



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos
Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Jaramillo Coaguila, Alicia Mery (ORCID: 0000-0001-8441-1234)

ASESOR:

Dr. Martinez Lopez, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria:

A mi persona favorita: mi padre Policarpo Diógenes Jaramillo Córdova, que desde que tengo uso de razón me motivó cada día de mi vida a mejorar como persona, y a quien prometí culminar mi investigación hasta obtener el grado, hoy no está conmigo, pero desde el cielo me apoya y me da fuerzas siempre.

Agradecimiento:

A Dios Todopoderoso que sonríe cuando planeo las cosas, sin saber yo, que es su voluntad lo que finalmente prevalece por sobre todas las cosas, al INEN que me da la oportunidad de desarrollarme como persona y por creer en mí, a mi madre y mi familia que me alienta a seguir a pesar de las dificultades, a mi docente asesor que tiene la paciencia infinita y la destreza en su especialidad que finalmente hace posible cumplir con este reto personal.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	16
3.3 Escenario de estudio	17
3.4 Participantes	18
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6 Procedimiento	19
3.7 Rigor científico	20
3.8 Método de análisis de datos	20
3.9 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	43

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

Anexo 2: Guía de la entrevista semi estructurada

Anexo 3: Matriz de desgravación de la entrevista

Anexo 4: Matriz de decodificación de la entrevista

Anexo 5: Matriz de entrevista y conclusiones

Anexo 6: Guía de Observación

Anexo 7: Ficha de Análisis documental

Anexo 9: Mapa de Literatura

Anexo 10: Otras evidencias

Índice de tablas

Tabla 1: Categorías y subcategorías

Pág.
17

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Triangulación de la Entrevista semi- estructurada	23
Figura 2 Triangulación de la observación de la unidad de estudio	25
Figura 3 Triangulación del análisis documental	26
Figura 4 Triangulación de las técnicas de investigación utilizadas	28
Figura 5 Triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados	29
Figura 6 Programa del desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos	67
Figura 7 Flujograma de actividades programadas para el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos, INEN-2021.	75
Figura 8 Seguimiento de actividades correspondiente al mes de octubre de 2020- Unidad Funcional de Desarrollo (UFD)	77
Figura 9 Seguimiento de actividades octubre 2020- UFD	78
Figura 10 Informe de actividades realizadas en la UFD	79
Figura 11 Registro de certificados médicos atendidos por profesional UFD	80
Figura 12 Reporte de actividades vía correo electrónico- UFD	81
Figura 13 Modelo de Matriz de seguimiento de actividades	82
Figura 14 Servir- anexo: situación laboral de los servidores	83
Figura 15 Información a remitir a Servir sobre modalidad de trabajo	84
Figura 16 Tipo de emociones en trabajadores en modalidad de trabajo remoto en el Perú	85
Figura 17 Las tecnologías con las que cuentan las empresas en Perú.	86
Figura 18 Trabajo a distancia bajo la mirada de los empleados	86
Figura 19 Los problemas que experimentan durante el trabajo remoto	87
Figura 20 Personas con dificultad para concentrarse	88
Figura 21 Personas con alto nivel de estrés por Covid 19	88
Figura 22 Características de un teletrabajador para el éxito.	89
Figura 23 Organigrama de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.	89
Figura 24 Autorización de Investigación en el INEN.	90

RESUMEN

La investigación se enfocó en el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, 2021. El objetivo principal fue proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN, y los específicos: Describir las condiciones de trabajo en esta modalidad, conocer la organización del trabajo, conocer si el trabajo remoto ayuda a la conciliación familia-trabajo y determinar si las modificaciones de las características de la tarea, condiciones de trabajo, organización del trabajo son riesgos psicosociales considerando la pandemia y la forma tan abrupta en la cual se tomaron las disposiciones de confinamiento.

La metodología de investigación es tipo básica, diseño de Investigación-Acción. Los resultados son: las condiciones y organización del trabajo no son las adecuadas, por las características del trabajo, la organización y el entorno son consideradas factores de riesgo psicosociales. Finalmente, se concluyó que el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos requiere ser fortalecida por tanto propone un programa para el desarrollo de trabajo remoto que permita reforzar las condiciones de trabajo, organización del trabajo, la conciliación familia- trabajo y minimizar efectos negativos de los riesgos psicosociales.

Palabras clave: Trabajo remoto, teletrabajo, conciliación familiar- laboral, salud mental.

ABSTRACT

The research focused on the development of remote work in the Organic Unit of Human Resources of the National Institute of Neoplastic Diseases - INEN, 2021. The main objective was to propose a program for the development of remote work in the Organic Unit of Human Resources of INEN, and the specific objectives were: to describe the working conditions in this modality, to know the organization of work, to know if remote work helps family-work conciliation and to determine if the modifications of the characteristics of the task, working conditions, organization of work are psychosocial risks considering the pandemic and the abrupt way in which the provisions of confinement were taken.

The research methodology is basic type, Action-Research design. The results are: the conditions and organization of the work are not adequate, because of the characteristics of the work; the organization and the environment are considered psychosocial risk factors. Finally, it was concluded that remote work in the Organic Unit of Human Resources needs to be strengthened, therefore a program for the development of remote work is proposed to reinforce the working conditions, work organization, family-work conciliation and minimize the negative effects of psychosocial risks.

Keywords: remote work, teleworking, family-employment reconciliation, mental health

I. INTRODUCCIÓN

Es difícil dejar de mencionar como la pandemia de la Covid-19 ha afectado nuestras vidas, primordialmente en la salud y por consecuencia obligando a todos los afectados a adoptar estrategias en el ámbito laboral y social que permitan continuar con nuestras actividades cotidianas. Esta pandemia nos obligó entrar en cuarentena, lo que conllevó a un incremento de la carga laboral y, por ende, un impacto en la distancia física en la organización y en la familia según la RAE (Revista de Administración de Empresas, 2020).

