibilidad de tiempo, así como efectuar las coordinaciones pertinentes y necesarias para llevar a cabo sus actividades y siempre que se controlen los plazos previstos (Agudo, 2014).

Siguiendo la línea de lo anterior, debe implementarse la consigna del empleado calificado, que abarque el conjunto de habilidades adquiridas, que a su vez implica capacitaciones en TIC; por último, es de suma importancia que se instaure un clima organizacional y de liderazgo, para el apoyo constante hacia los consumidores, así como el fortalecimiento de la capacidad de escucha activa, realización de preguntas y practicar la afectividad (Agudo, 2014).

Según información del gobierno de Argentina, los tres pilares básico del teletrabajo son “la distancia, la ajenidad y las TIC”; asimismo, para su aplicación es recomendable que se suscriba un contrato individual entre el empleador y el trabajador, de manera que se exprese la voluntariedad de este para realizar sus tareas remotamente, se defina el lugar de prestación de tareas, el tiempo y la habitualidad, la forma de monitoreo teniendo en cuenta la preservación de la vida privada del trabajador, el derecho a la desconexión, el detalle de equipamiento y compensación de gastos, así como los plazos de preaviso respecto a la reversibilidad del contrato (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

En esa misma línea, en dicho país se considera que la instauración y práctica de esta modalidad de trabajo implica un cambio de la cultura organizacional, dado que, tanto el empleador como los teletrabajadores requieren adquirir y practicar

nuevas competencias para poder avanzar progresivamente en su aplicación, debiendo incluir el “trabajo por objetivos”, la “formación continua”, y el acceso a canales de comunicación informáticos que permitan el trabajo colaborativo”, lo cual traería consigo distintas ventajas al trabajador y a la organización (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

Por citar, permitiría ahorrar el tiempo que implica el traslado por desplazamiento del domicilio del trabajador al centro de labores, lo que conlleva también un ahorro de costos al evitar dicho recorrido; asimismo, posibilita contribuir a la reducción del tráfico vehicular, así como la disminución de las cantidades de carbono que contaminan el medio ambiente. Otra ventaja notable, como se ha mencionado reiterativamente, consiste en el incremento de la productividad del trabajador por la optimización del tiempo del trabajo, dado que le permite conciliar su vida familiar, social y laboral a la vez; lo que también disminuye considerativamente el índice de ausentismo en el trabajo (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

El Teletrabajo también permite la inclusión de aquellos grupos catalogados como vulnerables y sirve como un medio para apoyar la continuidad de permanencia efectiva de labores del trabajador en caso que requiera usar sus licencias por maternidad y/o parental, reduciendo el espacio de las instalaciones de la empresa que sirven para el ejercicio de labores, aumentando la formación profesional mediante charlas motivacionales, entre otros (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

Por último, en la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP, que surtió aprobación a través de la expedición de la Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA, del 2 de julio de 2020, no se indica al teletrabajo propiamente dicho como una modalidad laboral aplicable en tiempos de pandemia por COVID-19, pero sí se hace referencia al trabajo presencial, mixto y remoto (Ministerio de Salud, 2020); los cuales, consideramos pertinente mencionar a fin de continuar con el desarrollo de los indicadores de la presente dimensión.

En dicho cuerpo normativo, el Ministerio de Salud (2020), señala lo siguiente: “Trabajo en modalidades mixtas. Implica la combinación de trabajo presencial, el TRS y/o licencia con goce de haber compensable, alternando las modalidades

en atención a las necesidades de la entidad de salud. Trabajo presencial. Implica la asistencia física del personal de la salud o administrativo de la entidad de salud durante la jornada de trabajo. Trabajo Remoto en Salud (TRS). El trabajo remoto se caracteriza por la presentación de servicios subordinada con la presencia física del personal de la salud o administrativo de la entidad de salud en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (p. 7).

Costos

Es cierto que la práctica del trabajo remoto tiene ventajas y desventajas; no obstante, cuando se está frente a una reciente implementación de esta modalidad los costos podrían ser notorios. Según la experiencia, los costos iniciales para poner en marcha un proyecto de teletrabajo son crecientes, debido a la inversión en equipos e instalación de conectividad para las personas empleadas que laborarán fuera de la empresa; pero posteriormente disminuirían por los ahorros en gastos como electricidad, agua, suministros, espacio y otros (Castro Mattei, 2009).

Los costos pueden ser entendidos como aquellos desembolsos realizados por una determinada empresa a fin de mantener su proceso de producción (ya sea de bienes o de servicios), por citar, adquisiciones de diversas materias primas, traslado o envío de algunos productos, entre otros; mientras que, los gastos, son aquellos desembolsos o pagos efectuados a fin de generar un producto o servicio, sin que necesariamente este tenga una relación directa o vinculación con el propio procedimiento que implica la fabricación del mismo, como ejemplo: el sueldo del personal (Caterina Chen, s.f.)

Contablemente, la diferencia entre ambos conceptos recae en su utilidad o destino, puesto que, los costos generalmente son concebidos como las inversiones identificables (directa y/o claramente) de los ingresos. Vale decir, los gastos más bien están asociados al retorno de la comercialización del producto o servicio. Por último, es preciso indicar que ambos conceptos se contabilizan diferente, puesto que la regla es que los costos sean considerados como activos, mientras que, con los gastos no sucede ello. (Caterina Chen, s.f.) hace referencia

a los distintos tipos de costos: Los costos fijos, son aquellos pagos efectuados regularmente por las empresas independientemente del proceso de producción, como el pago de la renta del local; los costos variables, son los desembolsos dinerarios asignados a la producción por lo que dependen directamente de esta; los costos directos, son aquellos pagos asignados a la producción de un producto específico, mientras que, los costos indirectos, son asignados al proceso en producción en general.

En la “Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas”, SERVIR expone los diferentes beneficios de la aplicación del trabajo remoto, y destaca el ahorro económico, puesto que dicha modalidad laboral evita el desplazamiento del trabajador, lo cual permite ahorrar los gastos en combustible y pasajes variados, así como, en la alimentación y vestimenta de cada uno de ellos, e incluso, abarca aquellos gastos producidos o contabilizados a razón del cuidado de los niños, infantes o adultos mayores (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Por otro lado, los costos de la empresa disminuyen por la falta de consumo de electricidad, agua, aire acondicionado, transporte y el costo mismo de la oficina, por lo que se refleja un ahorro para la empresa o entidad. Por el contrario, esos costos se traducen a gastos que son trasladados al teletrabajador, propiamente, por luz, agua, internet, teléfono, entre otros. (Cano, Castro y Peñafiel, 2017). No obstante, al respecto la OIT (2020) afirma que “los trabajadores tampoco deben incurrir en gastos adicionales al realizar su trabajo desde casa” (p. 9); de lo que se colige que estos tienen el derecho de recibir de parte de su empleador, los equipos y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

Por lo que, el teletrabajo o trabajo remoto, no solo contribuye al aumento de la productividad, como se desarrollará más adelante, sino que la obtención de beneficios económicos, tal como la reducción de costos de las organizaciones, por citar, en mantenimiento de la planta física y servicios públicos, así como, la disminución de los gastos de los trabajadores al no ser necesario trasladarse a su centro de labores (Ortega, 2017).

Sin embargo, la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo remoto, respecto a este aspecto, es que en la primera modalidad laboral el empleador puede pactar con

el trabajador, el reembolso de los gastos en los que pudiese incurrir este; lo que no sucede en el trabajo remoto, al ser más bien una decisión unilateral fundamentada en la protección y salvaguarda del derecho a la salud del trabajador. Es un esquema distinto, que podría ser óbice para la modificación de la regulación del trabajo remoto; la Organización Internacional de Trabajo (2020), ilustra las consecuencias jurídicas y contractuales en el teletrabajo, señalando que "...es fundamental aclarar las condiciones de los acuerdos de teletrabajo en relación con la ubicación, el reembolso de los gastos relacionados con el teletrabajo, los cambios contractuales y los procedimientos de notificación en caso de impedimentos para realizar el trabajo, enfermedad o accidentes del trabajo ..." (pp. 15-16).

De este modo, es obligación de cada organización el verificar los diversos aspectos legales y/o jurídicos relacionados con dicha modalidad para contar con las pólizas de seguro idóneas para acontecimientos de accidentes laborales; al respecto la Organización Internacional de Trabajo (2020), indica que "... Los empleadores también deben aclarar las condiciones de empleo durante el teletrabajo, incluidas las cuestiones relativas a los salarios, las prestaciones y asignaciones de los trabajadores que se revisarán y podrían tener que ajustarse, los seguros y las consecuencias jurídicas relativas al material y los programas informáticos utilizados durante el teletrabajo. En principio, las condiciones de empleo deberían ser las mismas que cuando los empleados trabajan en las instalaciones del empleador" (pp. 15-16)

Sobre el particular, es menester resaltar la importancia y necesidad de estructurar la modalidad del trabajo remoto, dado que, al ser incorporada a nuestro ordenamiento jurídico recientemente, presenta inconsistencias que podrían subsanarse con el ejemplo de la modalidad del teletrabajo.

Por último, en Chile también se habla de los beneficios económicos del teletrabajo, tanto para los empleados como para las empresas. Según estimados de EffiWork, los teletrabajadores podrían verse beneficiados con un ahorro anual equivalente a \$ 2.200 dólares y \$ 4.500 dólares, lo que está sujeto a la cantidad de días laborables remotamente en la semana de trabajo. No obstante, las ventajas no solo son favorables para el trabajador sino también para la empresa misma, por citar ahorro por infraestructura y oficinas, en la organización y

ejecución de eventos corporativos, en la formación de los teletrabajadores, así como en gastos de energía y suministros, y hasta en beneficios sociales (ORH Chile, 2020).

Por otro lado, para el trabajador se verían reflejadas las siguientes ventajas: a) El ahorro en los gastos por el desplazamiento diario hasta su centro de labores presenciales, independientemente que lo haga con vehículos públicos o propios, lo cual podría significar entre 20% hasta 80% de ahorros; b) En comida, por la disminución en la compra de cafés de media mañana, comidas o piqueos, entre otros, que expresarían un ahorro de entre 50% y 60%; c) Ahorros por la flexibilidad para los trabajadores que son padres de familia, considerando que al estar en las posibilidades de recoger a sus menores hijos del colegio, no requerirían efectuar gastos extras en la contratación de un personal que se encargue de ello o de una guardería; entre otros (ORH Chile, 2020).

Productividad

El empleo de las TIC en el desempeño del trabajo remoto, repercute en la productividad de la empresa o entidad en la que se practique. En esa misma línea, opina Agudo Moreno (2014), para quien “la introducción de TIC aumenta la productividad dentro de la organización, la calidad de los productos, mayor competitividad de la empresa, la motivación y cualificación de los empleados y otros muchos más beneficios ...” (p. 180).

Existen también determinados estudios realizados en países hermanos, como en Bogotá, en donde se ha investigado el impacto que la implementación del teletrabajo ha provocado o tenido en las organizaciones financieras de dicha ciudad, concluyéndose que el teletrabajo ha optimizado recursos, ha generado mayor productividad y eficiencia, además que ha servido en gran medida para disminuir el ausentismo (Ardila, 2015).

No obstante, en palabras de Rojas (2016) “...la productividad de una empresa es un concepto muy amplio, que puede definirse de diversas maneras, aunque no es posible operacionalizarla lo que se puede hacer es medir su impacto tanto positivo como negativo” (p. 26). Vale decir, son distintas aristas las que nos

permiten referirnos al impacto de la implementación del teletrabajo o trabajo remoto, en la productividad de una empresa o una entidad estatal.

Ahora bien, si se aborda el concepto de productividad partiendo de arista del eficiente uso de los diversos recursos con los que se cuenta en el trabajo, nos aproximariamos a considerarla como “una medida del manejo de los recursos para general bienes o servicios, vale decir, la relación del valor de los resultados con el costo de los insumos”; por lo que, habría mayor productividad siempre que los costos sean más inferiores o significativamente menores. Asimismo, considerando abarcar dicho concepto haciendo un símil con la productividad laboral, esta podría definirse como aquella actitud o disposición del teletrabajador (y de sus medios) para lograr el mejor provecho posible de los insumos o materias destinadas a producir bienes o servicios que brinda determinada entidad u organización. De esa forma, se tendría un equilibrado balance de los recursos utilizados, la capacidad de su administración y el contar con capital y tecnología para ello (Rojas, 2016).

En líneas generales, la productividad está relacionada con el grado de culminación de las tareas a tiempo y la calidad de las mismas (Chávez Villacís, 2020). Por lo que, está vinculada a la eficiencia en el desempeño de las labores desempeñadas bajo esta modalidad moderna del teletrabajo.

Si se toma como punto de partida la percepción de la flexibilidad laboral, diremos que esta modalidad laboral sí la garantiza a cabalidad, porque les permite a los teletrabajadores reducir aquellos desplazamientos para dirigirse a la empresa, facilitándoles más bien una mejoría para conciliar su vida, en el ámbito personal y familiar, lo que sin duda mejora su productividad en el ejercicio de sus funciones (MinTIC, 2012); asimismo, tiene un impacto en el ahorro de su economía personal.

De modo que, la productividad no solo tendría incidencia por la utilización de las TIC, sino que depende de otras condiciones o factores; por ejemplo, según la Organización Internacional del Trabajo, para que la productividad del teletrabajo sea similar a la de la oficina, en primer lugar, el empleador debe cerciorarse que todos sus teletrabajadores cuenten con los medios y la facilidad necesaria para acceder a la tecnología y a las herramientas que emplearían; por lo que también

es de suma importancia el diálogo constante entre el empleador y los trabajadores, a fin de reportar alguna incidencia o complicaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

De este modo, los beneficios del teletrabajo no solo están dirigidos para el trabajador y la sociedad, sino también para la empresa misma. En palabras de Cano, Castro y Peñafiel (2017) “mejora la productividad al no tener el trabajador interrupciones innecesarias en sus labores ...” (p. 76); además, el teletrabajo o trabajo a distancia, permite un aumento de la productividad de las empresas por el aumento del rendimiento propio de cada uno de sus empleados, pues tal y como señalan los autores citados, se trata de una opción en la que, “los teletrabajadores aseguran una mayor productividad si trabajan por objetivos y el costo del puesto de trabajo se reduce hasta en un 50% al trabajar fuera de las instalaciones de la empresa” (p. 84).

No obstante, la productividad no solo depende de la disponibilidad del trabajador y su predisposición, o que cuente con los requisitos tecnológicos, ya sea porque su empleadora se los proporcionó o porque el trabajador mismo lo mismo; por el contrario, implica el trabajo por metas y cumplimiento de objetivos, tal y como lo establece la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), en el documento expedido por su personería jurídica y denominado “Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID-19”, señala lo siguiente: “Las actividades que se realicen por medio de trabajo remoto debieran ser monitoreadas por el/la jefe/a inmediato/a, contando con un criterio de cumplimiento que sea observable y medible. Se recomienda contar con un cuadro de seguimiento de las actividades asignadas si es que no se cuenta con mecanismos ya establecidos para ello” (p. 3).

Asimismo, para que la productividad en una entidad pública o una empresa funcione, es vital la comunicación entre los trabajadores, que en algunos casos por diversos motivos puede verse limitada, por desconocimiento, falta de uso y práctica respecto a un medio de comunicación determinado u otro. En esa misma línea, la entidad citada, resalta la relevancia de precisar los canales de comunicación en la entidad que haya implementado el trabajo remoto, toda vez que ello depende que las coordinaciones entre el trabajador y el jefe inmediato se realicen, debiendo realizarse durante la jornada laboral pactada, y

excepcionalmente en casos de urgencia (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Se precisa que para cumplir con esa línea es necesario que el jefe o jefa defina. Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), señala: “Medio de comunicación a través del cual se realizará el monitoreo de avance en las actividades. (por ejemplo: correo electrónico, videollamada, llamadas telefónicas, entre otros); medio de comunicación y horario a través del cual se podrán realizar consultas (por ejemplo: chats corporativos o mensajería instantánea); medio de comunicación para casos urgentes o que requieran respuesta inmediata (por ejemplo: llamadas telefónicas)” (p. 3).

En ese mismo sentido, la entidad citada, en su “Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas”, concretiza la idea de la caracterización del trabajo remoto de trabajar por tareas, enfocándose en el cumplimiento de estas o de las actividades asignadas, en base a objetivos claros y específicos; según señala “... el trabajo remoto tiene una nueva óptica con la que enfocamos nuestra productividad, y es aquella que se mide por resultados” (p. 25), lo cual si bien es novedoso y distinto a la forma de trabajo presencial, contribuirá a que el servidor o trabajador se desenvuelva más productivamente en un menor periodo de plazo.

Por último, al referirnos a la productividad laboral hemos advertido que está estrechamente relacionada con un mayor índice de competitividad, la cual a su vez implica que se mejore, por un lado, la calidad de los procesos productivos y, por otro, los indicadores de gestión de los trabajadores. No obstante, de la revisión de estudios, se aprecia que no existen métodos únicos (aceptados totalitariamente) que permitan medir la productividad laboral; más bien, referencialmente se podría considerar establecer la existencia de una correlación entre la cantidad de productos o servicios obtenidos y el tiempo traducido en la cantidad de horas hombre empleadas durante un determinado periodo, la cantidad total de trabajadores que se ocuparon de ello, así como, el costo laboral; siendo que en cualquier caso debe contabilizarse porcentualmente los elementos de calidad en la gestión. Por tanto, es siempre el evaluador quien debe considerar los indicadores de su preferencia a fin de efectuar el estudio del impacto de la productividad (Rojas, 2016).

Hábitos de salud

En la “Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas”, SERVIR hace referencia a los distintos beneficios del trabajo, incluyendo entre uno de estos, a la salud, toda vez que reduce el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, así como también, permite que cada trabajador incluya en su rutina habitual un espacio para dedicarse al cuidado de su salud física, mental y corporal. Por último, es preciso resaltar que esta modalidad posibilita el incremento de consumo de alimentos caseros (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Según dicha entidad, es facultad del órgano de Recursos Humanos comunicar recomendaciones de las medidas de seguridad a fin de resguardar la salud del trabajador, tanto en la arista física como mental. Algunos consejos son, por ejemplo: la realización de actividades al empezar el día, definir un espacio para trabajar y que a su vez este tenga condiciones motivacionales, practicar pausas activas para sostener la concentración, hacer ejercicios, entablar conversaciones y distraerse en espacios distintos al del trabajo, así como, mantener una buena comunicación con los jefes para mantenerlo informados respecto a los avances o percances (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Lo que sí es una obligación de la entidad pública, es brindar a sus trabajadores la información necesaria de las medidas tomadas e implementadas en relación a la seguridad en el trabajo, así como, aquellas vinculadas a los lineamientos sanitarios o de salubridad; dado que estos no deben quitarse de vista durante el ejercicio de labores remotas, siendo obligación de estos cumplirlas.

No obstante, la postura de SERVIR no es compartida de forma unánime en las distintas investigaciones; por ejemplo, según la Organización Internacional del Trabajo los desafíos más reconocidos en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, son los riesgos psicosociales y la ergonomía, puesto que, trabajar en el hogar durante la pandemia por COVID-19 es distintos que realizar teletrabajo en condiciones normales, sino que, los trabajadores padecen de niveles de ansiedad más altos que los habituales, por las distintas consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la crisis sanitaria. Por tanto, existe la

necesidad de identificar la incidencia de dichas afectaciones, dado que, podrían influir en la línea que busca seguir previniendo la expansión del virus (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En ese sentido, con la práctica del trabajo remoto es importante identificar y atender las nuevas incidencias surgidas respecto a la afectación de la salud del trabajador, a fin de implementar medidas que permitan el goce de hábitos saludables para el desempeño de sus funciones. Además de las afectaciones psicosociales y de ergonomía, se pueden identificar otras incidencias; así, la Organización Internacional del Trabajo (2020) señala que “si bien el teletrabajo a tiempo parcial y ocasional puede reducir las formas de violencia y acoso que requieren un contacto presencial, los acuerdos de teletrabajo a tiempo completo -y generalizados- pueden dar lugar a un mayor riesgo de violencia tecnológica, ciberacoso, acoso y violencia doméstica” (p. 14). Ante lo cual, resulta importante su identificación a fin de implementar las medidas de seguridad y de salud que sean pertinentes para prevenir situaciones de esa índole que afecte al trabajador.

Si bien es cierto, la salud emocional puede verse mellada por situaciones como las que se señalaban anteriormente; no se puede negar la importancia y necesidad de preservar la salud física, que en el trabajo remoto se ha visto afectada, particularmente por la falta de acondicionamiento de un espacio del hogar (o lugar de aislamiento) con las mismas condiciones de una oficina, lo cual ha provocado que ahora en nuestro país se le dé mayor atención a la salud ocupacional y entre ella a la ergonomía.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) en el manual aprobado por su personería jurídica estatal y renombrada como: “Guía de Trabajo Remoto para Líderes”, establece un listado de *Tips* de ergonomía, que se detallarán a continuación a propósito de lo mencionado: “Cabeza y cuello: Manténlos en posición recta. Relaja los hombros; Espalda: Manténla a 90 grados o un poco más y siempre apoyada sobre el espaldar de la silla; Piernas: Deja un espacio entre el borde del asiento y las piernas; Pies: Deben estar pegados al suelo; Pantalla clara: Ubica la mesa y la pantalla de modo que evites deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla; Monitor: Procura tener el borde superior del monito al nivel de los ojos, nunca por encima; Muñeca recta: Tenla recta y mueve el antebrazo, muñeca y mano juntos o en bloque; Espacio: Ten suficiente espacio

para que coloques todos los documentos que necesites; Espacio debajo: Mantén suficiente espacio debajo de la mesa para permitir el movimiento de tus piernas” (p. 20).

Asimismo, respecto al empleo del *mouse*, recomienda que: el asiento debe estar ubicado de una determinada forma que cuando se utilice el ratón, el brazo no se extienda en demasía y más bien, permita apoyarlo en la mesa; y, respecto al uso del teclado, recomienda que: este sea ajustado de forma tal que se obtenga una posición cómoda al teclear, siempre tratando de mantener la mano, muñeca y brazo en línea recta. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

En esa misma línea, se recomienda también realizar pausas activas luego del transcurso de 45 minutos de labores efectuadas frente a un computador o laptop, pararse y estirarse, y repitiendo entre 5 y 10 veces los siguientes pasos: Realizar un movimiento corporal que permita que este se estire, de tal manera que provoque una tensión indolora; para lo cual se deberá mantener esa posición durante aproximadamente 5 y/o 10 segundos consecutivos; siendo de gran apoyo la identificación del musculo, a fin de estirarlo de forma focalizada; por último, este ejercicio se realiza manteniendo una respiración lenta efectuada por la nariz y finalizada al soltar el aire por la boca (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

En esa misma línea, tenemos distintos aportes de los países latinoamericanos, por citar, del Consejo Colombiano de Seguridad (2020) que recomienda, por ejemplo, tomarse un descanso de mirar, leer o escuchar noticias o incluso redes sociales, realizar ejercicios de respiración y estiramiento, comer comida saludable y bien balanceada, hacer ejercicio de forma regular, dormir lo suficiente, tomarse un tiempo para relajarse, hablar con otras personas de confianza sobre las preocupaciones o sentimientos personales, entre otros. Asimismo, el referido Consejo, dada la coyuntura, recomienda la implementación de un programa de bienestar y salud ocupacional dirigido especialmente para los trabajadores a distancia.

También, mediante la Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA, expedida con fecha 2 de julio de 2020, a través de la cual se aprobó la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP, se refleja la difusión realizada por el Ministerio de

Salud para sus trabajadores, en relación a las recomendaciones que deben seguridad en el desempeño de sus labores remotas; por citar: Ubicar un área fija de trabajo, que preferentemente se ubique en un lugar exclusivo para la realización de las labores encomendadas; establecer y comunicar el horario de trabajo a los familiares con los que se convive; mantener la limpieza de los artículos electrónicos y del área de trabajo, como el escrito y demás complementos; verificar que el área de trabajo facilite la posición de la pantalla, el teclado y el mouse; revisar que las instalaciones eléctricas se encuentren debidamente instaladas y habilitadas, asegurando que estén en buenas condiciones (Ministerio de Salud, 2020).

También es recomendable elegir una mesa que facilite la movilidad de los brazos y piernas; elegir una silla con soporte en la zona lumbar de la espalda, para mayor comodidad y a fin de evitar afecciones posteriores; realizar pausas activas o de relajación, entre 5 a 10 minutos, cada 50 minutos de labores realizadas frente a la computadora; identificar y liberar de obstáculos el recorrido del área de trabajo elegida; evitar tener bebidas cerca a los equipos electrónicos; verificar la iluminación del espacio escogido como lugar de trabajo y que cuente con ventilación adecuada, así como baja filtración de ruidos externos, a fin de evitar interrupciones (Ministerio de Salud, 2020); que a su vez se inspiran en el documento de “condiciones de seguridad y salud en el Trabajo Remoto en Salud (TRS)” del 2020 de SERVIR.

Por lo que, practicar la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto resulta beneficiosa siempre que se cumplan los parámetros establecidos por los lineamientos y se respeten los derechos de los trabajadores, puesto que, como se ha mencionado, permite el incremento de la productividad en armonía con la calidad de vida y buenos hábitos de salud, pero siempre que se sigan las recomendaciones para que la jornada laboral no se extienda fuera del horario pactado.

De la misma forma, es recomendable que la entidad pública o la empresa que practique el trabajo remoto, brinde capacitaciones sobre Salud Ocupacional y ello sea complementado con la atención de personal de salud especializados en las distintas ramas de la medicina; lo que incluye un *staff* de Médicos Ocupacionales que brinden su atención a través del uso de las TIC. Así, tal y

como se establece en la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP, con aprobación a la fecha del 2 de julio de 2020, mediante Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA es viable la teleconsulta, teleinterconsulta, telemedicina, telemonitoreo y teleorientación (Ministerio de Salud, 2020).

Los mecanismos citados precedentemente resguardan los derechos fundamentales de salud y seguridad en el trabajo (SST) que tienen todos los trabajadores, a fin de prevenir daños en su integridad física y mental, como consecuencia de la relación laboral; por lo cual, se busca que en aplicación y respeto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se prevengan accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, mejorando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Salud, 2020).

Herramientas informáticas

En el artículo 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, emitido con fecha 15 de marzo de 2020, se regula que "...los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador" (p. 8).

En la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP, que fue aprobada mediante Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA, de fecha 2 de julio de 2020, se introducen términos relacionados a las herramientas informáticas que utilizará el teletrabajador o trabajador que labore remotamente. Por citar, el Ministerio de Salud (2020) define los siguientes términos: "Infraestructura tecnológica; recursos tecnológicos; sistema de videoconferencia; y, Tecnologías de la Información y de la Comunicación -TIC, estas últimas, concebidas como el "conjunto de servicios, redes, softwares y dispositivos de hardware que se integran en sistemas de información interconectados y complementarios, con la finalidad de gestionar datos e información de manera efectiva, mejorando la productividad de los ciudadanos, gobierno y empresas, dando como resultado una mejora en la calidad de vida..." (pp. 4-8).

Por lo que, para la implementación del trabajo remoto, no solo se requiere que el trabajador cuente con las herramientas tecnológicas y/o informáticas

suficientes, como internet y buena conectividad, teléfono inteligente, entre otros, sino que el empleador implemente un sistema informático que permita su normal desempeño en el ejercicio de sus labores.

Ahondando en el tema, cabe precisar que en el ítem 6.4 de la referida Directiva Administrativa, se han establecido lineamientos pertinentes respecto a los recursos tecnológicos empleados para el desarrollo de la modalidad remota en el sector salud. En esa misma línea, el Ministerio de Salud (2020) establece que "... para el desarrollo del TRS, se requiere asegurar la disponibilidad de equipos y medios informáticos, mobiliarios ergonómicos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros). Así como, de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios y pueden ser proporcionados por la entidad o personal de la salud o administrativo de la entidad de salud. Como herramientas tecnológicas que faciliten el TRS. Se pueden utilizar equipos de red de telecomunicación y red de datos, aplicativos informáticos para videoconferencias que cumplan con la interoperabilidad y seguridad de la información..." (p. 19).

Asimismo, según el Ministerio de Salud (2020), "...el correo institucional es el medio comunicación formal para las acciones que amerite el TRS en las entidades de salud. El uso de cualquier otro correo electrónico, como correo formal dentro de la institución, estará sujeto a la aprobación y justificación del Director General a su cargo ..." (pp. 19-20).

La implementación de distintas herramientas informáticas y/o tecnológicas es de suma importancia para la eficacia del desempeño del trabajo remoto, las cuales, según las normativas, deben ser facilitadas por la entidad empleadora. Asimismo, conforme se ha indicado precedentemente, el acceso a las TIC incidirá en el índice de productividad de la empresa o entidad que practique el trabajo remoto.

La tecnología es totalmente relevante para teletrabajar, sin embargo, ello no significa que se deba contar con los equipos o programas más avanzados; sino que, la implementación de las herramientas tecnológicas dependerá de la extensión de la organización y de sus necesidades, porque de acuerdo a ello se requerirá de una plataforma tecnológica que ofrezca mejores estándares de

calidad en toda forma que signifique utilizar la comunicación para la colaboración virtual o en línea (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2017).

En suma, para el uso de las TICs en el teletrabajo o trabajo remoto, es imprescindible que el teletrabajador cuente con un dispositivo o unidad computarizada que a su vez tenga conexión a internet, porque de lo contrario no podría realizar sus funciones desde su casa u otro lugar, al no tener apoyo tecnológico (Cano, Castro y Peñafiel, 2017). No obstante, de la investigación realizada por los referidos autores, en Lima, Perú, a mediados del año 2016, se concluyó que es igualmente importante que para la efectiva implementación del teletrabajo se actualice el conocimiento del uso de las tecnologías; vale decir, constante capacitación al teletrabajador, para que se familiarice progresivamente con sus nuevas herramientas de trabajo, que en su mayoría son TICs, y fortalezca sus habilidades tecnológicas.

En ese mismo sentido, el teletrabajo es definido por el Libro Blanco del teletrabajo en España, como una modalidad laboral en la que resalta su flexibilidad, y que además permite capacitar de forma permanente a sus trabajadores, a fin de que estos puedan realizar actividades remotas empleando las TIC; razón por la que además se recomienda tener profesionales de apoyo con conocimientos sólidos en hardware y software, respecto tanto a computadoras como a los Smartphone (BBVA et. al., 2012).

En el Ministerio de Salud, por ejemplo, al aprobarse la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP, se definió que la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI), la Dirección General de Telesalud, Referencia y Urgencias (DIGTEL) y la Dirección General de Personal de la Salud (DIGEP) en coordinación con la Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP), serían las encargadas de brindar telecapacitación a todo el personal de la salud y administrativo, en todo el ámbito nacional, y según les corresponda a su competencia; mientras que, en las regiones y localidades, las mismas entidades de salud se encargarían de coordinar las actividades de dicha índole (Ministerio de Salud, 2020).

Asimismo, en la acotada Directiva se hace referencia que las capacitaciones serían sobre el manejo de recursos y herramientas tecnológicas que se utilizan

para el desempeño del trabajo remoto, por lo que, estas acciones debían incorporarse en la modificatoria del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la entidad de salud (Ministerio de Salud, 2020).

Así pues, el teletrabajo no solo implica que los trabajadores realicen sus labores remotamente y sepan utilizar apropiadamente las herramientas tecnológicas, previa capacitación, para su exitosa e eficiente transferencia final de sus trabajos o productos a la organización o entidad pública, sino que abarca la previsión de cambios estructurales en la organización interna de la empresa o entidad, dado que se buscará resguardar y asegurar la protección de la información que se maneja en el sistema informático propio del trabajo (Suarez, 2020).

En la definición misma que regula la Ley N° 30036, se indica que “el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros” (p. 1), es decir, los medios informáticos y de telecomunicaciones se utilizan como mecanismos mediante los cuales el teletrabajador efectuará sus labores a distancia, pero también servirán para ejercer supervisión y control de estos, respecto a las metas a cumplir.

Por otro lado, en la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP emitida por el Ministerio de Salud el 2020, a la cual ya hemos hecho referencia, se hace expresa mención que “el Trabajo Remoto en Salud (TRS) se realiza de manera subordinada sin presencia física del personal de la salud o administrativo en la entidad de salud ... no se limita a los servicios que puedan ser prestados mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de servicio que no requiera la presencia física del personal de la salud o administrativo en la entidad de salud” (p. 9).

En dicho cuerpo normativo se establece que la existencia de estas herramientas informáticas y de comunicación a distancia también permiten actividades de

Telesalud, administrativas de soporte o asesoramiento. En el ítem 6.5.1. se menciona el uso de la “infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones” como canales de comunicación en los servicios de Telesalud y demás gestiones a distancias que se implementen, haciendo referencia también al uso de “herramientas de comunicación” y “transferencia de información”. Asimismo, en el ítem 6.4. se desarrolla lo concerniente a los “recursos tecnológicos”, estableciéndose la necesidad de asegurar la disponibilidad de dispositivos informáticos, mobiliarios ergonómicos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros) o de otra naturaleza, pudiendo ser brindados por la entidad o el trabajador (Ministerio de Salud, 2020).

Se conciben como herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo remoto, aquellos equipos de red de telecomunicación y de red de datos, aplicativos informáticos para videoconferencias que cumplan con la interoperabilidad y seguridad de la información; para lo cual, además, la entidad deberán ofrecer las facilidades que se requieran para el desarrollo de las actividades e instruir sobre su adecuada utilización, así como, definir y establecer reglas claras de confidencialidad y protección de datos personales que resulten aplicables. Es de gran apoyo que el correo electrónico institucional sea considerado como el medio de comunicación formal para las acciones que ameriten las labores remotas, por lo que, el uso de otro correo electrónico dentro de la institución, distinto al correo formal, estará sujeto a la aprobación y justificación del Director General a su cargo (Ministerio de Salud, 2020).

Por último, el Ministerio de Salud regula que en la implementación de estos recursos tecnológicos se considere instaurar políticas de seguridad informática, a fin de evitar poner en riesgo la información que maneja la entidad pública; dado que, al teletrabajar, desde un lugar distintos al centro laboral físico, la disponibilidad de los datos de la entidad es indefinida, por lo que se encuentra desprotegida.

B) Normativa Nacional

La primera referencia normativa del trabajo a distancia la encontramos en el artículo 50 de la Constitución Política del Perú emitida en el año 1979, en el que se establece lo siguiente: “Se reconoce al trabajador a domicilio una situación

análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor” (p. 10).

Posteriormente, en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, también se hizo referencia al trabajo a domicilio, de modo que, en su Texto Único Ordenado después emitido, primer párrafo del artículo 87, se reguló que “trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse” (p. 42).

También se precisaron algunos alcances en el artículo 88 de la referida, cuando se indica que “el trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados” (p. 42) y en el artículo 89 del mismo cuerpo normativo, al establecer que “no está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar” (p.42).

Años después, el 21 de junio de 1996, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio que aún está pendiente de ratificación por nuestro país. Así, con el avance de la telemática, internet e informática, se implementó el teletrabajo, mediante la Ley N° 30036, facultándose a las partes de la relación laboral para que acuerden que la oficina del trabajador podía trasladarse a su domicilio, conocido como *office house* (Corrales, 2020).

De este modo, ante la pandemia por COVID-19 y los crecientes perjuicios producidos, el gobierno decidió restringir y suspender el ejercicio de derechos constitucionales, tal como la libertad. Es así que, con la expedición del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, de fecha 15 de marzo de 2020, el presidente de turno dispuso que nos encontráramos en un Estado de Emergencia Nacional, aplicando el articulado 137 regulado por la actual Carta Magna.

Decreto de Urgencia N° 26-2020: Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

Tal y como se ha mencionado en los acápite anteriores, el trabajo remoto se introduce en el campo del derecho laboral peruano, mediante la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, denominado “Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”, en el cual se define esta nueva modalidad laboral en su artículo 16, de la siguiente manera “el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (p. 7).

Asimismo, dada la coyuntura y la situación de emergencia sanitaria, la implementación se extendió tanto al sector público como al sector privado; es así que, en el artículo 17, inciso 1, del Decreto ya referido en líneas que anteceden, se estableció lo siguiente “...facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19” (p. 7).

Conforme lo regulado en dicho articulado, los empleadores debían priorizar la implementación del trabajo remoto, siendo obligatoria su aplicación para los trabajadores considerados en el grupo de riesgo y durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, siempre y cuando ello sea posible, por la naturaleza de las labores que ejerza cada personal; conforme está dispuesto por el artículo 20 del citado Decreto de Urgencia, que dice “...el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA ... 20.2 Cuando la

naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior” (p. 8).

Es relevante precisar que dicha disposición también alcanza a las modalidades formativas u otras de carácter análogo que son comúnmente utilizadas tanto en el sector público como privado, claro está, siempre que sea apropiado, a tenor de lo establecido en el artículo 22 del referido Decreto de Urgencia.

Haciendo hincapié en el uso de las TIC para el desempeño de labores remotas, cabe mencionar que en el artículo 19 del citado Decreto se indica lo siguiente, respecto al uso de distintos aparatos, unidades o dispositivos informáticos que pueden proporcionarse por el empleador o el trabajador mismo “...los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador” (p. 8).

Asimismo, para el mejor desempeño del mismo se establecen expresamente las obligaciones del empleador; conforme al artículo 18 del citado cuerpo legal “...18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador. 18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. 18.1.3 Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello (p. 8).

De la misma forma se establecen las obligaciones del trabajador, de acuerdo al ya citado artículo “...18.2.1 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.18.2.3 Estar disponible,

durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias” (p. 8).

De este modo, el Decreto de Urgencia N° 26-2020 fue reglamentado por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, de fecha 24 de marzo de 2020, y reforzado con la emisión de la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. Asimismo, concretizó su extensión en el sector público mediante el Decreto Legislativo N° 1505, de fecha 11 de mayo de 2020, el cual en su artículo 2, comprende al trabajo remoto como una medida temporal excepcional y pertinente para evitar el riesgo de contagio de COVID-19, y proteger al personal, haciendo referencia además a la modalidad de trabajo mixto, consistente en la alternancia de días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.

También se expidió el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19; en el que establece en su artículo 16, la priorización del trabajo remoto en el sector público (p. 6). En razón a ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil o también conocida como SERVIR, aprobó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE, emitiendo así la “Guía de Trabajo Remoto para Líderes” y la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”.

Según el referido Reglamento del Decreto de Urgencia N° 26-2020, positivizado mediante Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 5, se establece la forma de comunicación en el desempeño de labores remotas, mediante el uso de soportes físicos o digitales, pues a letra dice “...A fin de implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual. 5.2. La comunicación del/la empleador/a debe contener la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte

responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias...” (p.11).

Es igualmente importante la regulación de los artículos 6 y 7 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en el primero se establecen los medios empleados para la aplicación del trabajo remoto “6.1. Corresponde al/la empleador/a determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a. 6.2. El/la empleador/a debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda..., así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables... 6.5. En caso de algún desperfecto en los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto, el/la trabajador/a debe informar a su empleador/a de manera inmediata, a través de los canales de comunicación que el/la empleador/a hubiera previsto, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad al trabajo remoto” (p.11).

Mientras que, en el artículo 7, se regula la compensación de gastos por parte del trabajador, indicándose que “...cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos” (p.11).

Por último, dadas las facultades que envisten a SERVIR, dicha entidad ha venido emitiendo distintos Informes Técnicos para dilucidar la implementación del trabajo remoto, tales como, el Informe Técnico N° 1013-2020-SERVIR-GPGSC, respecto a las horas extras en la práctica del trabajo remoto, concluyendo que en el numeral 3.5., que “no resulta posible que el servidor que se encuentre en la modalidad de trabajo (remoto) genere horas extras, al no encontrarse sujeto a un horario” (p. 4); y, de entre los que más destacan, el Informe Técnico N° 001182-2020-SERVIR-GPGSC, en el cual se interpretó en su numeral 2.6. que las reparticiones públicas están autorizadas a proporcionar muebles (sillas y escritorios) a los empleados que laboran bajo dicha modalidad (Autoridad Nacional del Servicios Civil, 2020).

Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA: “Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto en salud (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales”.

Mediante la Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA, de fecha 2 de julio de 2020, se aprobó la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP “Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto en salud (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales”, en la cual se fijó como objeto general, el establecer los alcances, criterios técnicos y el proceso para la implementación del trabajo remoto en el sector salud, que a su vez sería aplicable en todas las entidades de salud a nivel nacional, en concordancia con lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (Ministerio de Salud, 2020).