En ese sentido, nos enfocamos en el trabajo remoto que permitió hacer posible esta nueva normalidad salvaguardando la salud de todos y aún más de las personas vulnerables, si bien fue implementada en los países europeos como parte de la modernidad una década atrás y con todos los procedimientos paulatinos que conlleva adecuarse, por pandemia fue implementada con obligatoriedad sin previa preparación de forma masiva Jünemann y Wiegand (2021), creando un sesgo en la información y una serie de dificultades en su desarrollo.

Por otro lado, Eurofound (2020) en su estudio tuvo el objetivo de hallar las implicancias de pandemia en las condiciones de vida y trabajo en Europa, encontró que uno de cada tres trabajadores por primera vez laboraba en modalidad remota, con hijos en edad escolar en confinamiento que necesitan espacio y dedicación para los estudios, se suma a la problemática el trabajar más horas para satisfacer las exigencias del trabajo. Es así que, Bosch, Paz y Urzúa (2020) en un estudio en Guatemala, encontraron que los trabajadores tenían bajos niveles de concentración y expresaban tener altos niveles de estrés por la emergencia sanitaria, afectando en el aspecto laboral en el nivel de motivación, productividad y deterioro del clima en el trabajo, a nivel familiar y personal generando problemas de salud mental y física, sugiriendo poner límites, organizarse, buscar la proactividad, tener una regulación emocional y la comunicación.

Considerando un estudio nacional realizado por Delgado (2020), describe la normativa y lineamientos dado por el estado peruano de modo también que analiza desde el punto de vista del empleador y el trabajador si efectivamente las

medidas adoptadas son beneficiosas mencionando la dificultad del cumplimiento de las normas de SST, debiendo darse las capacitaciones y evitar accidentes en el hogar, concluyendo que el trabajo remoto surge por la urgencia de la pandemia para cuidar la salud y debe ser promovido por el estado. Así también, Díaz-Albertini (2021) menciona en su estudio sobre el fuerte impacto que tuvo la pandemia en los espacios hogar y trabajo, que si bien la modernidad y la tecnología han ayudado a implementar esta modalidad, también a raíz de pandemia agrupó todo tipo de trabajo en un solo lugar en el hogar, pues más del tercio de las empresas peruanas realiza actividades de tipo remoto, el problema es que la mayoría no estaban listos haciéndose evidente la presión y tensiones, por lo que debe ser revisada debidamente para superar las limitaciones.

Esta modalidad se implementó por primera vez en las entidades del Estado a raíz de la pandemia de forma inopinada sin previa evaluación, regulando y brindando la seguridad a los servidores, prevaleciendo el factor salud y estrategia de prevención a la propagación del virus, el estado peruano decretan disposiciones regulatorias en aspecto de prevención, gestión de personas, lineamientos para protección de derechos de los trabajadores/as en pandemia, regulación en desconexión digital, pero los lineamientos no se efectivizan. En el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), implementó esta modalidad con la Directiva Administrativa 001-2020-INEN/OGA-ORH que emitió disposiciones temporales por para prevención del Covid y dedica unos párrafos al trabajo remoto y su aplicación, pero sin control o seguimiento a la salud y tareas.

Para los trabajadores identificados con factores de riesgo en el INEN, fue algo inesperado, sin previa preparación de herramientas informáticas, de organización del trabajo, de infraestructura en el hogar, de preparación psicológica, etc., para proteger la vida de los colaboradores y dar continuidad a los diferentes servicios. En efecto, el sector salud es el más álgido y la Unidad Orgánica de Recursos Humanos el único apoyo para todos los servidores de la institución ante la presión para cumplir con las actividades, entre ellos, los implementos de bioseguridad, la toma de pruebas rápidas, implementación de Servicios Complementarios en Salud (SCS) de la Covid-19, etc.

Con base a los argumentos indicados se tiene la necesidad de investigar y se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cómo se desarrolla el trabajo

remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN?, Asimismo, los problemas específicos se enuncian de la siguiente manera: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?, ¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?, El trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?, Las modificaciones en las características de la tarea, la variación de lugar, la organización del trabajo, el tiempo, la desconexión digital, la condiciones del trabajo y el entorno se convirtieron en riesgos psicosociales?,

Este estudio se justifica teóricamente ya que es un complemento a los fundamentos de esta investigación siendo así permitirá identificar información acerca de la problemática relacionada al desarrollo del trabajo remoto en pandemia y las condiciones de trabajo, organización del trabajo, conciliación trabajo-familia y los efectos negativos de los riesgos psicosociales. La justificación práctica radica en que describe, analiza lo cual ayuda a conocer la situación real sobre las implicancias del trabajo remoto en pandemia y propone una alternativa de solución a la problemática. En cuanto a la justificación metodológica, considerando un análisis con información selectiva, clara y con miras a llegar a los objetivos planteados, se recoge información con tres instrumentos y se propone un programa el cual servirá como referente para implementar mejoras al personal sujeto a esta modalidad en la unidad, a nivel institucional y en el sector. Es trascendente para la sociedad en virtud que los servicios prestados de los servidores públicos serán más oportunos por los resultados en las áreas internas.

Asimismo, se planteó el siguiente objetivo general: Proponer un programa que desarrolle el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN. Los objetivos específicos son: Describir las condiciones de trabajo del personal de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos que está efectuando el trabajo remoto, conocer la organización del trabajo del personal que está en modalidad remota en el INEN, conocer si el trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN y Determinar si las modificaciones en las características de la tarea, la variación de lugar, la organización del trabajo, el tiempo, la desconexión digital, la condiciones del trabajo y el entorno son considerados riesgos psicosociales.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con nuestro estudio hemos revisado los antecedentes nacionales, así tenemos a Saco (2020), quien planteó como objetivo exponer aspectos básicos sobre teletrabajo no considerados en el orden jurídico como: la subordinación, la integración del trabajador con la institución, la planificación y organización, la sujeción del poder disciplinario, la seguridad de la información, el entrenamiento y la capacitación, la falta de regulación, el derecho a la privacidad con la familia y las condiciones de trabajo, a raíz de pandemia modifica el nombre de trabajo remoto volviéndolo más flexible y finalmente concluyó que no hay una definición exacta del teletrabajo, existen diferentes modalidades para su realización y dependerá de varios factores, como el tipo de trabajo la forma de gestión, disponibilidad económica y tamaño de la empresa.

Asimismo, Sánchez (2017) analizó las implicancias del teletrabajo y concluye que esta modalidad fue implementada tarde, por tal motivo su desarrollo y empleo es muy prematuro no está consolidado y que adecuarlo a la realidad nacional será un paso escalonado para llegar a resultados óptimos en todos los aspectos, siendo además un medio de inclusión y conciliación familia y trabajo más que modernización, finaliza presentando una propuesta que impulse al teletrabajo. Por otro lado, Valencia (2018), tuvo como objetivo dar a conocer el proceso del teletrabajo en el sector público y privado, en virtud a una buena organización esta modalidad beneficia al trabajador, al contratante y la población, ayuda a tener calidad de vida, salud, tranquilidad sin costos de más, favorece al organizar nuestro tiempo, contribuye a los lazos familiares, incentiva a usar las TICs y ser productivos, pero también hay estrés por permanecer en su domicilio.

De hecho, Quije, Cabo, Millones y Moreno (2021) cuyo objetivo fue investigar cómo esta modalidad como herramienta de trabajo ayuda a incrementar el compromiso en los trabajadores, concluyendo que el trabajo remoto ayuda a mejorar la calidad de vida y el clima laboral, bien gestionada genera productividad, y por ende debería ayudar a desarrollar habilidades blandas como la autogestión, comunicación efectiva, orientación a resultados, capacidad de planificación y organización. Por último, Culqui y Gonzales (2016), plantearon como objetivo hacer un repaso y análisis de la normativa existente en Perú en relación al trabajo a distancia, y su resultado fue que el beneficio en esta

modalidad es la conciliación de la vida personal y el trabajo, pero también hay una intersección al compartir el espacio en el ámbito familiar y de alguna forma invade ese plano además de los descansos, por lo que indica se debe tener una carga adecuada de asignación del trabajo y jornada, en consecuencia dando así la continuidad a los beneficios, reflexionando finalmente que por las características de flexibilidad en tiempo y espacio en la organización de la prestación trae muchas ventajas al trabajador y empleador.

En relación a los antecedentes internacionales, tenemos a Tanpipat, Huey y Deng (2021) quienes nos dicen que al cambio repentino en la forma de trabajo por pandemia y la necesidad de tener continuidad laboral era necesaria una política de trabajo a distancia por lo que plantearon en su estudio el objetivo de explorar el efecto de las lineamientos organizativos en el trabajo bajo esta modalidad y el compromiso organizativo, además de la productividad, en sus resultados encontró que las normas organizativas en una organización tienen un efecto significativo en la productividad y el compromiso organizativo, mantiene que la demanda del trabajo y la motivación laboral puede mantener ese compromiso personal hacia la organización cuando se trata de un trabajo a distancia y proponen una guía estratégica con una política de trabajo a distancia que mejorara la práctica de la gestión estratégica y también se tienen las guías para teletrabajo o trabajo a distancia, OIT(2020).

En tanto, Ramos, Ramos-Galarza & Tejera (2020), tuvieron como objetivo determinar las características del teletrabajo tomando en cuenta la situación de emergencia, analizaron el impacto del teletrabajo en Ecuador, la productividad y el bienestar de las personas, concluyendo que es positivo en la productividad solo si se cuentan con las competencias como recursos personales, las características del trabajo y las condiciones en el hogar, el desarrollo de la automotivación y la autodisciplina o la organización, teniendo así una sensación de bienestar, separar un espacio físico y no interrupciones en horas laborales creando fronteras del trabajo y la familia, de modo que potencia la salud mental y evita las frustraciones.

En esa misma línea, Felstead & Henseke (2017) con el objetivo de evaluar la escala con la que están migrando al trabajo a distancia, además de examinar las consecuencias para el esfuerzo laboral, el bienestar relacionado con el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral – personal, concluyeron que la tecnología

ayuda a que se migre a esta modalidad y que los trabajadores remotos también son *ceteris paribus* más comprometidos, entusiastas y satisfechos con su trabajo que sus homólogos convencionalmente ubicados, pero les resulta difícil separar la línea entre el domicilio y el trabajo, teniendo una mayor incapacidad para desconectarse.

Por otro lado, Parham & Rauf(2020) cuyo objetivo fue explorar el impacto de la pandemia y el trabajo remoto obligatorio en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la salud mental y la productividad de docentes, en sus conclusiones nos dice que el trabajo remoto forzoso tiene factores negativos como son, la gestión del tiempo y los problemas de programación, la separación del trabajo de la vida privada, las interrupciones por parte de los hijos y la familia, el espacio, los ruidos del entorno y los problemas de salud que incluyen el estrés la ansiedad debido a la gestión del tiempo, los dolores de cabeza, el estrés ocular y el cansancio tiempo detrás de un ordenador, dolor de espalda y aumento de peso debido a la falta de movimiento y a estar sentado durante mucho tiempo a los cuales se debe prestar especial importancia.

De la misma manera, en su investigación Hernández e Ibarra (2019) tuvieron como objetivo analizar algunas medidas que favorecen la conciliación trabajo-familia y conocer si colocan a las mujeres en una posición de desventaja, si bien varones y mujeres tienen trato imparcial en la aplicación de normas aún existen diferencias que no favorecen a las mujeres, finalmente concluye que la flexibilización de la jornada no favorece la conciliación, la asignación tradicional de roles dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral. el desempeño cotidiano de la mujer en el hogar no contribuye a la armonía de su desarrollo en familia y en el campo laboral.