Asimismo, el Ministerio de Salud (2020), estableció como objetivos específicos “Estandarizar el proceso y las herramientas metodológicas para el TRS en las entidades de salud. Establecer los criterios técnicos para la implementación del TRS en las entidades de salud. Disponer los roles y responsabilidades de los actores institucionales involucrados en la implementación del TRS del nivel nacional, regional y local. Promover el TRS como una efectiva modalidad de trabajo que contribuye al logro de los objetivos de la entidad de salud” (p. 5).

En la referida Directiva del Ministerio de Salud (2020), también se fijó la siguiente finalidad “contribuir a mejorar el acceso a los servicios de salud; manteniendo la continuidad de las actividades de atención por el personal de la salud y administrativo de la entidad de salud, que se encuentra en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, para evitar su exposición a riesgos y complicaciones en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19” (p. 5).

De modo que, según lo regulado pretende establecer los lineamientos generales para la implementación progresiva del trabajo remoto en todo el sector salud, esclareciendo las dudas que surgieron por su abrupta y novísima aparición en el ordenamiento jurídico peruano, toda vez que en ella se realiza una definición de términos relacionados a la nueva normalidad, tales como: Equipo de TRS, factores de riesgo, grupo de riesgo, infraestructura tecnológica, lugar de aislamiento domiciliario, niveles de riesgo de los puestos de trabajo con riesgo a

exposición a Sars-Cov (COVID-19), telemedicina, teleorientación, telemonitoreo, telesalud, Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, entre otros (Ministerio de Salud, 2020).

La acotada Directiva también brinda aspectos generales sobre aplicación del trabajo remoto, estableciendo un listado del personal que puede realizarlo, tales como: a) Personal de la salud o administrativo de la entidad que esté considerada como grupo de riesgo por edad y factores clínicos; y, b) Personal de la salud o administrativo de la entidad de salud que no estén considerados dentro del grupo de riesgo, pero que por la naturaleza de sus funciones, la unidad operativa donde labora y la situación de la emergencia sanitaria del país, implique que dicho trabajo sea realizado en forma remota (Ministerio de Salud, 2020).

Asimismo, se establecen criterios para el desarrollo del trabajo remoto, por ejemplo, la necesidad de identificar si de acuerdo a la naturaleza de las labores determinado trabajador puede desempeñar funciones remotas; para lo cual también se debe identificar la disponibilidad de las herramientas informáticas y de telecomunicación, así como establecer y difundir los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, en los que se deberá incluir las consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo del personal de salud o administrativo de la entidad con factores de riesgo para COVID-19 u otros. Aunado a ello, otros indicadores consisten en detectar la existencia de grupos de riesgos y evaluar sus niveles de riesgo de acuerdo al puesto de trabajo y teniendo en cuenta la normativa aplicable; lo cual, deberá ser gestionado por la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga de sus veces, en coordinación con las áreas usuarias (Ministerio de Salud, 2020).

En los apartados 6.1.4 y 6.1.5. de la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP, se indica que el trabajo remoto es compatible con el trabajo presencial, y que para su aplicación, en primer término, las entidades de salud deben determinar el grupo de personal de la salud o administrativo que realizará trabajo remoto íntegramente y aquel que efectuará labores mixtas de prestación de servicios, para lo cual se toma en cuenta la pertenencia del personal en algún grupo de riesgo, así como las funciones o naturaleza del puesto; siendo una

prioridad que el personal nuevo, recientemente incorporado al trabajo, realice trabajo remoto (Ministerio de Salud, 2020).

Del mismo modo, en el ítem 6.1.6. se hace la mención expresa que, cuando no sea posible la aplicación del trabajo remoto en algún personal de la salud o administrativo que forme parte del grupo de riesgo, la entidad estará en la obligación legal de otorgarle la respectiva licencia con goce de haber, la cual a su vez estará sujeta a compensación posterior. Claro está que, cuando se trate de un personal con descanso médico o con diagnóstico por COVID-19 confirmado, no se podrá aplicar el trabajo remoto sino hasta que termine dicho descanso o se le otorgue el alta de la infección (Ministerio de Salud, 2020).

Además, la entidad sanitaria también establece en su Directiva, las distintas obligaciones de las entidades de salud en general, así como del personal. Por citar, entre las primeras, destacan la obligación de la entidad de mantener la naturaleza del vínculo laboral, remuneración y demás condiciones económicas, informar a su personal sobre las medidas y recomendaciones de salud y seguridad en el trabajo que deben observarse, comunicar al personal cuando se opte por el cambio de modalidad laboral, establecer cuáles serían los medios para supervisar la jornada laboral, brindar capacitaciones en temas informáticos, entre otras (Ministerio de Salud, 2020).

Mientras que, entre las obligaciones del personal destacan, por ejemplo el cumplimiento de la normativa de seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, encontrarse disponible durante todo el horario de trabajo debiendo entregar un reporte de las actividades realizadas, así como guardar la confidencialidad del caso respecto a la información brindada por la entidad, entre otras reguladas en la única disposición complementaria final de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE (Ministerio de Salud, 2020).

Asimismo, en dicho marco normativo sectorial, se define la jornada ordinaria de trabajo remoto; se hace la precisión que la jornada ordinaria del trabajo remoto, en principio, es aquella jornada pactada con el personal de la salud o administrativo que pertenece a la entidad de salud. El personal debe encontrarse disponible para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias;

no obstante, en ningún caso la jornada de trabajo deberá exceder de lo legalmente permitido, lo cual tampoco es óbice para que las partes puedan pactar que el personal de la entidad distribuya libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades (Ministerio de Salud, 2020).

El Documento Técnico precitado expedido por el Ministerio de Salud (2020), establece el proceso de implementación del trabajo remoto, dividiéndolo en cuatro fases y siete pasos, orientados a Planificar, organizar, ejecutar y controlar el trabajo remoto. En ese sentido, como parte integrante de dicho documento se anexaron la Guía de Trabajo Remoto en Salud, en la que se muestra todo el proceso de implementación del trabajo remoto, incluyendo cada una de sus fases, pasos y actividades a seguir; así como, “8 Instrumentos” que ha permitido justamente todo este proceso (Ministerio de Salud, 2020).

Estos instrumentos permiten registrar la función de cada servidor y si determinar si acuerdo a la naturaleza de su trabajo es susceptible de aplicársele el trabajo remoto: Declaraciones Juradas para identificar a personal que se encuentra dentro del grupo de riesgo (por edad y factores clínicos) de contagiarse del COVID-19, instrumentos de control de la asistencia de los servidores y de seguimiento de sus actividades, entre otros. (Ministerio de Salud, 2020).

Literalmente conforme lo establecido por el Ministerio de Salud (2020) son “Instrumento 1. Fases del proceso del Trabajo Remoto en Salud (TRS). Instrumento 2. Declaración jurada de identificación del personal de salud o administrativo en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos para COVID-19. Instrumento 3. Matriz de valoración de riesgo para el TRS. Instrumento 4. Matriz de programación de actividades del TRS. Instrumento 5. Formato de Comunicación Electrónica del TRS. Instrumento 6. Matriz de seguimiento de las actividades del TRS. Instrumento 7. Matriz de reporte de asistencia según modalidad de trabajo; Instrumento 8. Recomendaciones sobre las medidas y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto” (p. 27).

Ahora bien, la implementación y desarrollo del trabajo remoto en el Ministerio de Salud, no solo depende de fases, pasos y actividades, sino también de delegación de facultades y responsabilidades distribuidas entre los distintos actores y órganos involucrados, entre los que se incluye al jefe inmediato o quien

realice funciones de tal, el personal asistencial o administrativo, Coordinador del área de Telesalud, responsable del área de Tecnologías de la Información, así como del área de Seguridad y Salud de los Trabajadores y de Recursos Humanos; cada uno con funciones que precisamente coadyuban al cumplimiento de sus obligaciones y que no serán detallados en el presente acápite por no vincularse sustancialmente con el tema de fondo (Ministerio de Salud, 2020).

Por último, es preciso mencionar la referida Directiva del Ministerio de Salud (2020) también hace referencia a sus responsabilidades que tiene cada unidad orgánica en todos los niveles de gobierno, tanto a nivel nacional, regional y local; que finalmente están sujetos a fiscalización por parte de las entidades competentes, considerando al incumplimiento del horario y de las actividades acordadas entre el personal y el jefe inmediato como una situación pasible de responsabilidad disciplinaria (Ministerio de Salud, 2020).

2.3.2. Prevención de la propagación del Covid-19

Ante la emergencia sanitaria decretada a nivel mundial por la epidemia del COVID-19 y tras los casos de brote detectados en más de cien (100) países, en nuestro país con fecha 15 de marzo de 2020 se promulgó el D. U. N° 026-2020 (2020) como primera respuesta estatal, que tuvo por objetivo la dación de medidas adicionales que permitan adoptar acciones preventivas y de respuesta para disminuir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a reducir la afectación a la economía nacional por el elevado riesgo de propagación del mencionado virus.

El mencionado D. U. N° 026-2020 (2020) implementó entre sus principales medidas: a) Autorización al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para la organización y desarrollo de una Red de Soporte para el Adulto Mayor con Alto Riesgo y la Persona con Discapacidad Severa, b) Autorización a la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU) para la ejecución de acciones de prevención, limpieza y desinfección de las unidades del servicio público de transporte de personas, c) Fortalecimiento de la central telefónica: Línea 113, d) Toma de muestras a domicilio, e) Apoyo de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional para el traslado de muestras a cargo del Ministerio de Salud, f)

Suspensión de tráfico saliente de voz y datos del servicio de telecomunicaciones por realización de comunicaciones malintencionadas Colaboración en la prestación de servicios de salud, g) Trabajo remoto y, h) Subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19.

Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como antecedente debemos precisar que, mediante la Ley N° 29981 (2013) se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

En ese sentido, con Resolución de Superintendencia N° 74-2020-SUNAFIL (2020), se aprobó el Protocolo N° 003-2020-SUNAFIL/INII denominado “Protocolo sobre el ejercicio de la función inspectiva, frente a la emergencia sanitaria y estado de emergencia nacional para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional” y en su artículo 3 establece “que la Inspección del Trabajo de SUNAFIL ejerce la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional en el marco de las disposiciones temporales y excepcionales emitidas para prevenir y controlar la propagación del Coronavirus (COVID-19) durante la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional” (p. 17).

En ese marco legal dado al amparo del D. U. N° 026-2020 (2020), se expidió el D. S. N° 010-2020-TR (2020), mediante el cual se emite disposiciones sobre el trabajo remoto para el Sector Privado.

En el artículo 8 del citado Decreto se regula las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto que deben cumplir los empleadores sujetos al régimen de la Ley N° 728, los cuales citamos a continuación “a) Informar al trabajador, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y

salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el trabajador debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto y b) Especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el trabajador comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario” (pp. 11-12).

Factores de riesgo

En el artículo 10 del D. S. N° 010-2020-TR (2020), reseñado anteriormente, se estableció la obligación de los empleadores de priorizar y aplicar el trabajo remoto según los siguientes factores de riesgo, tales como a) Trabajadores mayores de 60 años y b) Trabajadores que padezcan alguno de los siguientes factores de riesgo: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión, considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecidos en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA (2020).

En ese sentido se precisó que la oficina de recursos humanos del empleador o la haga sus veces, es la “encargada de identificar a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo indicado en el párrafo precedente” (p.12).

Acertadamente, y con la finalidad de preservar la salud de los trabajadores prescribió en el numeral 10.2 del artículo 10 que, cuando no sea posible el desarrollo del trabajo remoto, dada la naturaleza de las funciones a desempeñar, “se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, pudiendo el empleador, inclusive exonerar al trabajador de la referida compensación” (p.12).

Esto último es ciertamente cuestionable pues no se precisa bajo qué circunstancias se puede realizar tal exoneración y/o con qué sustento, dejando a la liberalidad del empleador dicha decisión, afectando posiblemente el derecho constitucional a la igualdad que tenemos todos los ciudadanos.

Posteriormente con D. S. N° 083-2020-PCM (2020), se prorroga el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones. De tal manera que, en su artículo 8 se identificó como grupos de riesgo para COVID-19, los siguientes: “Personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria” (p. 45).

Al respecto, se precisó que para las personas en grupos de riesgo se prioriza la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. De modo que, “en caso deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emita el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Salud” (p. 48).

Ello es cuestionable, porque prima el derecho a la salud de los trabajadores antes que el ejercicio del derecho a la libertad, además que desencadenaría posibles contagios con subsecuente muerte del trabajador, afectándolo directamente, a su familia por la exposición al contagio, así como al empleador y al centro laboral.

Sin perjuicio que se precisó que no se puede ejercer algún tipo de coacción para la firma de la mencionada Declaración Jurada, resulta obvio que se esta se encuentra supeditada a que se mantenga el vínculo laboral o la prestación de servicios, siendo que “la Autoridad Sanitaria, los Gobiernos Locales y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral–SUNAFIL, en el ámbito de sus competencias, ejercen la fiscalización y supervisión del cumplimiento de las disposiciones mencionadas” (p. 48).

Situación idéntica fue replicada por el D. S. N° 094-2020-PCM (2020), que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y en su artículo 12 trata sobre las personas en grupos de riesgo de contagio, con la diferencia que ya no se estableció las enfermedades o comorbilidades, dejando dicha tarea a lo que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.

Es de precisar que los Decretos Supremos N° 083-2020-PCM y 094-2020-PCM fueron finalmente derogados mediante el D. S. N° 184-2020-PCM (2020) que declara Estado de Emergencia Nacional a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas a seguir por los ciudadanos en la nueva convivencia social, sin contener disposiciones legales sobre grupos de riesgo, sin perjuicio que la Declaración Jurada a la que hicimos alusión en párrafos anteriores y que fuera aprobada mediante R. M. N° 099-2020-TR (2020) se encuentra vigente aún.

Finalmente, el numeral 6.1.17 del ítem 6 del Documento Técnico: “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición a COVID-19”, aprobado por la R. M. N° 972-2020-MINSA (2020), define a los grupos de riesgo como el “conjunto de personas que presentan características individuales asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19. La autoridad sanitaria, define los grupos de riesgo como criterios necesarios a ser utilizados por los profesionales de la salud para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar, los mismos que según las evidencias que se vienen evaluando y actualizando permanentemente” (p. 8).

Los grupos de riesgo están definidos por: “Edad mayor a 65 años; hipertensión arterial; diabetes; obesidad con IMC igual o mayor a 40; enfermedades cardiovasculares; enfermedad pulmonar crónica; cáncer; otros estados de inmunosupresión; otros que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria” (pp. 8-9).

La Guía para realizar trabajo remoto en las entidades públicas, Segunda Versión, publicada en su portal web en junio de 2020, señala que solo para las actividades imprescindibles, y que no se puedan realizar fuera de la oficina, se asista a las

instalaciones de las entidades públicas, así el objetivo principal es que la mayor parte de los servidores realicen trabajo remoto.

Un factor que prioriza el trabajo remoto en los servidores es la identificación de servidores pertenecientes al grupo de riesgo, para ello: i) Las Oficinas de Recursos Humanos, en adelante ORH, deberán realizarlo de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Salud según edad y factores clínicos señalados en el documento técnico denominado “Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú” (2020); ii) Para esta identificación, las ORH podrán emplear encuestas, formatos de declaración jurada a cada servidor u otro mecanismo que tenga valor de declaración jurada, por lo que no es necesario en este contexto solicitar al servidor un examen médico o que la entidad lo realice.

Las personas dentro del grupo de riesgo podrán realizar trabajo remoto cuando la naturaleza de su labor sea compatible con el mismo y, en caso no sea compatible con el trabajo remoto o no se les pueda asignar trabajo bajo otra modalidad no presencial, mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el jefe debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, o el goce de vacaciones pendientes y/o adelanto de las mismas, en caso el servidor lo solicite.

En caso el servidor que pertenece al grupo de riesgo decidiera, voluntariamente, trabajar de manera presencial, podría presentar la declaración jurada, en atención a la R. M. N° 099-2020-TR, siendo que corresponde a cada titular de órgano y/o unidad orgánica definir y comunicar qué servidores realizarán trabajo presencial, trabajo remoto o modalidad mixta.

Lineamientos para la vigilancia de la salud

El artículo 2 del D. U. N° 025-2020 (2020), establece que el Ministerio de Salud, es el encargado de planificar, dictar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones orientadas a la prevención, protección y control de la enfermedad producida por el COVID-19, con todas las instituciones públicas y privadas, personas jurídicas y naturales que se encuentren en el territorio nacional.

En ese sentido, la Ley N° 29783 (2011), tiene como objetivo incentivar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país; “para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia” (p. 448-695).

Al amparo del principio de prevención previsto en el artículo I del Título Preliminar de la precitada Ley, “el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral” (pp. 448-694).

En ese orden de ideas el Instituto Nacional de Salud elaboró el Documento Técnico denominado “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19”, aprobado mediante R. M. No 239-2020/MINSA (2020), que tiene como objetivo contribuir a la prevención del contagio por COVID-19 en el ámbito laboral, mediante la emisión de lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición.

Como objetivos específicos de dichos Lineamientos, cuyo contenido está disponible en la R. M. N° 239-2020/MINSA (2020), podemos distinguir “i) Establecer lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades durante la pandemia COVID-19, ii) Establecer lineamientos para el regreso y reincorporación al trabajo; y iii) Garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control adoptadas para evitar la transmisibilidad del COVID-19” (p. 4).

Asimismo, el ámbito de aplicación del Documento Técnico referido precedentemente es para todo el territorio nacional y está dirigido a “las personas naturales y jurídicas que desarrollan actividades económicas; funcionarios y

servidores del sector público, incluyendo a los que con independencia del régimen laboral presten servicios en organismos públicos en general, y personal con vínculo laboral y contractual en el sector público o privado, según corresponda” (p. 6).

Con posterioridad dicha Resolución Ministerial fue derogada por la R. M. N° 448-2020-MINSA (2020) y finalmente mediante R. M. N° 972-2020/MINSA (2020), el MINSA aprobó el “Lineamiento para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-COV-2”, derogando la R. M. N° 448-2020-MINSA.

En este último documento el Ministerio de Salud establece siete (7) lineamientos básicos de aplicación obligatoria, basado en criterios epidemiológicos “1) limpieza y desinfección de los centros de trabajo, 2) evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo, 3) lavado y desinfección de manos obligatorio, 4) sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo, 5) medidas preventivas de aplicación colectiva, 6) medidas de protección personal, 7) vigilancia de la salud del trabajador en el contexto covid-19” (pp. 11-16).

Entre sus principales modificaciones y/o adiciones tenemos las siguientes: a) Incorpora un nuevo concepto de “Caso Probable”, b) Modifica las definiciones de “Riesgo Medio” y “Riesgo Bajo” de exposición por puesto de trabajo respecto a la distancia con el público en general. En el Riesgo Medio, se incluye a puestos de trabajo con estrecho contacto a menos de 1.5 metros de distancia con público en general. En el caso de Riesgo Bajo se incluye a puestos de trabajo que NO tienen contacto cercano frecuente a menos de 1.5 metros de distancia con público en general, c) Se fija mayor distancia física entre trabajadores en el ambiente de trabajo a 1.5 metros, d) La valoración médica de síntomas COVID-19 se realizará a trabajadores cuya temperatura corporal sea superior a los 37.5°C, debiendo gestionarse su tratamiento y seguimiento, e) El alta de trabajadores sospechosos o confirmados por COVID-19 deberá ser emitida por el médico tratante o médico ocupacional a través del Formato de Alta de la Ficha 300 del SICOVID-19, f) Para los trabajadores con riesgo de exposición alto o muy alto, que soliciten regresar o reincorporarse a su centro de labores, deben ser evaluados de forma individualizada por el médico ocupacional, luego de la

cual firmará un Acta en la que se precise que ha sido informado de todos los riesgos que implica su regreso o reincorporación (Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU y Uría, 2020).

Protocolos para la Prevención de contagios por COVID-19

Como protocolos de bioseguridad en el rubro laboral el Ministerio de Salud no ha emitido una norma específica, sino que a través de su portal publicó todos los protocolos o procedimientos dados durante la emergencia sanitaria para los distintos sectores (Gobierno Peruano, 2020). Así, en el rubro de salud podemos identificar la R. M. N° 072-2020-TR (2020) que aprueba la Guía para Trabajo Remoto en el sector privado, que ha servido de sustento o guía para el sector público también.

Por otro lado, tenemos también el Protocolo sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 74-2020-SUNAFIL (2020), el cual fuera dejado sin efecto mediante Resolución de Superintendencia N° 89-2020-SUNAFIL de fecha 16 de junio de 2020 que aprobó el Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria y nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”.