Finalmente, Quintero (2017) nos dice que la digitalización trae el teletrabajo o trabajo remoto ofreciendo beneficios, pero desventajas también, como la ausencia de las horas de pausa, ausencia de planeación de la organización de las horas a trabajar, el presupuesto familiar y al estrés por la constante conexión con su trabajo. Es necesario que estos aspectos tengan una regulación enfocada al bienestar del trabajador, teniendo en cuenta su salud física y mental y en el plano del trabajo- familia, así como las facilidades que proporcione la empresa siendo permisible o dócil en la aplicación de su organización interna, OIT (2019). Hubo

una tendencia a trabajar de forma remota y acelerándose con esta pandemia por sobre el punto de inflexión, sin embargo, siendo un reto para las personas y las empresas de tecnologías de información y el software nada estuvo planificado, Sako (2021).

Prosiguiendo con nuestro estudio sobre el desarrollo del trabajo remoto hemos tomado en consideración diversas teorías que dan un aporte importante a nuestro trabajo. Así tenemos a Servir (2020), quien define al trabajo remoto como la prestación de servicios sujeta a la subordinación, en la casa o lugar de confinamiento domiciliario, diferente al lugar habitual, utilizando cualquier herramienta que permita realizar el trabajo en ese lugar, en virtud a sus funciones así lo favorezcan. Por otro lado, el gobierno peruano implementó la Ley N° 30036, para regular el teletrabajo (El Peruano, 2013), donde se define la modalidad de trabajo de tipo dependiente, fuera del establecimiento de trabajo, utilizando la tecnología, de telecomunicaciones y semejantes, por el cual puede ser controlado. Si bien con mucha similitud en su concepto, pero con diferencias en los mecanismos para su implementación a nivel nacional.

Según el Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT,1996), el trabajo remoto o también denominado trabajo en casa, es definido como las labores de un individuo a trabajar en casa u otros lugar distinto al domicilio del empleador, con una relación de dependencia, en contraprestación de una salario o sueldo y con el objetivo de entregar un producto, independientemente de quien proporcione el equipo, o herramientas para efectuar las labores, por sus características responde más al término de “trabajo a distancia”, de modo general y como noción del trabajo a domicilio y teletrabajo. Asimismo, la OIT (2019) nos indica adicionalmente que el trabajo a distancia debe reunir las características de voluntariedad, condiciones de trabajo, protección de información, la privacidad, herramientas de trabajo, salud y seguridad, organización del trabajo, formación, etc.

Por otro lado, Popovici (2020) nos dice que el trabajo a distancia puede tener beneficios enfocando desde la gestión y las personas, siendo un punto el aumento de la productividad, pero también riesgos y desafíos al no tener una cultura de aceptación y apoyo afectando a la motivación y satisfacción, y el contexto organizativo que hará difícil el seguimiento y control e inhibir la

socialización organizativa. Dentro de los aspectos positivos del trabajo remoto Jünemann y Wiegand (2021) destacan que surge una relación más transversal y permanente con las personas potenciando y facilitando así la comunicación directa, por lo que debemos tener presente también el acceso a la información dentro de la institución que permita desenvolverse al trabajador de forma oportuna.

En tanto Ushakova (2019), nos menciona que de los reflejos más sobresalientes del trabajo remoto son la organización, el lugar y los medios tecnológicos, precisando que el aspecto organizativo es el más relevante, dirigido a cuidar a las personas que trabajan a domicilio y considerados frágiles e igualando el trato con trabajadores de otra modalidad y un medio de armonía de la vida laboral y familiar. Asimismo, Rebelo, Simões y Salavisa (2020) nos dicen que, en el actual Código de Trabajo portugués, el concepto de teletrabajo es el trabajo realizado con subordinación legal, normalmente fuera de la empresa y con uso de TICs.

También Mutz (2021), nos menciona que el trabajo a distancia no es un concepto nuevo, más bien es la tecnología la que ha hecho que en los últimos años las empresas migren u opten por esta modalidad por ser beneficioso en el aspecto de gastos para la empresa y los trabajadores aprecian el evitar el desplazamiento, la flexibilidad y aumenta la satisfacción laboral, es una opción viable para los empleadores del futuro, pero siempre se debe tener presente las practicas generales no exhaustivas con una política de trabajo con elementos básicos como la elegibilidad, las expectativas sobre las horas de trabajo, horarios, accesibilidad, procedimientos de acceso remoto y por otro lado las responsabilidades del empleador como el apoyo técnico y equipos, además el lugar de trabajo, los descanso, si será temporal y otras condiciones, debiendo todas estas políticas ser socializadas.

Cabe considerar en esa misma línea a Guerin & DelPo, (2021) que consideran que el trabajo a distancia ya sea de forma ocasional o a tiempo completo indica que ha sido no sino hasta la pandemia una oportunidad para trabajar desde casa, siendo una necesidad y convirtiéndose en la norma y no en la excepción en los diferentes sectores, siendo claros que no todos los trabajos pueden realizarse desde casa, pero de ser implementada debe tener una política

que explique sus expectativas y cubra las normas de seguridad, las horas de trabajo, equipos solo para uso profesional, el rendimiento, la disponibilidad, coordinar los cambios, espacio dentro del hogar seguro y libre de peligros, sin visitas domiciliarias relacionadas al trabajo, es así que esa política deberá considerar también seguridad en la información documentaria e información digital y las obligaciones legales.

Por su parte Lister (2020), considera al trabajo remoto como al teletrabajo, porque considera es lo mismo, trabajar desde casa o de algún lugar cercano al hogar y evitar el desplazamiento a hacia la oficina defendiendo esta modalidad por considerar que será como parte del trabajo del futuro y con muchos beneficios para las empresas, desde hace quince años atrás que el trabajo remoto tenía la intención de captar y retener al talento además de reducir el conflicto entre el trabajo y la vida laboral de los trabajadores, existiendo mucha resistencia de parte de los líderes de las empresas, a raíz el Covid se implementaron con más fuerzas las estrategias remotas tanto para trabajadores y clientes.