Asimismo, mediante R. M. N° 239-2020/MINSA (2020) se aprobó el Documento Técnico denominado “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19”, el cual fue modificado por la R. M. N° 265-2020/MINSA (2020) y posteriormente por la R. M. N° 283-2020/MINSA (2020), cuya finalidad es contribuir a la prevención del contagio por Sars-Cov2 (COVID-19) en el ámbito laboral, mediante la emisión de lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición, y aunque a la fecha se encuentra vigente la R. M. N° 972-2020/MINSA (2020) se mantiene vigente muchas de las disposiciones primigenias que motivaron la expedición del presente Protocolo.

En ese sentido, y a manera de ejemplo para la Procuraduría Pública del

Ministerio de Salud, hemos proyectado un protocolo con el objeto de demostrar cómo se deben adoptar medidas pertinentes dentro del desarrollo de actividades, a fin de verificar el procedimiento en la entidad.

Este Protocolo se realizó para los trabajadores que asistan al centro de labores de manera presencial, semipresencial y remoto durante el periodo de emergencia sanitaria y posterior al mismo, teniendo como propósito contribuir con la prevención y control del contagio en el ámbito laboral y de las relaciones conexas que deriven de ello, buscando el bienestar de los trabajadores.

Cabe precisar, que conforme a lo establecido en el numeral 6.1.19 de la R. M. N° 239-2020-MINSA (2020) el personal que labora en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud está considerado por la función de su puesto de trabajo, dentro de los Grupos de Riesgo bajo y Riesgo Mediano de Exposición, por lo que con la finalidad de preservar la salud e integridad física del personal que labora y coadyuvar a mitigar la propagación del coronavirus (COVID-19), se implementó los siguientes equipos de protección personal: Felpudo para limpieza de calzados, mascarillas desechables, alcohol líquido de 96° por área, siendo que a la fecha ya se ha recomendado el uso de alcohol de 70°, alcohol en gel; y los siguientes implementos para el personal que se encuentra en riesgo mediano: lentes, vinil transparente grueso (para el personal de mesa de partes), bata o mandil quirúrgico descartable, protectores faciales, guantes quirúrgicos desechables, gorros quirúrgicos desechables.

De igual forma, se estableció que cada trabajador debía asistir obligatoriamente al centro de labores con su kit de prevención que debe contener: mascarilla descartable, alcohol en gel, alcohol líquido, termómetro personal, toallitas húmedas o desinfectantes, papel toalla y guantes (opcional).

Procedimientos obligatorios de prevención del COVID-19

Se deberá reanudar las actividades en forma gradual y progresiva a efectos de prevenir y evitar la propagación del COVID19 entre sus trabajadores, por ello se deberá adoptar las medidas siguientes:

A. Lineamiento 1: Procedimiento para el ingreso al Centro de Labores

Al llegar a la puerta principal del edificio encontrará bandejas para realizar la desinfección de sus zapatos, teniendo en cuenta que en caso la reja este cerrada, se tendrá que esperar al personal de seguridad a efectos de que abra la misma.

El personal del Ministerio de Salud realizará la toma de temperatura corporal a cada trabajador, en caso la temperatura sea mayor a 38 grados centígrados no se podrá permitir el ingreso y se aplicaran los procedimientos establecidos en la R. M. N° 239-2020-MINSA (2020) y modificatorias.

En caso el trabajador haga uso de guantes, estos deberán ser desechados en el tacho de basura correspondiente, asimismo, en caso haga uso de mandiles reutilizables de protección tendrá que retirárselo en la entrada del edificio y guardarlos en una bolsa hermética, luego de ello deberá desinfectarse las manos con alcohol en gel para utilizar el marcador electrónico y realizar el registro de asistencia, una vez ejecutada la acción volverá a utilizar el alcohol en gel en las manos.

En caso no se encontrará personal del Ministerio de Salud tomando la temperatura, el trabajador deberá realizar de manera estricta su control de temperatura corporal con su termómetro personal (el cual se solicitó en el kit de prevención) y enviar una fotografía al chat grupal de la Procuraduría Pública, a efectos de que los datos sean consignados en el Registro de Control de Temperatura por un miembro del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El acceso al piso donde labora será utilizando las escaleras con las medidas preventivas del caso, tales como: i) No tocar las barandas, ni las paredes para apoyarse, ii) No detenerse a conversar y respetar el distanciamiento de 2 metros o 4 escalones, iii) Prohibido sacar el celular para realizar y/o recepcionar llamadas en las escaleras y iv) Si ocurriera un accidente, deberá comunicarse con el sistema de emergencia (SAMU, BOMBEROS, POLICIA, entre otros), que será el personal idóneo para cualquier atención médica que corresponda.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, de manera excepcional el personal que por condiciones físicas no puede subir las escaleras y desee hacer uso del ascensor deberá tener en cuenta que en el hall del edificio se ha colocado cintas o círculo para que las personas que ingresan a los ascensores puedan tomar un (1) metro y medio de distancia.

Asimismo, deberá tomar las siguientes medidas: i) Evitar el contacto directo de las manos con los pulsadores y una vez que se encuentre dentro del ascensor y a efecto de marcar el piso al cual se dirigirá tendrá que realizar la desinfección de la mano con alcohol en gel luego de realizado el referido procedimiento, iii) Capacidad de aforo reducida. Se debe tener en consideración que al momento de subir al ascensor estos solo permiten el ingreso de 4 personas como máximo, las cuales tienen que ubicarse en cada esquina dándose las espaldas y respetando el distanciamiento social.

Al llegar a los pisos 9 o 10, en los que se encuentran las Oficinas de la Procuraduría Pública, el trabajador realizará la desinfección con el preparado de alcohol, de su ropa y los objetos personales como la cartera, celular, loncheras, auriculares entre otros que hayan sido expuestos durante su recorrido de casa al centro de labores, asimismo, procederá a realizar la desinfección de calzados utilizando el felpudo que se encontrará en la entrada de cada piso. Acto seguido procederá al retiro de la mascarilla que utilizó para llegar a la oficina y se colocará la mascarilla quirúrgica desechable que utilizará durante su estancia en la procuraduría y finalmente, realizada la limpieza de la ropa y desinfección de los zapatos, el trabajador se debe dirigir a los baños estratégicos indicados en cada piso, para el correspondiente lavado de manos el cual tiene que durar 40 segundos.

B. Lineamiento 2: Procedimiento dentro de las instalaciones

Una vez terminado el lavado de manos dirigirse al lugar de trabajo. Se deberá usar alcohol de 96° y gasa para desinfectar los aparatos electrónicos, el escritorio u otro material que se utilice en el transcurso del día. Cabe precisar que la gasa tiene que ser desechada en el tacho de basura correcto, el cual estará distribuido en lugares estratégicos y solo para uso de desechos biocontaminados.

Al momento de llegar a su posición de trabajo tendrá que sacar su táper de comida desinfectarlo con el alcohol líquido y aplicarse el alcohol en gel en las manos, luego deberá dirigirse al área de cocina usando siempre la mascarilla, respetando el distanciamiento social y evitando tener contacto ya sea física o verbal con otro trabajador, cuando haya realizado este procedimiento, usted recién podrá acercarse a la refrigeradora para guardar su táper de comida en el lugar que se encuentre disponible y respetando las divisiones establecidas en el mismo.

Una vez se haya terminado con el uso del refrigerador y antes de proceder a retirarse, deberá nuevamente hacer uso del alcohol en gel que se encontrara ubicado al costado del dispensador de agua, desinfectándose correctamente las manos. Se debe mantener las ventanas abiertas para tener los ambientes adecuadamente ventilados. Asimismo, queda prohibido el uso de ventiladores o aire acondicionado.

Respetar el distanciamiento social de 2 metros respectivo entre los trabajadores en las diferentes áreas de la Procuraduría.

Los teléfonos asignados a cada área de la Procuraduría se encontrarán ubicados en las esquinas de los módulos, asimismo, las llamadas se contestarán por medio del altavoz y si en caso desea comunicarse por un tema confidencial se tendrá que realizar usando el celular. En caso conteste una llamada que sea para otra persona del área, debe avisar y regresar a su lugar a efectos de que la referida persona pueda contestar la llamada. Recuerde que luego del uso de estos aparatos, deberá proceder a desinfectar las manos con el alcohol en gel.

El uso de mascarilla quirúrgica es obligatorio durante la jornada laboral. Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca con las manos sin lavar.

Lavarse las manos con regularidad utilizando agua y jabón por al menos 40 segundos, especialmente antes de manipular alimentos, después de sonarse la nariz, toser, estornudar o haber utilizado los servicios higiénicos.

Se deberá usar exclusivamente los baños asignados a cada área, asimismo se debe tener en cuenta el lavado de manos antes y después del uso del baño, al

momento de salir del baño se deberá usar el papel toalla con el que seco las manos para agarrar la manija de la puerta y luego desecharla. Adicionalmente, al llegar al escritorio, se deberá utilizar alcohol en gel para continuar con sus labores de oficina.

En caso el personal necesite realizar alguna diligencia fuera de la oficina, a su retorno tendrá que aplicar el procedimiento establecido en el lineamiento 1 del presente protocolo.

Para el uso de laptops, proyector u otro equipo informático, en la sala de reuniones se deberá coordinar previamente con la Coordinadora del área de informática, a efectos de que designe al personal encargado de implementar los equipos solicitados, asimismo una vez culminada la reunión el abogado a cargo deberá informar a la referida área para el recojo de los equipos. Se prohíbe el uso del aire acondicionado y de alimentos dentro de la Sala de Reuniones.

C. Lineamiento 3: Procedimiento para el horario de refrigerio

Para el horario de refrigerio se ha establecido el siguiente cronograma, esto con la finalidad de evitar la aglomeración del personal al momento de calentar sus alimentos.

El trabajador que se encuentre dentro la programación establecida, deberá de dirigirse a la cocina usando siempre la mascarilla y evitando tener contacto ya sea física o verbal con otro trabajador. Al llegar, encontrará en el escritorio que se encuentra al lado del dispensador de agua una botella de alcohol en gel, el cual deberá aplicárselo en las manos y proceder con la desinfección correspondiente.

Una vez que el trabajador se haya desinfectado las manos correctamente, recién podrá acercarse a la refrigeradora para retirar su comida y manipular los artefactos eléctricos que necesite.

Una vez que usted haya terminado con el uso de la cocina y antes de proceder a retirarse, deberá nuevamente hacer uso del alcohol, desinfectándose

correctamente las manos. Una vez realizada esta acción, usted recién podrá dirigirse a su sitio a almorzar.

D. Lineamiento 4: Procedimiento al momento de la salida

Al momento de retirarse, cada personal procederá a tomarse su temperatura y enviará dicha información al aplicativo interno de coordinación para su correspondiente Registro de Control de Temperatura Corporal.

Para retirarse la mascarilla se aconseja seguir los siguientes pasos: i) Retirarse las cintas elásticas detrás de las orejas manteniendo la mascarilla alejada de la cara y la ropa, para no tocar las superficies potencialmente contaminadas de la mascarilla, ii) Deseche la mascarilla en un contenedor cerrado inmediatamente después de su uso y iii) Desinfectar las manos después de tocar o desechar la mascarilla o, si están visiblemente sucias, láveselas con agua y jabón.

Cabe precisar que el retiro del centro de trabajos se realizará por turnos, en orden y respetando el distanciamiento social.

2.4. Marco conceptual

Coronavirus: Son una gran familia de virus que pueden provocar enfermedades al ser humano o a animales. En los humanos, todos los virus de esta familia pueden causar infecciones respiratorias, que pueden ir desde un resfriado normal a una enfermedad grave, como son la SRAS, la MERS o el Covid-19 (PAHO/WHO, 2020).

Covid-19: Según define la OMS, "es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019". El origen léxico del Covid-19 proviene de 'co', en alusión la forma de corona solar del virus, 'vi' corresponde a la palabra virus y 'd' hace referencia a enfermedad ("disease" en inglés). Finalmente, se le puso el número 19 por el año en que se detectó en seres humanos (PAHO/WHO, 2020).

Epidemia: Es una enfermedad que se propaga en un país durante un tiempo determinado y que afecta simultáneamente a un gran número de personas. Llama la atención de las autoridades sanitarias porque se propaga de repente, de forma muy rápida, y afecta a mucha más gente de lo normal comparado con otras enfermedades (National Geographic España, s.f.).

Pandemia: Según la OMS, se llama pandemia a la propagación a gran velocidad y a escala mundial de una nueva enfermedad. Lo que la diferencia de la epidemia es el grado en que aumentan los casos y su alcance internacional. Dicha organización de Salud declaró la pandemia cuando el coronavirus se extendió por los seis continentes y se certificaron contagios en más de 100 países de todo el planeta (National Geographic España, s.f.).

Cuarentena: Aislamiento preventivo durante un tiempo determinado con el objetivo de evitar el contagio de ciertas enfermedades. No tienen por qué ser 40 días exactos (National Geographic España, s.f.).

Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada que realiza un trabajador/a desde su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario (Guía de Trabajo Remoto del Ministerio de Trabajo, 2020)

Domicilio: Lugar de residencia habitual de la persona (D. S. N° 010-2020-TR, 2020).

Lugar de aislamiento domiciliario: Lugar en el que se encuentra el trabajador como consecuencia de las medidas de las medidas de aislamiento social obligatorio ante el COVID -19 (D. S. N° 010-2020-TR, 2020).

Factores de riesgo: Características del paciente asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19 (R. M. N° 193-2020-MINSA, 2020).

Grupo de riesgo: Conjunto de personas que presentan factores de riesgo asociado a complicaciones por COVID-19, de acuerdo a la normatividad vigente (R. M. N° 193-2020-MINSA, 2020).

Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID- 19 en el Trabajo:

Documento que contiene las medidas que se deberán tomar para vigilar el riesgo de exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo, el cual deberá ser aprobado previo al reinicio de labores (R. M. N° 239-2020-MINSA, 2020).

2.5. Formulación de la hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El trabajo remoto ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.

2.5.2. Hipótesis específicas

El trabajo a distancia ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

La normativa nacional ha contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

2.6. Identificación de variables e indicadores

Definición conceptual de variables

V1. Trabajo remoto

Conforme a lo regulado en el artículo 16 del D. U. N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, denominado “Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del

coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional” el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que le permita realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (D. U. N° 026-2020, 2020) . Asimismo, es una modalidad laboral en la que se utilizan las TIC, y que a su vez ha sido implementada durante la emergencia sanitaria nacional, con carácter temporal y con la naturaleza de medida preventiva ante los contagios por COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

V2. Prevención de la propagación del Covid-19

De acuerdo a la R. M. N° 458-2020-MINSA, de fecha 2 de julio de 2020, mediante la cual se aprobó la Directiva Administrativa N° 293-MINSA/2020/DIGEP; es el conjunto de acciones implementadas por el gobierno, para prevenir la transmisión del virus, por lo que abarca la estructuración e implementación de lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición; que a su vez son de alcance nacional porque busca coadyuvar a la disminución de la afectación a al ámbito económico del país dado al riesgo ascendente de la expansión del virus en todo el territorio (Ministerio de Salud, 2020).

Definición operacional

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la definición operacional es el “conjunto de procedimientos y actividades que deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (p. 137).

V1. Trabajo remoto

El análisis de esta variable se realizará mediante la aplicación de un cuestionario único de 16 preguntas cerradas de tipología dicotómicas y politómicas, de las cuales 11 fueron formuladas teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de dicha variable. El cuestionario se aplicará a la muestra censal conformada por toda la población, que es equivalente a 48 trabajadores de la Procuraduría

Pública del Ministerio de Salud que hayan laborado en la entidad durante el año 2020.

V2. Prevención de la propagación del Covid-19

El análisis de esta variable se efectuará mediante la aplicación de un cuestionario único de 16 preguntas cerradas dicotómicas y politómicas, a los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud que hayan laborado en la entidad durante el año 2020 y que forman parte de la muestra central, lo cual equivale a 48 personas. Asimismo, cabe precisar que, del total de preguntas del cuestionario, 5 fueron formuladas considerando la dimensión de dicha variable, así como los indicadores de la referida dimensión. Por último, los datos recabados se contrastarán con la información obtenida del ministerio acotado, mediante el Portal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, respecto a la cantidad de trabajadores infectados con COVID-19 en el año 2020.

Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Trabajo remoto	Trabajo a distancia con presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando mecanismos que permitan realizar sus labores; asignado por el empleador durante la emergencia sanitaria nacional.	Trabajo a distancia Normativa Nacional	Productividad Costos Hábitos de salud Herramientas informáticas D.U N° 026-2020: Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. R. M. N° 458-2020-MINSA: Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto en salud (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales

Tabla 2: Operacionalización de la variable 2

Variable	Concepto	Dimensión	Indicadores
Prevención de la propagación del covid-19	Conjunto de acciones del gobierno para evitar la propagación del COVID-19, con la implementación de lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición.	de Medidas de seguridad (salud) en el trabajo	Factores de riesgo Lineamientos Protocolos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En este apartado, se desarrollará el tipo de investigación del presente estudio, así como su diseño, enfoque, nivel y método. Todo lo cual se utilizó para medir y analizar las variables planteadas.

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicada se orienta a resolver objetivamente los problemas de cualquier actividad humana, que puede ser de distinta índole, como industrial, comercial, comunicacional, de servicios, entre otros. Se basan en investigaciones básicas, puras o fundamentales, así como, en las ciencias fácticas o formales, y en base a ello, se formulan los problemas e hipótesis de investigación. (Ñaupas et al., 2014).

También es conocida como investigación práctica o empírica, dado que se centra en el análisis doctrinario y normativo de la problemática, sirviéndose de las teorías existentes ya producidas en investigaciones anteriores (básicas o puras). De esta forma, la presente investigación es de tipo aplicada, toda vez que, a diferencia de la investigación básica, pura, teórica o dogmática, mediante la cual se pretende incrementar los conocimientos científicos sin contrastarlos con ningún aspecto práctico, en este estudio sus objetivos sí serán contrastados con aspectos prácticos recogidos de una realidad dada.

3.1.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental porque se centra en observar o medir fenómenos y variables en su contexto natural, es decir, no se busca generar intencionalmente una determinada situación para su análisis, sino que se observan situaciones ya existentes, por ello se dice que no hay manipulación de variables, porque no se puede influir en ellas, dado que ya sucedieron al igual que sus efectos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por tanto, considerando que, para el estudio y análisis de las variables de investigación, no se experimentará con ellas ni se alterará la realidad de las mismas, se arriba a que en esta investigación se utilizará el diseño no experimental.

Ahora bien, en los diseños no experimentales también se distinguen diversos tipos, los cuales según los autores citados pueden clasificarse convenientemente de acuerdo a su dimensión temporal o número de momentos o puntos en el tiempo en los que se recolectarían los datos, tales como, 1) Transeccional o transversal (recolección de datos en un solo momento); 2) Longitudinal (recolección de datos en varios momentos) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). De ahí que, esta investigación es de diseño no experimental de corte o tipo transversal, dado que se centra en el estudio y medición de las variables en el año 2020, vale decir, en un periodo determinado y único.

3.1.3. Enfoque

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “los planteamientos cuantitativos se derivan de la literatura y están asociados a un rango amplio de propósito de investigación tales como: explorar y describir fenómenos, variables, hechos, etc.; establecer precedentes; comparar casos, grupos, fenómenos, etc.; relacionar fenómenos, determinar causas y efectos ...” (p.41)

Por tanto, el enfoque de la presente investigación es de tipo cuantitativo, debido a que se utilizará la recolección de datos y el análisis de estos, para contestar las preguntas de investigación y probar las hipótesis planteadas. Asimismo, en base a la medición del instrumento de investigación y con la prueba de hipótesis respectiva, se determinará la contribución de la implementación del trabajo remoto en la prevención de la propagación del COVID-19.

3.1.4. Nivel

El nivel de la investigación es de tipo correlacional causal; toda vez que en los estudios correlacionales se pretende asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables, con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo que, en base a dicha correlación causal y la medición de las variables, así como su relación en términos estadísticos, se responderán las preguntas de planteadas en el presente estudio. Todo lo cual, permitirá representar el fenómeno social analizado referido a la

manera en que el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima, Perú.

3.1.5. Método

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “en la ruta cualitativa predomina la lógica o razonamiento inductivo, dirigiéndose de lo particular a lo general. Primero explorar y describir individualidades, para posteriormente generar teoría ...” (p. 9). No obstante, cuando estos autores se refieren al método hipotético-deductivo lo definen como aquel que “... se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que parte de la teoría. De lo general a lo particular” (p.7).