Luego de desarrollar las definiciones en relación al tema de investigación, nos remitimos a describir las cuatro categorías consideradas para el desarrollo del trabajo remoto, así tenemos a las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, la conciliación trabajo- familia y los efectos de los riesgos psicosociales.

En relación a nuestra primera categoría respecto a las condiciones de trabajo, Torres (2017), menciona que son la adición de bienes y servicios que el empresario entrega al empleado para el óptimo desempeño de su trabajo, para la Latorre (2020) es todo lo que concierne o vincula a la seguridad física y mental de los empleados como el ambiente laboral, las condiciones laborales así se establecen como un medio que asegura un buen estilo de vida y, en consecuencia, la calidad laboral de los empleados en alguna u otra empresa.

Para Sánchez y Vergara (2020) las condiciones de trabajo o de empleo hacen referencia al amplio campo de situaciones, circunstancias y de relaciones que pueden presentarse entre empresarios y empleados en el transcurso de la vinculación laboral. Asimismo, López, García, Gutiérrez & Mariscal (2019) nos dice que, en este entorno, las condiciones de trabajo juegan un papel fundamental en la ocurrencia de accidentes, y su estudio ayuda a tener resultados que aporten insumos para decidir mejor y garantizar las circunstancias idóneas para el avance

de las tareas en cada trabajador, siendo sus variables más saltantes los factores ergonómicos y los factores psicosociales del trabajador. La salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo" (OMS, Informe Técnico, Nro. 571, Ginebra, 1975).

Dentro de las subcategorías referente a nuestra primera categoría tenemos a las Condiciones Ergonómicas, Murrel (citado por Torres & Rodríguez 2021) define a la ergonomía como el estudio de la relación entre la persona y su ambiente de trabajo, considerando el ambiente como el todo: el medio físico, herramientas y materiales, los métodos y la organización del trabajo en los ámbitos tanto individual como grupal. Asimismo, Torres & Rodríguez (2021), nos dice que la ergonomía busca mejorar la organización de los horarios de trabajo, mejorar la salud, la seguridad y el bienestar de las personas, impactando en la salud pública, y es de naturaleza inclusiva.

También tenemos dentro de las subcategorías, las condiciones de higiene y conectividad a red, así la OIT (2017), dentro de las condiciones de higiene considera los relacionados al medio ambiente de trabajo, la exposición al ruido, las vibraciones. Por otro lado Vega & Botero (2019) definen al conectividad como la implementación de sensores inalámbricos incluida en redes en áreas extensas o no que permiten ver la información de la nube y recopilar estas en tiempo real y confiable.

Asimismo, tenemos como penúltima subcategoría las condiciones de Prevención, Seguridad y salud, con relación a esto, el Estado Peruano promulgo la Ley N°29783 (El Peruano, 2011) donde se define como los medios y condiciones que protegen la vida salud, y el bienestar de los trabajadores ante los riesgos laborales con la participación del Estado Peruano, los trabajadores y gremios sindicales.

Por último, se tiene las Condiciones Psicosociales, Sabastizagal-Vela, Astete-Cornejo y Benavides (2020) en su investigación sobre las condiciones de trabajo seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú, considera condiciones psicosociales a la exposición al alto ritmo de trabajo, exposición a bajo control en el trabajo, riesgo a esconder emociones, no aplicar conocimientos, no aprender, alta cantidad de trabajo.

A razón de la segunda categoría, Vetter (2021), nos indica que la organización del

trabajo remoto debe crear políticas de trabajo a distancia el cual empiece por las personas y un sistema que mejor se adapte a ellas y así tener un plan de acción sólido, seguido por solidificar la tecnología que permita trabajar de cualquier lugar, utilizando plataformas de forma ordenada y evaluar los mejores métodos de comunicación. En esa misma línea Juárez (2020), nos dice que la falta de políticas clara de trabajo remoto, la administración autónoma de la jornada y un liderazgo digital de la empresa persisten como espacios de mejora para no seguir dañando la salud mental de los colaboradores y promover la confianza. Según Ecured (Enciclopedia Cubana, 2021), la Organización del Trabajo en las instituciones une a las personas con la tecnología, las herramientas de trabajo y demás insumos, con el grupo de metodologías y procedimiento implementados para trabajar con estándares adecuados de seguridad y salud, asegurando así un buen producto o servicio prestado y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos.

También Erbest y Roitter (2020) nos dice que un esquema conceptual a partir de distintas dimensiones, permite establecer diferencias entre las formas de organización del trabajo, esta caracterización de las organizaciones desempeña un rol fundamental en los rasgos de los equipos de trabajo, de la autonomía para la resolución de problemas, de la adquisición de competencias, de la participación, de la flexibilidad y del control. Por su parte, Jansen-Preilowski, Paruzel, & Maier, (2020) descubrieron que una reducción del tiempo de trabajo puede tener una influencia positiva en los factores de estrés laboral y en las reacciones de estrés relacionadas con el trabajo por lo que sugiere optimizar la tarea y los procesos además de planificar con antelación la reducción del tiempo del trabajo.

Es así que Almeida, Souza, Farías, Avena, Silva y Roque (2021), indican que la organización del trabajo se entiende como un concepto amplio que involucra la repartición al trabajar, el contenido de la tarea, las modalidades de mando, las relaciones jerárquicas y de poder, y la asignación de responsabilidades. La organización del trabajo tiene un efecto particular sobre la persona que trabaja, especialmente en el aparato psíquico. Tal organización puede generar un desgaste intenso a la salud del trabajador y dañar su organización colectiva debido a la intensa exigencia de donar para el trabajo,

conflictos en las relaciones profesionales, problemas de infraestructura, inhabilitación profesional, entre otros factores.

Las subcategorías de esta Organización del Trabajo están conformadas por: la organización del tiempo, que para Rebelo, Simões y Salvisa (2020), el tiempo de trabajo es un tema que se desglosa en varias dimensiones: duración, intensidad, flexibilidad del tiempo de trabajo y políticas de conciliación. Asimismo, implica la organización y distinción de las rutinas para que el tiempo este bien distribuido estableciendo metas de trabajo diario y reportes semanales, según lo establece la directiva del Trabajo remoto de Servir (2020).

También se tiene a la Coordinación y comunicación como segunda subcategoría, donde Marzonetto (2020) la define como la necesidad que tienen las empresas de hacer que el trabajo sea trabajado de manera conjunta de forma concisa evitando vacíos en su ejecución de actividades. Respecto a la comunicación en la organización Castro (2014) define como aquella que implantan las empresas y es parte de su cultura. Así también, Tamayo (2020) nos dice que la comunicación organizacional es más estructurada y difícil de ser analizada por lo que sugiere la comunicación interna que indaga más sobre la satisfacción, productividad compromiso, identificación con la empresa creando un buen clima laboral.

Por otro lado, el Control, quien hace parte de nuestras subcategorías, si bien no hay una supervisión o fiscalización en la jornada laboral inmediata, pero si un control por los servicios prestados de parte del jefe inmediato con los reportes según acuerden inicialmente y los mecanismos establecidos por Servir (2020). Por último, tenemos a la Desconexión laboral, que es el derecho a desconectarse de toda la tecnología utilizada después del trabajo y en los días no laborables Poder ejecutivo (2020), medida tomada para respetar el espacio personal del trabajador y salvaguardar la salud física y mental del trabajador y una correcta conciliación trabajo – familia, según Parédez (2020). El trabajo en casa a llevado a fusionar la dimensión personal, familiar y laboral por tanto es necesario poner límites y respetar la jornada de trabajo, no pudiendo exceder del tiempo semanal de 43.5 establecido en el INEN. También Serrano (2019), nos dice que no hay una definición científica de desconexión digital, los ejecutivos de google, twitter y Facebook apagan y desconectan sus equipos de la red, estar conectados

prolongadamente provoca insomnios, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía, etc.

En relación a la tercera categoría la OIT (2019), definió la conciliación como el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, a través de una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica. La dificultad para conciliar se debe a los roles tradicionales impuestos por la sociedad, de hombre-proveedor y mujer-cuidadora, apartando a ellos de los deberes en el hogar y penalizando a ellas en el empleo. De ahí que la conciliación debería ser una labor de todos, es decir, del Estado, de la sociedad y la familia.

Asimismo, Muñiz (2020) señala que las dimensiones en la noción de conciliación a la que hace referencia son a la forma en que se produce la articulación entre las actividades del trabajo y de hogar teniendo en cuenta las normas que lo promocionan o restringen.

Así también Nieto (2019), nos dice que la conciliación de la vida en trabajo y la familia es una instrumento primordial de la administración del personal que ayuda a sacar ventaja implementando lineamientos que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal” , por tanto: esta armonía se considera un derecho del trabajador que busca el equilibrio entre las partes la empresa, el empleado y trabajadores que conforman un núcleo familiar donde se generan estas necesidades.

Para Pérez, Vela, Abella y Martínez (2017) las prácticas de trabajo y familia se refieren a los servicios que permiten a los trabajadores administrar mejor la interconexión entre el trabajo y la familia como el horario flexible o teletrabajo, además tiene relación en la percepción de como se ve la empresa ante los trabajadores al ayudar a estas a balancear su vida laboral y familiar.

Las subcategorías en nuestra tercera categoría están conformadas por: El Bienestar personal, según Bautista-Rodríguez (2017) es una extensión de calidad de vida, que se define como la satisfacción personal con el estilo de vida. El trabajo remoto supone contribuir a la tranquilidad de la persona por tener tiempo adicional para sus actividades personales y además no poner en riesgo su salud ante el contexto actual. También otra de nuestras subcategorías es la Integración Familiar, para Fuster- Guillén, Ocaña-Fernández, Salazar y Ramírez (2020) es la

unión de cada componente de la familia; como un núcleo, además compuesto por varios factores que se corresponden entre ellos para guiarse a una visión integra de mutuo beneficio. Por último, tenemos a la Distribución de roles, Gómez & Jiménez (2015) son las ideas distintivas dadas por los estereotipos dados por nuestra cultura tradicional arraigado desde décadas en la cual una mujer tiene una función determinada doméstica y el varón otra en un entorno productivo.

En virtud a la cuarta categoría, riesgo psicosociales, es primordial definir antes que son factores psicosociales para entender luego que es un riesgo psicosocial, en ese sentido la OIT/OIMS (1984), señalaron que los factores psicosociales son por una parte las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones laborales y de otro lado las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del trabajo, y en su totalidad a través de su punto de vista y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. También Parcheva (2020) indica como factores de riesgo psicosocial a la globalización, la internacionalización, la digitalización, el desarrollo tecnológico, el aumento de la fuerza del trabajo y los cambios demográficos están cambiando los técnicas de trabajo, el contenido del trabajo, las tareas, el entorno de trabajo, las herramientas técnicas, la información informatizada sistemas y además es de los primordiales orígenes de estrés, enfatiza en asegurar la salud y seguridad en el trabajo para aumentar la productividad, la motivación y la protección de la salud física mental y el bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, abordando a nuestra categoría mencionada como los riesgos psicosociales, Rebaza (2021) define como riesgo psicosocial al deterioro o disfuncion en cuatro aspectos como son: las características en las tareas, las características de la organización, así también están las características del empleo y la organización del tiempo de trabajo, adicionalmente por pandemia considera como riesgos psicosociales emergentes los nuevos procesos, tecnologías, lugar de trabajo y avances científicos o percepciones sociales.