De modo que, en nuestra investigación se utilizarán tanto el método inductivo como el deductivo-hipotético. Partiendo de lo general a lo particular se plantearon los problemas y objetivos del presente estudio; mientras que para la concretización de los resultados y conclusiones finales se utilizará el método inductivo, por ser un estudio que va de lo particular a lo general, con la finalidad de tener un mayor alcance en la situación problemática.

3.2. Población y muestra

Población

La población o universo en una investigación cuantitativa, en el rubro de ciencias sociales, según Ñaupas et al. (2014), “... es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación” (p. 246). De modo que, en nuestra investigación la población es finita y delimitada; se circunscribe y está conformada por todos los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, lo cual asciende a la cantidad de 48 personas en total.

Muestra

Ahora bien, los citados autores, conceptualizan a la muestra como aquella parte de la población que la representa, y que a su vez ha sido seleccionado utilizando diversos métodos (Ñaupas et al., 2014). Según, Fidias (2012) “cuando por

diversas razones resulta imposible abarcar la totalidad de los elementos que conforman la población accesible, se recurre a la selección de una muestra” (p. 83). No obstante, el mismo autor aclara que, cuando la cantidad de los integrantes de la población sea accesible para fines de estudio, se puede obtener información e investigar a la totalidad de la población objetivo mediante la aplicación de una muestral censal.

Por tanto, considerando lo anteriormente señalado, en la presente investigación se aplicará el tipo de muestra censal conformado por el total de la población que está constituida por todos los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, que en dicha unidad orgánica hayan realizado labores en el año 2020, que a su vez abarca un total de 48 personas.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Según Carrasco (2005) “Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274). En ese sentido, las técnicas posibilitan la recolección de datos, lo que en el presente caso se realizó mediante:

- i) Encuesta única para medir ambas variables.

3.3.2. Instrumentos

Los instrumentos, son recursos elegidos por el investigador para coadyuvar a determinar la técnica usada. Al respecto, Carrasco (2005), dice que el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 319). De modo que, en esta investigación se utilizará como técnica, el siguiente: i) Cuestionario único con preguntas cerradas dicotómicas y politómicas.

3.3.3. Validez y Confiabilidad

Validez

En el presente trabajo de investigación se determinará la validez del instrumento a través del juicio de expertos, quienes otorgarán su opinión respecto al contenido y aplicabilidad del mismo. Asimismo, cabe precisar que la selección de los expertos respondió a la especialidad del estudio y su experiencia profesional en dicho rubro. Por último, cada uno de ellos dio su aprobación, firmando los formatos de validez entregados en su oportunidad.

Tabla 3: Juicio de expertos

Grado	Apellidos y Nombres	Opinión de aplicabilidad	Promedio de valoración
Dr.	Castro Verona, Freddy Miguel.	Aplicable	Bueno
Mg.	Espinoza Coronado, Tulio César.	Aplicable	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Ahora bien, a fin de brindar confiabilidad al instrumento de medición, este se someterá a una técnica estadística denominada Alfa de Cronbach. Donde:

Tabla 4: Escala de rangos y magnitudes de acuerdo a Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos

Grado		N° (Encuestados)	%
Dr.	Válido	48	100,0
Mg.	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos (Preguntas)
0,456	11

Interpretación:

Del programa SPSS, se obtuvo un Alfa de Cronbach de **0.456** para el instrumento en relación a la variable: Trabajo remoto, por lo que se concluye según los rangos y magnitudes de Ruiz (2002), que es moderadamente confiable.

Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos

Grado		N° (Encuestados)	%
Dr.	Válido	48	100,0
Mg.	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos (Preguntas)
0,490	5

Interpretación:

Del programa SPSS, se obtuvo un Alfa de Cronbach de **0.490** para el instrumento en relación a la variable: Prevención de la propagación del COVID-19, por lo que se concluye según los rangos y magnitudes de Ruiz (2002), que es moderadamente confiable.

Tabla 9: Resumen de procesamiento de casos

Grado		N° (Encuestados)	%
Dr.	Válido	48	100,0
Mg.	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 10: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos (Preguntas)
0,660	16

Interpretación:

Del programa SPSS, se obtuvo un Alfa de Cronbach de **0.660** en relación a las variables: Trabajo remoto y prevención de la propagación del COVID-19, por lo que se concluye según los rangos y magnitudes de Ruiz (2002), que el instrumento es altamente confiable y válido.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Primer paso: Recopilación de información y selección de la misma.

Segundo paso: Grabar y guardar los datos e información recopilada, en una carpeta archivable.

Tercer paso: Codificación y formulación de preguntas, de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

Cuarto paso: Elaboración de un cuestionario único con preguntas cerradas dicotómicas y politómicas.

Quinto paso: La comprobación de validez del instrumento se realizó con el criterio de validación de Jueces.

Sexto paso: Para la comprobación de la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach.

Sétimo paso: Se realizó la prueba de hipótesis, utilizando la técnica estadística de regresión lineal.

Octavo paso: Elaboración de organizadores visuales.

Noveno paso: Análisis de la información de contagiados por COVID-19 expedida por el Ministerio de Salud.

Décimo paso: Análisis final de toda la data recolectada, para el desarrollo de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.5. Aspectos éticos.

La presente investigación se realizó respetando cabalmente los derechos de autor y haciendo las citas referenciales pertinentes, siguiendo las directrices de las Normas APA.

Por otro lado, para la ejecución de la encuesta se contó con el apoyo de una de las maestrandos, quien labora en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud como Coordinadora de área. Asimismo, para la aplicación de la misma se informó a cada participante sobre el consentimiento informado, así como, respecto al tema que se investiga. Por tanto, no se han incumplido normas éticas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la variable Trabajo remoto

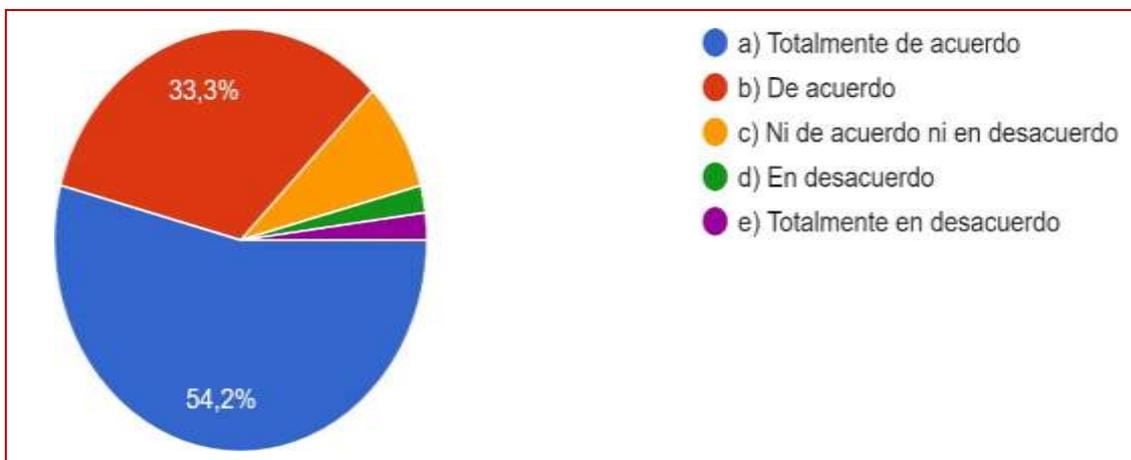
Tabla 11

Pregunta 1.- ¿La implementación del trabajo remoto ha contribuido a la prevención de la propagación del COVID-19?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	54,2%
De acuerdo	16	33,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,3%
En desacuerdo	1	2,1%
Totalmente en desacuerdo	1	2,1%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Dimensión: Trabajo a distancia)

Figura 1



En la figura 1 se observa que el porcentaje mayoritario de 54,2% equivalente a 26 trabajadores encuestados, está “totalmente de acuerdo” en que la implementación del trabajo remoto ha contribuido a la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, mientras que, el porcentaje minoritario de 2,1% que representa a 1 persona encuestada, está “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” con dicha premisa.

Tabla 12

Pregunta 2.- ¿Las coordinaciones de su área se han vuelto más ágiles con el trabajo remoto y su desempeño laboral ha mejorado?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8,3%
De acuerdo	21	43,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	33,3%
En desacuerdo	5	10,4%
Totalmente en desacuerdo	2	4,2%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Productividad)

Figura 2



En la figura 2 se aprecia que el porcentaje mayoritario ascendente al 48,8%, que representa a 21 personas del total de encuestados, está “de acuerdo” en que por la implementación del trabajo remoto las coordinaciones de su área se han vuelto más ágiles y que su desempeño laboral ha mejorado. Por otro lado, el porcentaje minoritario constituido por 2 trabajadores encuestados, equivalente al 4,2%, discrepa con dicha premisa afirmando estar “totalmente en desacuerdo” en que el trabajo remoto haya contribuido a la agilización de las coordinaciones y le mejoría del desempeño laboral.

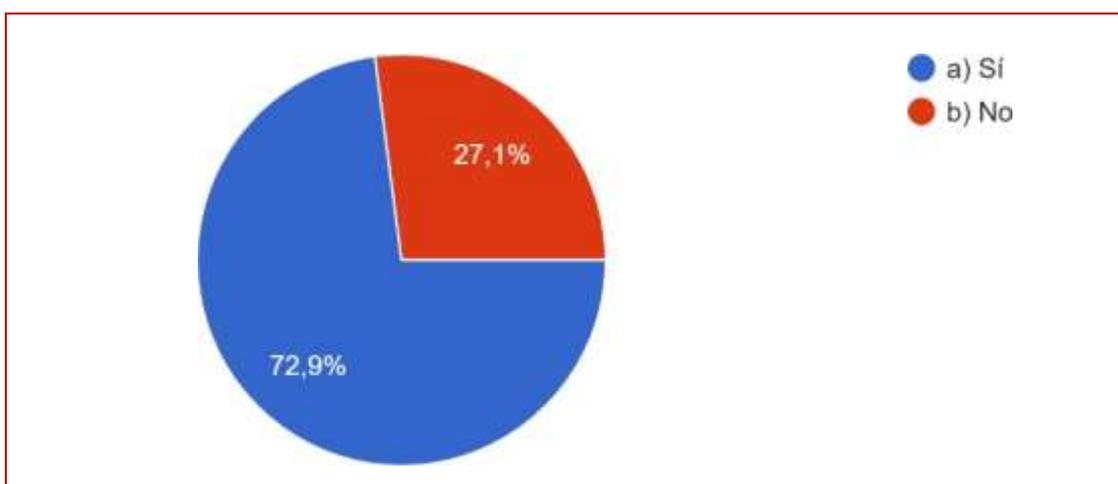
Tabla 13

Pregunta 3.- ¿Considera usted, que los trabajos realizados remotamente, tienen la misma calidad de aquellos efectuados en la modalidad presencial?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	72,9%
No	13	27,1%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Productividad)

Figura 3



De los resultados mostrados en la figura 3, se concluye que el sector mayoritario de los trabajadores encuestados, equivalente al 72,9% constituido por 35 personas, considera que los trabajos realizados remotamente, tienen la misma calidad de aquellos efectuados en la modalidad presencial. Mientras que, el 27,1% que representa a 13 trabajadores encuestados rechaza dicha premisa al opinar que los trabajos realizados de manera presencial no tienen la misma calidad de los trabajos realizados remotamente.

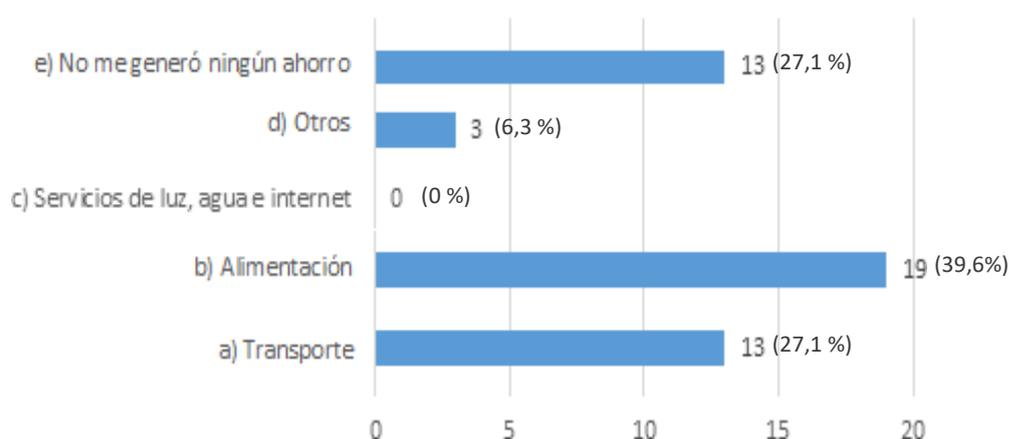
Tabla 14

Pregunta 4.- En el caso que el trabajo remoto le haya generado ahorros en su economía personal. Señale en cuales de los siguientes rubros. (Puede marcar más de una opción)

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Transporte.	13	27,1%
Alimentación.	19	39,6%
Servicios de luz, agua e internet.	0	0%
Otros.	3	6,3%
No me generó ningún ahorro.	13	27,1%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Costos)

Figura 4



De la figura 4 se observa que, durante el desempeño del trabajo remoto, el 39,6% del total de encuestados, equivalente a 19 trabajadores, ha percibido ahorros en su economía personal principalmente en el rubro de alimentación; asimismo, 13 trabajadores que representan el 27,1% han percibido ahorros al evitar transportarse a su Centro de Labores, así como, otro sector del mismo valor porcentual considera que el trabajo remoto no le generó ningún ahorro en su economía. Por último, en menor porcentaje, un 6,3% señala haber percibido ahorros en otros rubros.

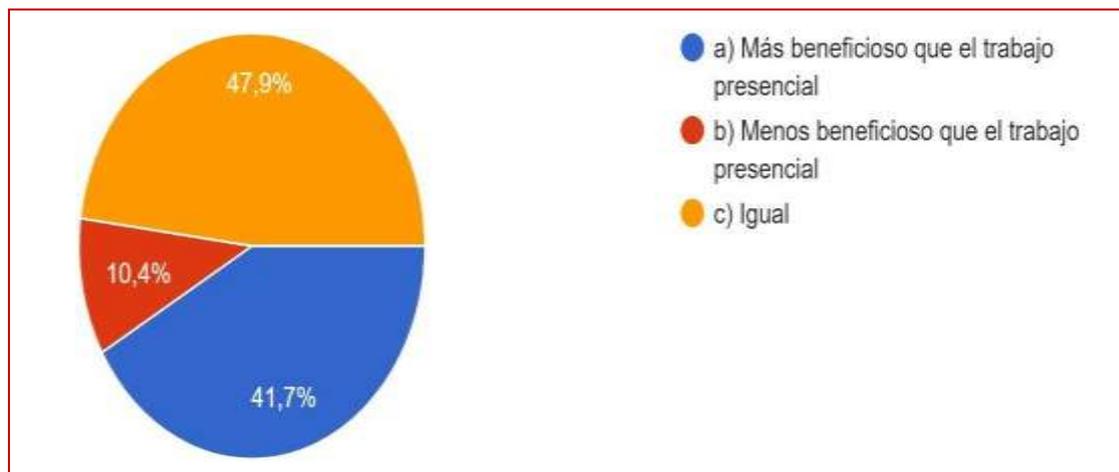
Tabla 15

Pregunta 5.- Tomando en cuenta la gestión del tiempo y el ahorro de gastos de la modalidad de trabajo remoto, considera usted que ha sido:

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Más beneficioso que el trabajo presencial.	20	41,7%
Menos beneficioso que el trabajo presencial	5	10,4%
Igual	23	47,9%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Costos)

Figura 5



Conforme a la figura 5 mostrada, se aprecia el porcentaje mayoritario equivalente al 47,9%, y que representa a 23 personas encuestadas, considera que en cuanto a la gestión del tiempo y el ahorro de gastos que permite el desempeño del trabajo remoto, este resulta siendo igual de beneficioso que el trabajo presencial. No obstante, el 41,7% del total, equivalente a 20 personas, opina que el trabajo remoto es más beneficioso que el trabajo presencial. Contrariamente, el porcentaje minoritario constituido por 5 personas y que representa el 10,4% del total, rechaza dicha premisa al opinar que el trabajo remoto es menos beneficioso que el trabajo presencial.

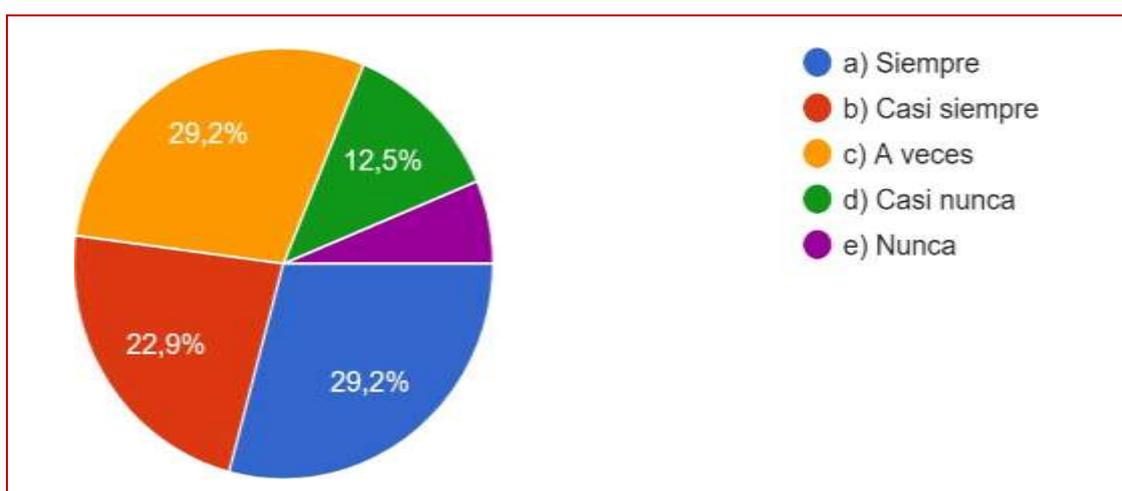
Tabla 16

Pregunta 6.- ¿La entidad pública en la que labora, realiza capacitaciones sobre Salud Ocupacional, que incluye: ergonomía, pausas activas, manejo de estrés y ansiedad en tiempos de pandemia por COVID-19? Señale su frecuencia:

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	29,2%
Casi siempre	11	22,9%
A veces	14	29,2%
Casi nunca	6	12,5%
Nunca	3	6,3%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Hábitos de salud)

Figura 6



En la figura 6 existen posturas divididas en los encuestados, un sector que representa el 29,2% afirma que la entidad pública en la que labora “siempre” realiza capacitaciones sobre Salud Ocupacional, que incluye: ergonomía, pausas activas, manejo de estrés y ansiedad en tiempos de pandemia por COVID-19; mientras que, otro sector que también representa el 29,2% se opone a ello al manifestar que dichas actividades se realizar “a veces”. Por último, el porcentaje minoritario ascendente al 6,3%, y que representa a 3 personas, rechaza dicha premisa e indica que la entidad pública en la que labora “nunca” realiza ese tipo de actividades.

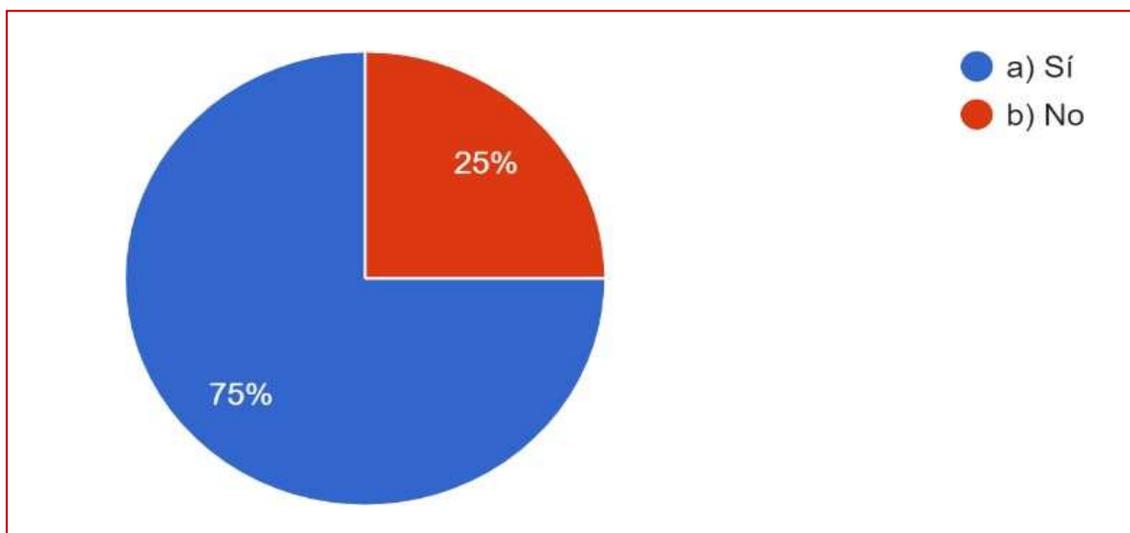
Tabla 17

Pregunta 7.- ¿La entidad pública en la que labora le ha brindado soporte tecnológico en el desempeño de sus funciones para resolver las dificultades acontecidas?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	36	75%
No	12	25%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Herramientas informáticas)

Figura 7



De la figura 7 se extrae que en su mayoría el 75% del total de encuestados, equivalente a 36 trabajadores, afirma que la entidad pública en la que labora “sí” le ha brindado soporte tecnológico en el desempeño de sus funciones para resolver las dificultades acontecidas en el día a día; en contraposición, el porcentaje minoritario ascendente a 25%, equivalente a 12 personas encuestadas, señala “no” haber recibido soporte tecnológico de parte de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud durante el desempeño de sus labores remotas.

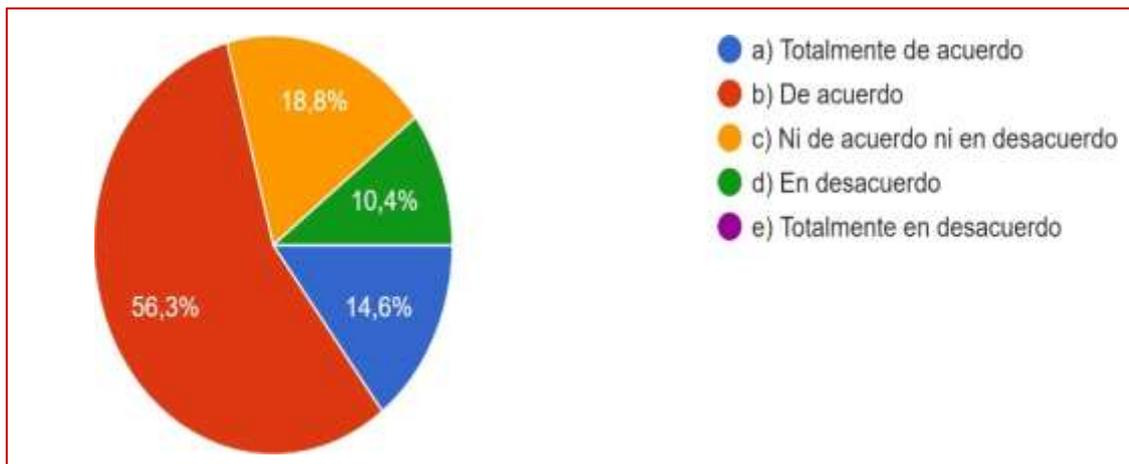
Tabla 18

Pregunta 8.- ¿Considera que tiene todas las condiciones de equipamiento tecnológico y conectividad para desempeñar sus funciones remotamente?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	14,6%
De acuerdo	27	56,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,8%
En desacuerdo	5	10,4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Herramientas informáticas)

Figura 8



En la figura 8 se muestra que el sector mayoritario representado por un 56,3%, que equivale a 27 trabajadores encuestados, considera que tiene todas las condiciones de equipamiento tecnológico y conectividad para desempeñar sus funciones remotamente. Ante ello, el 18% de total considera no estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con dicha premisa. No obstante, el porcentaje minoritario, ascendente al 10,4% que representa a 5 personas encuestadas manifiesta estar “en desacuerdo” con ello, por lo que se infiere que no cuentan con las condiciones necesarias de equipamiento tecnológico y conectividad, para desempeñar labores remotas eficientemente.

Tabla 19

Pregunta 9.- ¿Cree usted que la normativa que regula el trabajo remoto ha contribuido a la implementación de medidas para prevenir la propagación del COVID-19?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	37,5%
De acuerdo	26	54,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,3%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Dimensión: Normativa Nacional)

Figura 9



De la figura 9 se aprecia que el porcentaje mayoritario de 54,2%, representativo de 26 trabajadores encuestados, considera estar “de acuerdo” en que la normativa que regula el trabajo remoto haya contribuido en la implementación de las distintas medidas para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud; sin embargo, el 8,3%, equivalente a 4 personas encuestadas, no está “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la referida premisa.

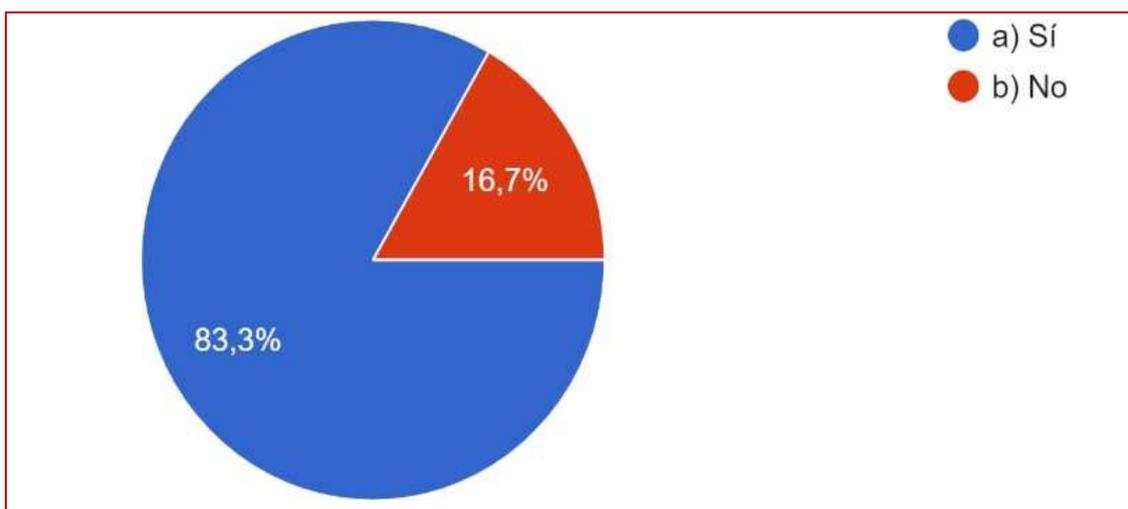
Tabla 20

Pregunta 10.- ¿Conoce los alcances de la normativa nacional que regula el trabajo remoto en nuestro país: Decreto de Urgencia N° 026-2020?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	40	83,3%
No	8	16,7%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: D.U N° 026-2020)

Figura 10



En la figura 10 que antecede se observa que el porcentaje mayoritario de 83.3% equivalente a 40 trabajadores conoce la normativa nacional que regula el trabajo remoto en nuestro país, esto es, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, mientras que el porcentaje minoritario de 16.7% que representa a 8 personas, no conoce de la mencionada normativa.

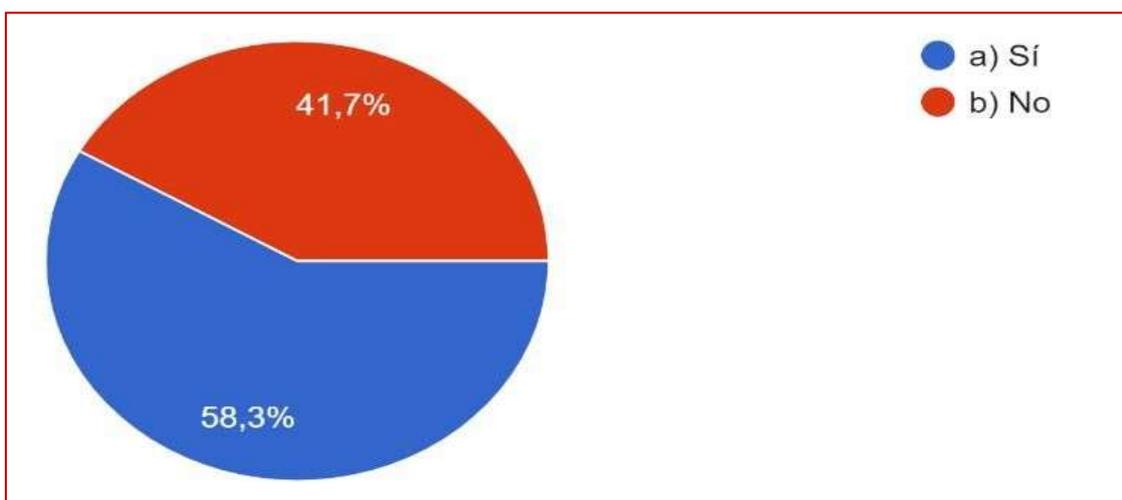
Tabla 21

Pregunta 11.- ¿Conoce la normativa sectorial que regula el trabajo remoto para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales: Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	28	58,3%
No	20	41,7%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: R. M. N° 458-2020-MINSA)

Figura 11



De acuerdo a los resultados que se muestran en figura N° 11 se aprecia que el porcentaje mayoritario de 58.3% equivalente a 28 trabajadores conoce la normativa sectorial que regula el trabajo remoto para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales: Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA; mientras que el porcentaje minoritario de 41.7% equivalente a 20 personas encuestadas, no conoce de la mencionada normativa.

4.2. Resultados de la variable Prevención de la propagación del covid-19

Tabla 22

Pregunta 12.- ¿Las medidas de seguridad y salud en el trabajo han contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	47,9%
De acuerdo	18	37,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,3%
En desacuerdo	2	4,2%
Totalmente en desacuerdo	1	2,1%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Dimensión: Medidas de seguridad (salud) en el trabajo)

Figura 12



De los resultados mostrados en la figura 12 se colige que el mayor porcentaje equivalente a 47,9% que representa a 23 personas encuestadas, está “totalmente de acuerdo” en que las medidas de seguridad y salud en el trabajo, implementadas por el Ministerio de Salud, han contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19 en su Procuraduría. Por otro lado, el menor porcentaje equivalente a 2,1% y que representa a 1 trabajador encuestado, rechaza rotundamente dicha premisa al estar “totalmente en desacuerdo”.

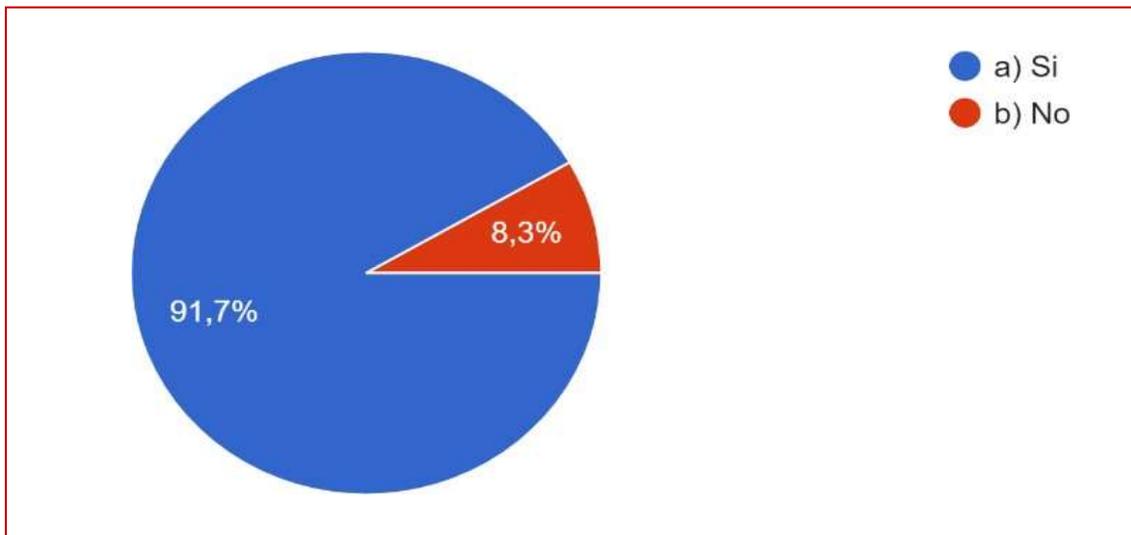
Tabla 23

Pregunta 13.- ¿Está de acuerdo con los factores de riesgo establecidos por el Ministerio de Salud para los trabajadores, para la implementación de trabajo remoto?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	44	91,7%
No	4	8,3%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Factores de riesgo)

Figura 13



De la figura 13 mostrada, se extrae que el porcentaje mayoritario equivalente a 91,7%, y que representa a 44 personas encuestadas, está de acuerdo con los factores de riesgo establecidos por el Ministerio de Salud para la implementación de trabajo remoto. Por otro lado, el menor porcentaje equivalente a 8,3%, y que representa a 4 trabajadores encuestado, rechaza dicha premisa.

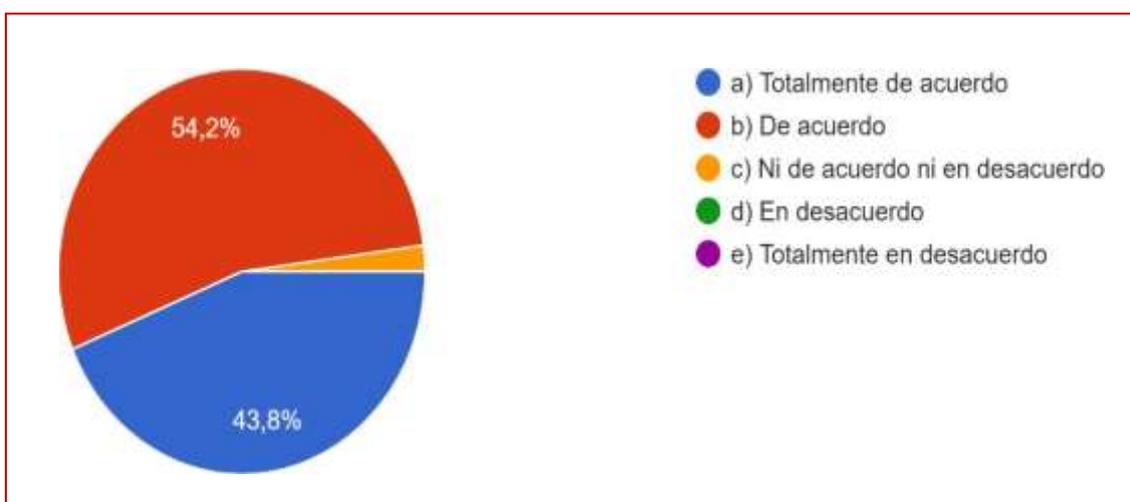
Tabla 24

Pregunta 14.- ¿La identificación del personal con factor de riesgo ha contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	21	43,8%
De acuerdo	26	54,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,1%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Factores de riesgo)

Figura 14



De acuerdo a los resultados que se observan en la figura 14, se advierte que el mayor porcentaje equivalente a 54,2%, representativo de 26 personas encuestadas, está “de acuerdo” en que la identificación del personal con factor de riesgo ha contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19; incluso, ello se reafirma con el 43,8% del total porcentual que está “totalmente de acuerdo” con dicha premisa. Por otro lado, el menor porcentaje equivalente a 2,1% y que representa a 1 trabajador encuestado, se muestra indiferente al cuestionamiento, por estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

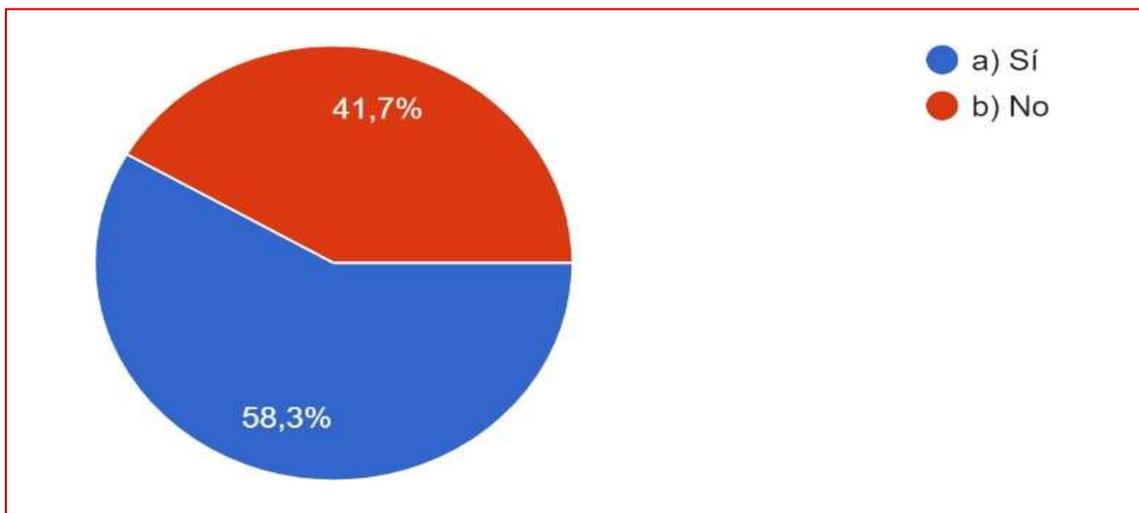
Tabla 25

Pregunta 15.- ¿Conoce los lineamientos sectoriales expedidos por el Ministerio de Salud y sus modificaciones, durante todo el tiempo de pandemia por COVID-19?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	28	58,3%
No	20	41,7%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Lineamientos)

Figura 15



En la figura 15 se muestra que el mayor porcentaje equivalente a 58,3% que representa a 28 trabajadores, conoce los lineamientos sectoriales expedidos por el Ministerio de Salud y sus modificaciones, durante todo el tiempo de pandemia por COVID-19, mientras que el menor porcentaje equivalente a 41,7% y que representa a 20 trabajadores encuestados, desconoce los mencionados lineamientos.

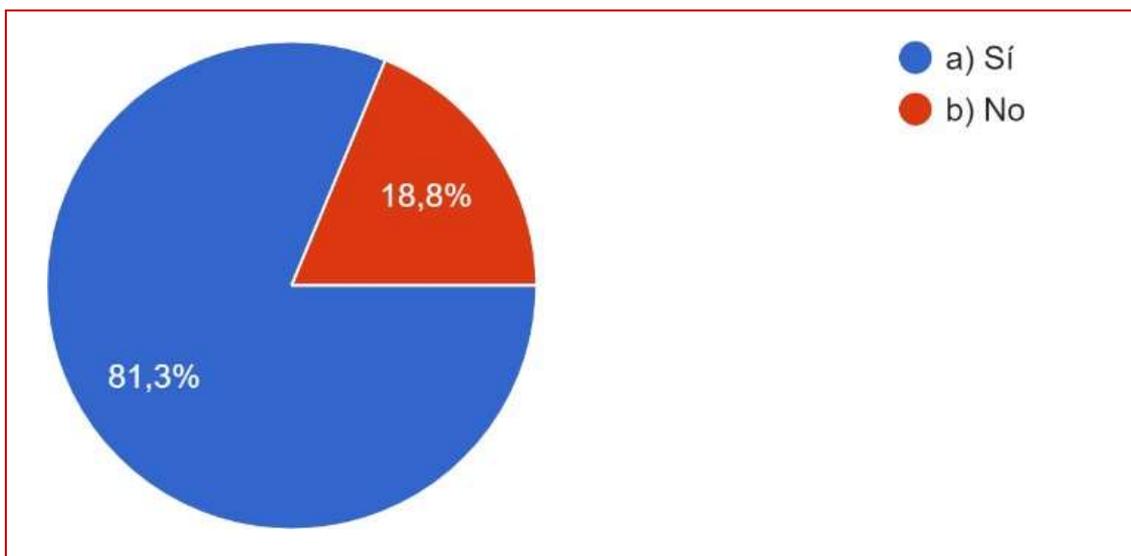
Tabla 26

Pregunta 16.- ¿Considera usted que los Protocolos de Bioseguridad implementados por el Ministerio de Salud son adecuados para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	39	81,3%
No	9	18,8%
TOTAL	48	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta (Indicador: Protocolos)

Figura 16



En la figura 16 se observa que el porcentaje mayoritario de 81,3% equivalente a 39 personas encuestadas, considera que los Protocolos de Bioseguridad implementados por el Ministerio de Salud son adecuados para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud. En contraposición, el 18,8% que representa a 9 personas encuestadas y que a su vez constituye el porcentaje minoritario, está en desacuerdo con dicha premisa.