Las subcategorías de riesgos psicosociales está conformado por los efectos o consecuencias de los riesgos psicosociales entre los que tenemos la ansiedad, el autor Kuaik (2021) la define como un trastorno emocional que incluye síntomas de dominio fisiológico (activación), conductual (evitación), cognitivo y afectivo muy con cuadro clínico muy parecido a la depresión, teniendo como factor específico la

activación fisiológica en la ansiedad y la anhedonia en la depresión y ambos presentan angustia afectiva o afecto negativo. Clark y Beck (2012) define a la ansiedad como una respuesta emocional compleja que agrupa un conjunto de manifestaciones fisiológicas, cognitivas, afectivas y conductuales.

También se tiene la subcategoría denominada la depresión, donde los autores Verduyn, Réisbois, & Massar (2017), la definen como una emoción que se caracteriza por una reducción en el nivel de acción de la persona originada frente a situaciones que suponen algún tipo de pérdida, daño o perjuicio.

Asimismo, tenemos el burn-out, la OIT (2019) la define como un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; aumento de la distancia mental del trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y eficacia profesional reducida. Por otro lado, Mealer, Moss, Gozal, Kleinpell y Sessler (2016) nos dicen el síndrome de burnout es un grupo de síntomas relacionados con el trabajo suele darse en individuos que no han tenido problemas psicológicos, se desborda a raíz de los que espera la persona y lo que realmente se da en las esferas del trabajo. En la etapa inicial los individuos sienten estrés emocional y una creciente desilusión relacionada con el trabajo.

El estrés es nuestra última subcategoría, para la OIT (2016) es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, determinado por la organización del trabajo, diseño y relaciones laborales, exigencias que no corresponden a las capacidades o perfil del trabajador, los factores que lo causan son los riesgos psicosociales. Dohrmann, Herttua & Leppin (2020) lo definen, como el resultado del nivel de exigencia del trabajo, así como del nivel de control sobre las tareas y la forma de realizarlas. Y Galbán, K. F. (2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es básica porque se busca profundizar los conocimientos científicos y se está enriqueciendo el concepto de trabajo remoto en la pandemia. Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que es la forma de generar teorías y profundizar el conocimiento científico en el contexto estudiado, de modo que se busca perfeccionar su desarrollo con un programa y así minimizar o anular los riesgos psicosociales, en virtud de que probablemente esta sea una modalidad que permanezca post pandemia.

Diseño de investigación

El diseño de nuestro trabajo es de Investigación- Acción. En relación a este tipo de diseño los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), nos dicen que este diseño tiene como finalidad comprender y resolver un problema específico de un grupo o población o tema en un contexto, además de concientizar a las personas de rol en el proceso y básicamente conduce la investigación para efectuar cambios que están insertos en el proceso de investigación.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categorías:

En esta investigación se consideró como categoría: las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, conciliación familia - trabajo y los efectos de los riesgos psicosociales como una parte de los riesgos en el trabajo inmerso dentro de la salud ocupacional y salud mental, muy vinculada al entorno laboral y social del trabajador.

Subcategorías.

Dentro de las subcategorías se tienen: Las condiciones ergonómicas, las condiciones de conectividad, las condiciones de prevención, seguridad y

salud y las Condiciones Psicosociales. El siguiente grupo tiene las subcategorías: la organización del tiempo, la coordinación y comunicación, el control, y la desconexión laboral. En el tercer grupo se tiene el bienestar personal, la integración familiar y la distribución de roles. En el cuarto grupo se consideran las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales como son el estrés, ansiedad, depresión y síndrome de burnout.

Tabla 1

Categorías y subcategorías.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Ergonómicas • Condiciones de higiene y conectividad a red • Condiciones de Prevención, Seguridad y salud • Condiciones Psicosociales
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del tiempo • Coordinación y Comunicación • Control • Desconexión laboral
Conciliación trabajo-Familia	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar personal • Integración Familiar • Distribución de Roles
Riesgos psicosociales (efectos negativos)	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Depresión • Síndrome de Burnout • Estrés

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Escenario de estudio.

Respecto al escenario de estudio Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que es la ubicación donde efectuaremos la investigación, por tanto, nuestro escenario de estudio es la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN, en ésta laboran un total de 68 personas distribuidos en dos regímenes con ingreso a planillas. Las unidades y áreas estas están distribuidas en 7 lugares distintos dentro del INEN, a partir de la pandemia, 06 (seis) trabajadores pasaron a la modalidad trabajo remoto y 10 (diez) están con licencia, según los criterios descritos por el Ministerio de Salud que considera el grupo de personas vulnerables, motivo por el cual se

recargo el trabajo en el personal que continuó con las labores de forma mixta o semipresencial desde abril del 2020. Del grupo que está en la modalidad de trabajo remoto el 50 por ciento son mayores de 60 años y la diferencia oscila entre 30 y 50 años.

3.4 Participantes

Para realizar nuestro trabajo se ha tomado en consideración tres participantes: 1 El jefe de la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos, 2. La jefa la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos y 3. El director Ejecutivo de Recursos Humanos, cuyas modalidades de trabajo iniciaron siendo remoto y actualmente en semi presencial y presencial en el caso de los dos últimos en mención. Al respecto Hernández – Sampieri y Mendoza (2018), presentan un diagrama de flujo en la cual incluye participantes (muestra inicial) y otros tipos de datos adicionales a recabar.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró en nuestra investigación trabajar con tres técnicas y sus respectivos instrumentos siendo la primera técnica la entrevista semi-estructurada y su instrumento fue la guía de entrevista, dado que al recolectarse información con la descripción de las categorías de estudio, se hace necesario la oportunidad de entender los enfoques de los participantes respecto al desarrollo del trabajo remoto y los aspectos de interés que deseo ahondar tal como ellos lo describen, en relación a la guía se caracteriza por un grupo de preguntas abiertas formuladas de forma correlativa, estratégicamente se consideraron 04 categorías de evaluación que permitieran alcanzar los objetivos específicos e inmersos las indagaciones por conceptos mencionados en las subcategorías.