Tabla 27

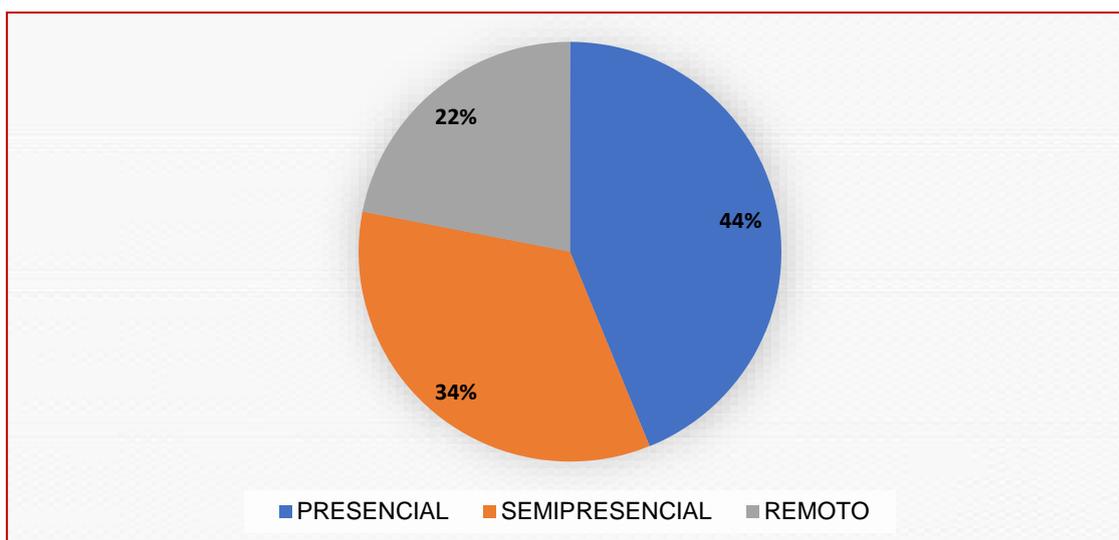
Cantidad de servidores infectados con la covid-19, según la modalidad laboral, en el año 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	132	44%
Semipresencial	103	34%
Remoto	66	22%
TOTAL	301	100%

Fuente: Datos obtenidos del Portal de Transparencia del MINSA -

Memorandum N° 031-2021-ESST/MINSA

Figura 17



En la figura 17 se muestra la cantidad total de trabajadores del Ministerio de Salud sin distinción de unidades orgánicas, ascendente a 301 personas. Asimismo, se aprecia que el porcentaje mayoritario de 44%, equivalente a 132 trabajadores, arroja la incidencia de contagios por COVID-19 en el ejercicio del trabajo presencial; mientras que, el porcentaje minoritario de 22%, que representa a 66 personas, corresponde al índice porcentual de contagios por COVID-19 contraídos en el ejercicio de labores remotas.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis de investigación planteadas se realizará el procedimiento de prueba estadística inferencial, dado que se busca obtener información del análisis de la muestra, generar inferencias y conclusiones a partir de ello, para lo cual se considerará los rangos de correlación de Pearson. En esa misma línea, según Hernández-Sampieri (et al., 2010) el coeficiente de correlación de la R de Pearson, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”. (p.312), la que a su vez se detalla a continuación:

Tabla 28: Rango relación

Rangos	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández-Sampieri et al. (2010, p. 312)

Tabla 29: Porcentaje estandarizado

Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Rivero citado por Castillo (2017)

Regla de decisión:

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Si la sig. encontrada es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Si la sig. encontrada es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis general:

H0: El trabajo remoto no ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.

H: El trabajo remoto ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.

Tabla 30: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,623 ^a	0,388	0,375	3,020

a. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

Interpretación:

Observando la tabla 30, se tiene que el coeficiente R de Pearson es de **0.623**, lo que significa que existe una correlación positiva considerable según la tabla 28. Asimismo, un R cuadrado ajustado de 0.375, lo cual indica que la variable prevención de la propagación del COVID-19 está cambiando por acción de la variable trabajo remoto.

Tabla 31: ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados		gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	266,137	1	266,137	29,181	0,000 ^b
	Residuo	419,530	46	9,120		
	Total	685,667	47			

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

b. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

Interpretación:

De la tabla 31, como el estadístico ANOVA indica que el grado de libertad es igual a 47 y el valor estadístico de Fisher es 29,181, se entiende que el resultado es positivo y se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$), que es el punto crítico, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis nula). Además, se puede observar que la significancia encontrada es de 0.000 menor que 0.05, por lo que según la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 32: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	5,280	2,927	1,804	0,078
	Trabajo remoto	0,380	0,070	0,623	5,402

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación de la regresión lineal con los coeficientes de:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 5.280 + 0.380X$$

Y= Variable dependiente (Prevención de la propagación del COVID-19)

β_0 = Constante

β_1X = Coeficiente de X

X= Variable independiente (Trabajo remoto)

2. La variación de la V.D. está explicada por efectos de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.388$, es decir en un 38.8% lo cual de acuerdo a la tabla estandarizada de Rivero (2005), indica que tiene una tendencia baja.
3. El Beta es de 0.623 y positivo (+), es decir Beta tiene una intensidad de 62.3% en la misma dirección por la V.I. a la V.D.
4. El aporte de la V.I. para cambiar a la V.D. es de 0.380, es decir un 38%.
5. La significancia es de $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la H_0 y **se acepta la H que es equivalente con la hipótesis general**: El trabajo remoto ha contribuido significativamente en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.

Se resume la ecuación en:

Prevención de la propagación del COVID-19 = $5.280 + 0.380$ (Trabajo remoto)

Hipótesis específica 1:

H0: El trabajo a distancia no ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

H1: El trabajo a distancia ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Tabla 33: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,620 ^a	0,385	0,372	0,589

a. Predictores: (Constante), Trabajo a distancia

Interpretación:

Observando la tabla 33, se tiene que el coeficiente R de Pearson es de **0.620**, lo que significa que existe una correlación positiva considerable según la tabla 28. Asimismo, un R cuadrado ajustado de 0.372, lo cual indica que la variable prevención de la propagación del COVID-19 está cambiando por acción de la variable trabajo a distancia.

Tabla 34: ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	9,978	1	9,978	28,795	0,000 ^b
	Residuo	15,939	46	0,347		
	Total	25,917	47			

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

b. Predictores: (Constante), Trabajo a distancia

Interpretación:

De la Tabla 34, como el estadístico ANOVA indica que el grado de libertad es igual a 47 y el valor estadístico de Fisher es 28,795, se entiende que el resultado es positivo y se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$), que es el punto crítico, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis nula). Además, se puede observar que la significancia encontrada es de 0.000 menor que 0.05, por lo que según la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 35: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2,197	0,430	5,109	0,000
	Trabajo a distancia	0,519	0,097	0,620	5,366

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación de la regresión lineal con los coeficientes de:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 2.197 + 0.519X$$

Y= Variable dependiente (Prevención de la propagación del COVID-19)

β_0 = Constante

$\beta_1 X$ = Coeficiente de X

X= Variable independiente (Trabajo a distancia)

2. La variación de la V.D. está explicada por efectos de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.385$, es decir en un 38.5% lo cual de acuerdo a la tabla estandarizada de Rivero (2005), indica que tiene una tendencia baja.
3. El Beta es de 0.620 y positivo (+), es decir Beta tiene una intensidad de 62% en la misma dirección por la V.I. a la V.D.
4. El aporte de la V.I. para cambiar a la V.D. es de 0.519, es decir un 51.9%.
5. La significancia es de $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la H_0 y **se acepta la H_1 que es equivalente con la hipótesis general**: El trabajo a distancia ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación

del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Se resume la ecuación en:

Prevención de la propagación del COVID-19 = 2.197+ 0.519 (Trabajo a distancia)

Hipótesis específica 2:

H0: La normativa nacional no ha contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

H2: La normativa nacional ha contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Tabla 36: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,538 ^a	0,289	0,273	0,633

a. Predictores: (Constante), Normativa nacional

Interpretación:

Observando la tabla 36, se tiene que el coeficiente R de Pearson es de **0.538**, lo que significa que existe una correlación positiva considerable según la tabla 28. Asimismo, un R cuadrado ajustado de 0.273, lo cual indica que la variable prevención de la propagación del COVID-19 está cambiando por acción de la variable normativa nacional.

Tabla 37: ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados		gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	7,489	1	7,489	18,694	0,000 ^b
	Residuo	18,428	46	0,401		
	Total	25,917	47			

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

b. Predictores: (Constante), Normativa nacional

Interpretación:

De la tabla 37, como el estadístico ANOVA indica que el grado de libertad es igual a 47 y el valor estadístico de Fisher es 18,694, se entiende que el resultado es positivo y se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$), que es el punto crítico, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis nula). Además, se puede observar que la significancia encontrada es de 0.000 menor que 0.05, por lo que según la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 38: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,684	0,648	2,598	0,013
	Normativa nacional	0,647	0,150	0,538	4,324

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación de la regresión lineal con los coeficientes de:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 1.684 + 0.647X$$

Y= Variable dependiente (Prevención de la propagación del COVID-19)

β_0 = Constante

β_1X = Coeficiente de X

X= Variable independiente (Normativa nacional)

2. La variación de la V.D. está explicada por efectos de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.289$, es decir en un 28.9% lo cual de acuerdo a la tabla estandarizada de Rivero (2005), indica que tiene una tendencia baja.
3. El Beta es de 0.538 y positivo (+), es decir Beta tiene una intensidad de 53.8% en la misma dirección por la V.I. a la V.D.
4. El aporte de la V.I. para cambiar a la V.D. es de 0.647, es decir un 64.7%.
5. La significancia es de $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la H_0 y **se acepta la H_2 que es equivalente con la hipótesis general**: La normativa nacional ha contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú.

Se resume la ecuación en:

Prevención de la propagación del COVID-19 = $1.684 + 0.647$ (Normativa nacional)

Hipótesis específica 3:

H0: Las medidas de seguridad (salud) en el trabajo no han contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

H3: Las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Tabla 39: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,598 ^a	0,358	0,344	0,601

a. Predictores: (Constante), Medidas de seguridad (salud) en el trabajo

Interpretación:

Observando la tabla 39, se tiene que el coeficiente R de Pearson es de **0.598**, lo que significa que existe una correlación positiva considerable según la tabla 28. Asimismo, un R cuadrado ajustado de 0.358, lo cual indica que la variable prevención de la propagación del COVID-19 está cambiando por acción de la variable medidas de seguridad (salud) en el trabajo.

Tabla 40: ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	9,274	1	9,274	25,635	0,000 ^b
	Residuo	16,642	46	0,362		
	Total	25,917	47			

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

b. Predictores: (Constante), Medidas de seguridad (salud) en el trabajo

Interpretación:

De la tabla 40, como el estadístico ANOVA indica que el grado de libertad es igual a 47 y el valor estadístico de Fisher es 25,635, se entiende que el resultado es positivo y se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$), que es el punto crítico, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis nula). Además, se puede observar que la significancia encontrada es de 0.000 menor que 0.05, por lo que según la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 41: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2,437	0,409	5,965	0,000
	Normativa nacional	0,476	0,094	0,598	5,063

a. Variable dependiente: Prevención de la propagación del COVID-19

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación de la regresión lineal con los coeficientes de:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 2.437 + 0.476X$$

Y= Variable dependiente (Prevención de la propagación del COVID-19)

β_0 = Constante

$\beta_1 X$ = Coeficiente de X

X= Variable independiente (Medidas de seguridad (salud) en el trabajo)

2. La variación de la V.D. está explicada por efectos de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.358$, es decir en un 35.8% lo cual de acuerdo a la tabla estandarizada de Rivero (2005), indica que tiene una tendencia baja.
3. El Beta es de 0.598 y positivo (+), es decir Beta tiene una intensidad de 59.8% en la misma dirección por la V.I. a la V.D.
4. El aporte de la V.I. para cambiar a la V.D. es de 0.476, es decir un 47.6%.
5. La significancia es de $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la H_0 y **se acepta la H_3 que es equivalente con la hipótesis general:** Las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido significativamente para

prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.

Se resume la ecuación en:

Prevención de la propagación del COVID-19 = 2.437+ 0.476 (Medidas de seguridad (salud) en el trabajo)

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

De acuerdo a los resultados esbozados, se observa que la modalidad laboral mixta fue aplicada predominantemente durante el año 2020 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud; la cual incluye a la modalidad remota. Conforme a los gráficos, el 83,3% de los trabajadores encuestados reconocen tener conocimiento de la normativa nacional que regula el trabajo remoto en nuestro país, mientras que, el porcentaje minoritario admite no conocer los alcances del Decreto de Urgencia N° 026-2020. Ello, discrepa con la investigación de Vásquez Nassi (2019), quien sostiene que “la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público peruano es de poco avance” y que además hace falta la emisión de otras disposiciones y normas complementarias, que permitan a las entidades públicas mayores lineamientos para su implementación.

Por otro lado, Gamboa Montejano (2017) argumenta que en México existe ausencia de marco legal del teletrabajo, generando incertidumbre en dicho ámbito y exponiendo a los teletrabajadores activos a la desprotección; lo cual difiere con la presente investigación realizada, dado que se ha acreditado que en nuestro país sí existe marco legal regulatorio, como el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y la Resolución Ministerial N° 458-2020 y, como se ha mencionado, de los resultados se aprecia que estos son mayoritariamente conocidos por el personal de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, con incidencia en la normativa general.

Aunado a ello, en la presente investigación se ha demostrado que, en la implementación de esta modalidad laboral, los trabajos realizados remotamente tienen la misma calidad que los realizados de manera presencial. Asimismo, de acuerdo a los resultados obtenidos, el desempeño remoto de los servidores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud ha incidido en la mejora de la productividad laboral, al agilizar las actividades encomendadas. Ello, concuerda

con la investigación de Chávez Villacís (2020), en la que concluyó que el 77% de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Loreto aumentaron su productividad laboral; que, a su vez, presenta semejanzas con la investigación de Rojas Jaramillo (2016), realizada en empresas privadas de la ciudad de Quito-Ecuador, en la que concluyó también que en el año 2014 los teletrabajadores arrojaron un 2,87% de productividad laboral superior a la de aquellos trabajadores que laboraron presencialmente, determinándose además que ello fue a razón de factores motivacionales.

En esa misma línea, abarcando los resultados de nuestra investigación respecto a la relación entre el aumento de productividad y la reducción de costos, se obtuvo que el porcentaje mayoritario de los trabajadores encuestados, considera que el trabajo remoto le ha generado ahorros en su economía personal, principalmente en los rubros de transporte y alimentación; lo cual coincide con Cano Sawada, Castro Ato y Peñafiel Manchego (2017), quienes concluyeron que en distintas empresas peruanas ponderan la aplicación de esta modalidad laboral, porque asegura una mayor productividad al trabajar por objetivo, y posibilita la reducción del costo del puesto hasta en un 50%. Aunado a ello, Aranibar Díaz (2016), sostiene que la implementación del teletrabajo en consultorías informáticas reduce el costo para la empresa consultora como para el cliente, obteniendo el incremento de productividad de un 13%.

Lo anterior también coincide con la investigación realizada por Orlando Vargas (2015), en la ciudad de Bogotá, quien concluyó que el impacto generado en los resultados de gestión son positivos, determinándose que en la organización se mejora el tiempo de respuesta, permite la optimización de recursos y la retención de trabajadores y profesionales, genera mayores oportunidades laborales y mayor cercanía con los empleados, pues un 43.8% de los trabajadores señalaron que las coordinaciones en su área se han vuelto más ágiles y su desempeño laboral ha mejorado.

Por otro lado, los resultados permiten afirmar que para un 41.7% de trabajadores encuestados, el trabajo remoto ha sido más beneficioso que el trabajo presencial, tomando en cuenta la relación entre la gestión del tiempo y el ahorro de gastos que posibilita la aplicación de la modalidad remota. De este modo, nuestra investigación presenta semejanzas con la investigación de Lovato Espín y Simbaña Jerez (2013), realizada en Ecuador, que concluyó que el teletrabajo es

una opción que a mediano plazo podrá dar resultados importantes. No obstante, según dicho estudio, los empresarios consultados no tienen en sus empresas los equipos tecnológicos necesarios para implementar esta modalidad laboral.

Por último, considerando que esta investigación tiene como objetivo general: Determinar de qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú; conforme a lo desarrollado en el Capítulo II: Marco teórico, y con los resultados obtenidos respecto a cada objetivo mencionado, se demuestra que el sector mayoritario de los trabajadores encuestados considera que la implementación del trabajo remoto ha contribuido a la prevención de la propagación del COVID-19 en la entidad estudiada; lo cual se respalda, con el índice porcentual de la cantidad total de servidores infectados con la COVID-19, según la modalidad de trabajo ejercida en el año 2020, puesto que, el porcentaje mayoritario de los contagios está constituido por los trabajadores que realizaron labores presenciales, mientras que, el porcentaje minoritario de infectados con el referido virus está constituido por aquellos que desempeñaron trabajo remoto.

5.2. Conclusiones

Primera: Se determinó que la implementación del trabajo remoto contribuyó significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú, puesto que el porcentaje mayoritario de la cantidad de servidores infectados por COVID-19 corresponde a los que realizaron labores presenciales; mientras que, la incidencia de contagios fue porcentualmente menor en el caso de los trabajadores que realizaron labores mixtas y remotas.

Segunda: Se estableció que el trabajo a distancia contribuyó significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú, porque permitió que las entidades estatales dispusieran la modalidad remota y mixta para el desempeño de las actividades de sus servidores.

Tercera: Se identificó que la normativa nacional contribuyó positivamente en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú, pues teniendo como referente normativo al Teletrabajo se reguló el trabajo remoto y mixto, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Asimismo, la R. M. N° 458-2020-MINSA (2020) sirvió en la implementación de directrices internas en la entidad.

Cuarta: Se estableció que la implementación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo contribuyeron significativamente en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú, lo cual se sustenta en los índices porcentuales de contagios referidos a cada modalidad laboral desempeñada en la entidad.

Quinta: Por último, se determinó que la implementación del trabajo remoto en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud, trajo consigo el aumento de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores, así como también les generó ahorros en su economía personal por evitar gastos propios de la labor presencial, tales como: transporte y alimentación.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se sugiere que el Ministerio de Salud implemente y difunda masivamente capacitaciones en cuanto al uso de las herramientas informáticas (programas) para facilitar el trabajo remoto, así como la dación de los equipos tecnológicos necesarios para poder implementar dicha modalidad laboral.

Segunda: Se sugiere al Gobierno Central y sectorial la expedición de normativa que disponga que el trabajo a distancia debe ser obligatorio durante emergencias sanitarias, como es el caso del COVID-19; asimismo resulta pertinente también que dicha legislación contemple que al terminar la pandemia la modalidad semipresencial o mixta sea optativa para los trabajadores.

Tercera: Se sugiere al Gobierno Central la uniformización de la normativa general sobre lineamientos de prevención de la propagación del COVID-19, pues se encuentra en constante cambio, así como mayor socialización de la misma con los trabajadores del Ministerio de Salud.

Cuarta: Se sugiere a la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud la creación de un sistema informático que permita tener acceso a legajos o falsos expedientes judiciales digitalizados y permita también hacer seguimiento de plazos judiciales o administrativos para la adecuada defensa jurídica de los intereses del sector.

Referencias Bibliográficas

- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4. <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Aguinaga, J. (2020). *Teletrabajo y Trabajo remoto: Análisis, implementación y recomendaciones*. Instituto Pacífico.
- Araníbar, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3634>
- Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá]. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TEISIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6a ed.). Editorial Episteme. https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g-_arias-_el_proyecto_de_investigacic3a3c2b3n_6ta-_edicic3a3c2b3n1.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). “*Guía de Trabajo Remoto para Líderes*”. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). “*Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*”. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062062/GuiaTR_2.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Informe Técnico N° 001182-2020-SERVIR-GPGSC*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Informe-1182-2020-SERVIR-trabajo-remoto-LP.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Informe Técnico N° 1013-2020-SERVIR-GPGSC*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Informe-1013-2020-SERVIR-horas-extra-trabajo-remoto-LP.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). *“Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID-19”*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/Orientaci%C3%B3n-para-implementar-el-trabajo-remoto-en-las-entidades-p%C3%ABlicas-LP.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE*. *Aprueban la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/920853-039-2020-servir-pe>

BBVA et. al. (2012). *El libro Blanco del teletrabajo en España*. <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

Cano, R., Castro, R. y Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.

- Castillo, D. (2017). *Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12285/Castillo_CDD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, L. (2009). *Propuesta para un modelo de teletrabajo en la Universidad de Costa Rica* [Tesis de posgrado, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica – Kérvá. <http://hdl.handle.net/10669/27839>
- Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio Institucional Digital. <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/94>
- Chen, C. (s.f.). *Costo y gasto*. Economía y finanzas. Página Web: Diferenciador. Descubre las diferencias y las semejanzas. <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-costo-y-gasto/>
- Constitución Política del Perú. (1979, 12 de julio). Contraloría de la República. <https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/CONSTITUCI%C3%93N%20POL%C3%8DTICA%20DEL%20PER%C3%9A%20DE%201979x.pdf>
- Corrales, R. (26 de agosto de 2020). Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general. *Lp. Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/analisis-trabajo-distancia-aportes-normativa-general/>
- Decreto de Urgencia N° 26-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. (2020, 15 de marzo). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Normas Legales. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Decreto Legislativo N° 1505. (2020, 10 de mayo). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Normas Legales. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. (2020, 24 de marzo). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Normas Legales. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. (2020, 23 de mayo). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Normas Legales. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-las-medidas-que-debe-observar-decreto-supremo-n-094-2020-pcm-1866708-1/>

Eurofound, E. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburgo & Ginebra: Publications Office of the European Union, International Labour Office. Working Conditions Surveys:* <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

Gamboa, C. (2017, diciembre). *Teletrabajo*. Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, Cámara de Diputados LXIII Legislatura. <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-18-17.pdf>

- Gobierno Peruano. (2020). *Consultar los protocolos y procedimientos durante la emergencia*. Página Web Gob.pe. <https://www.gob.pe/8998-consultar-los-protocolos-y-procedimientos-durante-la-emergencia>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5°. ed.). McGraw-Hill /Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley de Federal del Trabajo, para regular el Homo Office, o “Teletrabajo”. (2020, 19 de noviembre). *Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación*. Diputado Jorge Romero Herrera del Grupo Parlamentario del Pan. http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun_4112205_20201119_1605813773.pdf
- Instituto San Ignacio de Loyola [ISIL]. (2020, abril). *Trabajo remoto: Desafíos en un contexto de crisis. Primer estudio sobre Trabajo Remoto ISIL 2020*. Página Web de ISIL. <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>
- Jácome, A. (2020). *Salud Mental y Trabajo: Estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un Hospital Privado de Quito-Ecuador 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK de Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>
- Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo. (2013, 4 de junio). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Normas Legales.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

Lovato, C. y Simbaña, A. (2013). *El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en Ecuador* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/4303>

Ludeña, G. (2020). *Retos de la investigación cualitativa constructivista en las aulas universitarias*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2017). *El Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Colombia Digital. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2020). *Compendio de normas laborales para afrontar la propagación del COVID-19 en el régimen privado*. <http://www.gob.pe/mtpe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. Aprueban documento denominado "Guía para la aplicación del trabajo remoto"*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-documento-denominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>

Ministerio de Salud. (2020). *Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto en salud (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/948414/RM_458-2020-MINSA.pdf

Ministerio de Salud. (2020). *Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1467798/RM%20972-2020-MINSA.PDF.PDF>

Ministerio de Salud. (2020). *Resolución Ministerial N° 239-2020/MINSA*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668359/RM_239-2020-MINSA_Y_ANEXO.PDF

MinTIC. (2012). *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Corporación Colombia Digital. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

National Geographic España. (s.f.). *Glosario del coronavirus: todos los términos que rodean al Covid-19*.
https://www.nationalgeographic.com.es/ciencia/glosario-coronavirus-listado-todos-terminos-que-rodean-covid-19_15314

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis*. (4°. ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>

Orduz, L. (2020, marzo). *Consejo Colombiano de Seguridad*.
https://ccs.org.co/el-trabajo-en-casa-en-tiempos-de-covid-19-el-papel-del-lider-delequipo/?doing_wp_cron=1590362153.8866300582885742187500

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- ORH Chile. (2020). *El trabajo en remoto permite ahorrar costos a la empresa y al empleado*. Página Web: Observatorio de Recursos Humanos – ORH. <https://observatoriorh.cl/el-trabajo-en-remoto-permite-ahorrar-costos-a-la-empresa-y-al-empleado/>
- Orlando, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada de Colombia]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10654/14011>
- Ortega, F. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/11634/2880>
- Pan American Health Organization y World Health Organization. (2020, mayo). *Coronavirus Disease (COVID-19) pandemic*. <https://www.paho.org/en>
- Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría. (2020, noviembre). *Se aprueba nueva versión de los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-COV-2*. Derecho Laboral. Página Web de Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría- El estudio Iberoamericano. <https://www.ppulegal.com/covid/se-aprueba-nueva-version-de-los-lineamientos-para-la-vigilancia-prevencion-y-control-de-la-salud-de-los-trabajadores-con-riesgo-de-exposicion-a-sars-cov-2/>
- Quintanilla, R. (2017). El Teletrabajo: De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. *Conferencia Nacional Tripartida. El futuro del trabajo que queremos, 2*. Universidad Rey Juan Carlos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6277095>
- Rankmi. (2020). *Estado del Trabajo Remoto en América Latina 2020. Una visión desde la Gestión de Personas en medio de la crisis por Covid-19*. Editorial Rankmi. <https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/2234288/%5BDescargables%5D>

%20Estudios/%5BEstudio%2001%5D%20Estado%20del%20trabajo%20r
emoto%20en%20LatAm/%5BEstudio%5D%20Estado%20del%20Trabajo
%20Remoto%20en%20LatAm%202020.pdf

Rojas, J. (2019). *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170589>

Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T. TELECOM* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-DIGITAL Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/5331>

Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. CIDEG.

Suárez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>

Téllez, J. (2007). *Teletrabajo*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Página Web del Congreso de la República. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú, análisis y perspectivas. *Revista UIS del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, 12 (41). <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/319/599>

Vásquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TRABAJO REMOTO COMO MEDIDA PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 EN LA PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE SALUD EN EL AÑO 2020 LIMA-PERÚ.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>P: ¿De qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>O: Determinar de qué manera el trabajo remoto ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>H: El trabajo remoto ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020 Lima-Perú.</p>	<p>V1.</p> <p>TRABAJO REMOTO</p>	<p>Trabajo distancia</p> <p>a</p> <p>Normativa nacional</p>	<p>Productividad</p> <p>Costos</p> <p>Hábitos de salud</p> <p>Herramientas informáticas</p> <p>D.U N° 026-2020: Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.</p> <p>R. M. N° 458-2020-MINSA: Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto en salud (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional causal</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Inductivo-Deductivo.</p>

<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>P1: ¿De qué manera el trabajo a distancia ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú?</p> <p>P2: ¿De qué manera la normativa nacional ha contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>O1: Determinar de qué manera el trabajo a distancia ha contribuido como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú.</p> <p>O2: Determinar de qué manera la normativa nacional ha contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>H1: El trabajo a distancia ha contribuido significativamente como medida para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.</p> <p>H2: La normativa nacional ha contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima- Perú.</p>	<p>V2.</p> <p>PREVENCIÓN DE LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19</p>	<p>Medidas de seguridad (salud) en el trabajo</p>	<p>Factores de riesgo</p> <p>Lineamientos</p> <p>Protocolos</p>	<p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>Encuesta (Instrumento: Cuestionario único de 16 preguntas de tipo dicotómicas y politómicas)</p> <p>Población:</p> <p>Trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud que laboraron en el 2020 (48 personas).</p> <p>Muestra:</p> <p>Censal</p>
--	---	--	---	---	---	---

<p>P3: ¿De qué manera las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú?</p>	<p>en el año 2020, Lima-Perú.</p> <p>O3: Determinar de qué manera las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú.</p>	<p>H3: Las medidas de seguridad (salud) en el trabajo han contribuido significativamente para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020, Lima-Perú.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO N° 2

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ÚNICO:

TRABAJO REMOTO COMO MEDIDA PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 EN LA PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE SALUD EN EL AÑO 2020 LIMA-PERÚ.

El presente cuestionario se realiza con fines estrictamente académicos y de manera anónima. Lea con atención cada pregunta y responda con sinceridad.

Instrucciones: En las siguientes preguntas marque con una “X” la opción que usted crea conveniente.

1. ¿La implementación del trabajo remoto ha contribuido a la prevención de la propagación del COVID-19?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente

2. ¿Las coordinaciones de su área se han vuelto más ágiles con el trabajo remoto y su desempeño laboral ha mejorado?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente

3. ¿Considera usted, que los trabajos realizados remotamente, tienen la misma calidad de aquellos efectuados en la modalidad presencial?
- a) Sí
 - b) No
4. En el caso que el trabajo remoto le haya generado ahorros en su economía personal. Señale en cuales de los siguientes rubros. (Puede marcar más de una opción)
- a) Transporte
 - b) Alimentación
 - c) Servicios de luz, agua e internet
 - d) Otros
 - e) No me generó ningún ahorro
5. Tomando en cuenta la gestión del tiempo y el ahorro de gastos de la modalidad de trabajo remoto, considera usted que ha sido:
- a) Más beneficioso que el trabajo presencial
 - b) Menos beneficioso que el trabajo presencial
 - c) Igual
6. ¿La entidad pública en la que labora, realiza capacitaciones sobre Salud Ocupacional, que incluye: ergonomía, pausas activas, manejo de estrés y ansiedad en tiempos de pandemia por COVID-19? Señale su frecuencia:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿La entidad pública en la que labora le ha brindado soporte tecnológico en el desempeño de sus funciones para resolver las dificultades acontecidas?
- a) Sí
 - b) No

8. ¿Considera que tiene todas las condiciones de equipamiento tecnológico y conectividad para desempeñar sus funciones remotamente?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cree usted que la normativa que regula el trabajo remoto ha contribuido a la implementación de medidas para prevenir la propagación del COVID-19?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. ¿Conoce los alcances de la normativa nacional que regula el trabajo remoto en nuestro país: Decreto de Urgencia N° 026-2020?

- a) Sí
- b) No

11. ¿Conoce la normativa sectorial que regula el trabajo remoto para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales: Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA?

- a) Sí
- b) No

12. ¿Las medidas de seguridad y salud en el trabajo han contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud?

- a) Totalmente de acuerdo

- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

13. ¿Está de acuerdo con los factores de riesgo establecidos por el Ministerio de Salud para los trabajadores, para la implementación de trabajo remoto?

- a) Sí
- b) No

14. ¿La identificación del personal con factor de riesgo ha contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

15. ¿Conoce los lineamientos sectoriales expedidos por el Ministerio de Salud y sus modificaciones, durante todo el tiempo de pandemia por COVID-19?

- a) Sí
- b) No

16. ¿Considera usted que los Protocolos de Bioseguridad implementados por el Ministerio de Salud son adecuados para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud?

- a) Sí
- b) No

ANEXO N° 3

Bosquejo de cuestionario por ítems

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ÍTEM
V1. TRABAJO REMOTO	Trabajo a distancia	Trabajo a distancia	1	¿La implementación del trabajo remoto ha contribuido a la prevención de la propagación del COVID-19?
		Productividad	2	¿Las coordinaciones de su área se han vuelto más ágiles con el trabajo remoto y su desempeño laboral ha mejorado?
			3	¿Considera usted, que los trabajos realizados remotamente, tienen la misma calidad de aquellos efectuados en la modalidad presencial?
		Costos	4	En el caso que el trabajo remoto le haya generado ahorros en su economía personal. Señale en cuales de los siguientes rubros. (Puede marcar más de una opción)
			5	Tomando en cuenta la gestión del tiempo y el ahorro de gastos de la modalidad de trabajo remoto, considera usted que ha sido:
		Hábitos de salud	6	¿La entidad pública en la que labora, realiza capacitaciones sobre Salud Ocupacional, que incluye: ergonomía, pausas activas, manejo de estrés y ansiedad en tiempos de pandemia por COVID-19? Señale su frecuencia:
		Herramientas informáticas	7	¿La entidad pública en la que labora le ha brindado soporte tecnológico en el desempeño de sus funciones para resolver las dificultades acontecidas?
			8	¿Considera que tiene todas las condiciones de equipamiento tecnológico y conectividad para desempeñar sus funciones remotamente?
	Normativa Nacional	Normativa nacional	9	¿Cree usted que la normativa que regula el trabajo remoto ha contribuido a la implementación de medidas para prevenir la propagación del COVID-19?

		Decreto de Urgencia N° 026-2020:	10	¿Conoce los alcances de la normativa nacional que regula el trabajo remoto en nuestro país: Decreto de Urgencia N° 026-2020?
		R. M. N° 458-2020-MINSA	11	¿Conoce la normativa sectorial que regula el trabajo remoto para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales: Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA?
V2. PREVENCIÓN DE LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19	Medidas de seguridad (salud) en el trabajo	Medidas de seguridad (salud) en el trabajo	12	¿Las medidas de seguridad y salud en el trabajo han contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud?
		Factores de riesgo	13	¿Está de acuerdo con los factores de riesgo establecidos por el Ministerio de Salud para los trabajadores, para la implementación de trabajo remoto?
			14	¿La identificación del personal con factor de riesgo ha contribuido en la prevención de la propagación del COVID-19?
		Lineamientos	15	¿Conoce los lineamientos sectoriales expedidos por el Ministerio de Salud y sus modificaciones, durante todo el tiempo de pandemia por COVID-19?
		Protocolos	16	¿Considera usted que los Protocolos de Bioseguridad implementados por el Ministerio de Salud son adecuados para prevenir la propagación del COVID-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud?

8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y los ítems																				X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					X	
10. PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable																					X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
CONSIDERO APLICABLE EL INSTRUMENTO.**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN
BUENO**

FECHA: 14.06.2021

FIRMA DEL EXPERTO: _____



DNI. Nº: 43376730

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X
10. PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable																			X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Totalmente aplicable, objetivo y oportuno. Demuestra idoneidad y entendimiento de lo ocurrido en el proceso de satisfacer la necesidad seleccionada.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy bueno. 98%. Confiable, valido y objetivo. Produce resultados consistentes y coherentes.

FECHA: 23.06.2021



**FIRMA DEL EXPERTO
DNI. N° 258.36080**

ANEXO N° 5

Tabulación de las encuestas en *Ibm Spss Ibm Statistics V.22*

spss 2022.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
13	5	4	5	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	5	5	3	4	5	3	4	1	1	4	5	4	1
15	5	4	5	1	1	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	1	5	3	3	5	4	4	5	1	4	5	4	1
18	4	3	1	1	5	2	5	2	3	1	1	4	5	4	1
19	5	4	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
20	5	4	5	4	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	1
21	3	4	5	4	1	1	5	4	3	5	5	4	5	4	5
22	5	3	5	5	5	2	1	4	5	5	1	5	5	4	5
23	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
24	2	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
25	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	1	5	5	5	5
26	5	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
27	4	3	5	5	1	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5
28	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
29	5	3	1	1	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5
30	4	3	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5
31	5	2	1	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	4	5
32	5	4	5	5	1	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5
33	4	2	1	5	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1
34	4	3	5	4	1	3	1	3	4	5	1	4	5	5	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

19:02 23/01/2022



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VARIABLE1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
18	VARIABLE1	Numérico	5	0	VARIABLE1SU...	{1, Muy poc...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VARIABLE2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
20	VARIABLE2	Numérico	5	0	VARIABLE2SU...	{1, Nada}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

ANEXO N° 6

Solicitud de Acceso a la Información Pública

25/3/2021	Ministerio de Salud - Solicitud de Acceso a la Información Pública				
 <p>FORMULARIO</p>	<p>SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM)</p>	<p>(*) Datos Obligatorios</p> <table border="1"><tr><td>N° DE SOLICITUD</td></tr><tr><td>21-002710</td></tr><tr><td>25/03/2021</td></tr></table>	N° DE SOLICITUD	21-002710	25/03/2021
N° DE SOLICITUD					
21-002710					
25/03/2021					
I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN					
HOYOS HERNANDEZ JOSE FRANCISCO					
II. DATOS DEL SOLICITANTE					
APellidos y Nombres / Razón Social	LEÓN HUAMÁN LAURA LORENA	*			
TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	<input checked="" type="radio"/> D.N.I. <input type="radio"/> L.M. <input type="radio"/> R.U.C. <input type="radio"/> C.E. <input type="radio"/> OTRO	*			
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	72813460	*			
DOMICILIO Av / Calle / Jr / Psj	CALLE ERNESTO GUEVARA 486	*			
N° / DPTO. / INT. URBANIZACIÓN	PISO 2	*			
DEPARTAMENTO	LIMA	*			
PROVINCIA	LIMA	*			
DISTRITO	SANTA ANITA	*			
CORREO ELECTRÓNICO	laura080896@gmail.com				
TELÉFONO	949716664				
III. INFORMACIÓN SOLICITADA					
SE SOLICITA INFORMACIÓN DETALLADA DE TODO EL AÑO 2020, SOBRE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES CONTAGIADOS CON LA COVID-19 Y LA MODALIDAD DE TRABAJO QUE EFECTUABAN (PRESENCIAL, SEMI PRESENCIAL O REMOTO), ASÍ COMO LA ESPECIFICACIÓN DE		400 *			
IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN					
<input checked="" type="radio"/> MINSA <input type="radio"/> OTROS					
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN					
<input type="radio"/> COPIA SIMPLE <input type="radio"/> DISKETTE <input type="radio"/> CD <input checked="" type="radio"/> CORREO ELECTRÓNICO <input type="radio"/> OTRO			*		
VI. OBSERVACIONES					
		200			

ANEXO N° 7

Memorandum N° 031-2021-ESST/MINSA (Pág. 1)



PERÚ

Ministerio
de Salud

Secretaría General

Oficina General
de Gestión de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MEMORANDUM N° 031-2021- ESST/MINSA

A : **Abog. Jessica Rina Cornejo Guardia**
Jefe de Equipo de Supervisión y Control
Oficina de Administración de Recursos Humanos

ASUNTO : Solicitud de Información

REFERENCIA: MEMORANDO N°117-2021-ESC-OARH-OGGRH/MINSA
Expediente N° 21-032093-002

FECHA : Lima, 21 de Abril, 2021

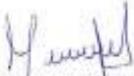
Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla y comunicarle que, en relación al documento de la referencia, el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de la normativa vigente, ha realizado la vigilancia médica y el monitoreo de los trabajadores diagnosticados con Covid-19 del Ministerio de Salud.

En ese sentido, se remite lo solicitado en el anexo 1, según la información administrada por Salud Ocupacional:

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,




María Luisa Julca Ciriaco
Jefe de Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo
Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Ministerio de Salud

clmp

ANEXO N° 7

Memorandum N° 031-2021-ESST/MINSA (Pág. 2)

Anexo 1: Cantidad de servidores infectados con la COVID-19, por modalidad de trabajo y unidades orgánicas en el año 2020

MODALIDAD DE TRABAJO	NÚMERO DE SERVIDORES INFECTADOS CON COVID-19 EN EL 2020	UNIDADES ORGÁNICAS
PRESENCIAL	132	CDI OGA DGAIN DGIESP DGOS DIGDOT DIGEP DIGERD DM DVMSP OCI OGAJ OGCTI OGD OGPPM PP DVMPPAS SG DIGTEL OGGRH DIGESA DIGEMID OGTI



ANEXO N° 7

Memorandum N° 031-2021-ESST/MINSA (Pág. 3)

MODALIDAD DE TRABAJO	NÚMERO DE SERVIDORES INFECTADOS CON COVID-19 EN EL 2020	UNIDADES ORGÁNICAS
SEMIPRESENCIAL	103	CDI OGA DGIESP DIGDOT DIGEP DIGERD OGPPM PP ENSAP DIGTEL OGGRH DIGESA DIGEMID OGTI



MODALIDAD DE TRABAJO	NÚMERO DE SERVIDORES INFECTADOS CON COVID-19 EN EL 2020	UNIDADES ORGÁNICAS
REMOTO	66	CDI OGA DGIESP DGOS DIGERD OGAJ OGPPM PP SG DIGTEL OGGRH DIGESA DIGEMID OGTI