Asimismo, se utilizó la técnica de la observación y su instrumento fue la guía de observación el cual se aplicó a tres personas representativas en la Unidad orgánica de estudio. Y, finalmente tenemos el análisis documental con su respectivo instrumento la ficha de análisis documental, que nos permite analizar, contrastar y evidenciar nuestro tema de estudio.

Respecto a la triangulación los autores Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) no dicen que a menudo se usa las triangulaciones para describir permanencias, identificar contradicciones, estados inestables y de esta forma se obtiene información de diferentes fuentes y se emplean distintas teorías y técnicas para recolectar y analizar dicha información. El protocolo de establecido fue: coordinar fecha y hora de cada entrevista, la modalidad presencial o vía una plataforma virtual, remitir un breve resumen vía correo electrónico respecto al tema a tratar y el tiempo que va demandar a la entrevista, se informa el consentimiento para publicación y grabación de la información obtenida, siendo transcrita la información relevante. Las entrevistas se efectúan al Jefe de Unidad de Gestión, la Jefa de la Unidad de Desarrollo y el Director Ejecutivo, todos de Unidad Orgánica de Recursos Humanos.

3.6 Procedimiento

El procedimiento seguido en una investigación según los autores Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) nos dice que debe comprender el diseño, el contexto inicial, periodo de recolección de datos- métodos de recolección de datos, equipo de trabajo los modos con la cual se pretende incrementar la credibilidad, transferencia, fundamentación, aproximación, representatividad confirmación.

En ese sentido, se planteó iniciar Primero: con la solicitud formal a la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN, a fin que autorice aplicar los instrumentos de la investigación, el cual fue aceptado. Segundo: Se proyectó las preguntas en virtud a nuestros objetivos y teniendo en cuenta las categorías y subcategorías. En tercer lugar: Se coordinó con los participantes horarios y lugar para la entrevista. Cuarto: se efectuó las entrevistas semi-estructuras. Quinto: Es oportuno elaborar la matriz de desgravación de la entrevista, la matriz de codificación de la entrevista y la matriz de entrevista con las conclusiones de acuerdo a la información codificada obtenida. En sexto y penúltimo lugar: Se describe la información según la guía de observación. Séptimo: Se efectúa el análisis documental según instrumento. Por último y no menos importante octavo lugar, se

procede a efectuar las triangulaciones de las entrevistas, la observación, del análisis documental, las técnicas y resultados, viendo así de forma más integra información relevante recopilada para nuestro estudio el cual finalmente nos permitirá concluir, recomendar y formular nuestra propuesta.

3.7 Rigor científico

Esta investigación goza de credibilidad, porque el estudio fue elaborado con base a construcciones teóricas, con perspectivas y criterios de diferentes autores, asimismo los participantes tienen la destreza en sus especialidades y con conocimiento del tema de estudio, cuyos resultados individuales serán sometidos a una triangulación o confrontación de datos de los participantes. Además, es pertinente efectuar la comparación con estudios previos efectuados en relación al tema de interés. Al respecto Monje (2011) nos dice que mediante el proceso de triangulación utilizando diferentes métodos, datos, teorías o disciplinas además teniendo en cuenta los criterios de suficiencia y adecuación de los datos aseguramos el rigor científico, asimismo enfatiza que el investigador no puede ser parte integrante del contexto en el que se encuentra.

En esa misma línea, se asegura que se tiene la autonomía de las observaciones y de las interpretaciones en concordancia a las variaciones accidentales, sean estos el tiempo, la experiencia, los rasgos de personalidad de cada participante, por tanto, decimos que la constancia interna es garantizada por la triangulación del resultado de las técnicas utilizadas, los antecedentes y el Marco Teórico. Además, es fiable porque el análisis efectuado es independiente del pensamiento propio o juicios prematuros, ciñendo estrictamente los resultados, análisis e interpretaciones de manera imparcial a la información recolectada.

3.8 Método de análisis de datos

Se utilizó los métodos siguientes para el análisis de datos: Entrevista semi – estructurada, desarrollada con preguntas abiertas, 02 en función al título, 01 preguntas por cada categoría y 01 pregunta a cada subcategoría, excepto la que representa a los efectos de los riesgos psicosociales que

tiene 2 preguntas. Asimismo, se efectúa la observación a 3 los tres entrevistados y un análisis documentario cada uno con su guía para la aplicación.

Al respecto Monje (2011) no dice que la autenticidad del método se logra mediante la transparencia del investigador, llevando de forma sistemática y de forma completa e imparcial sus afiches al campo, mediante la triangulación teórica o a través de la triangulación de las fuentes que implica comprobar la concordancia de los datos recogidos de cada una. Así Martínez (2012) nos dice que la triangulación de métodos y técnicas consiste en el uso de múltiples métodos o técnicas para estudiar un problema determinado (como, por ejemplo, el hacer un estudio panorámico primero, con una encuesta, y después utilizar la observación participativa o una técnica de entrevista) estas mejoran notablemente los resultados de la investigación y su validez y confiabilidad.

3.9 Aspectos éticos

Esta investigación consideró los principios éticos siguientes: El Consentimiento informado, la presente investigación se efectuó de forma privada, no obstante, se cursó carta pidiendo autorización a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos para contar con la autorización de tomar información relevante para el estudio, la Confidencialidad: en segundo lugar; se consultó a las personas que potencialmente se deseaba efectuar la entrevista y confirmar su participación, respetando su privacidad y decisión personal, además se informó los fines para lo cual se solicitaba la participación y apoyo con su criterio personal, como profesionales y conocedores de la gestión de recursos humanos en el INEN.

Además, bajo ese mismo precepto se consideró los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo, como es la guía de elaboración del Trabajo de Investigación y el código de ética aprobado con Resolución Rectoral N° 11 -2020, a fin de asegurar la veracidad en los “instrumentos de recolección de datos”. Asimismo, se tiene presente en la estructura del trabajo de investigación las normas APA, finalmente y con la misma relevancia que los demás enunciados, se aseguró la originalidad y

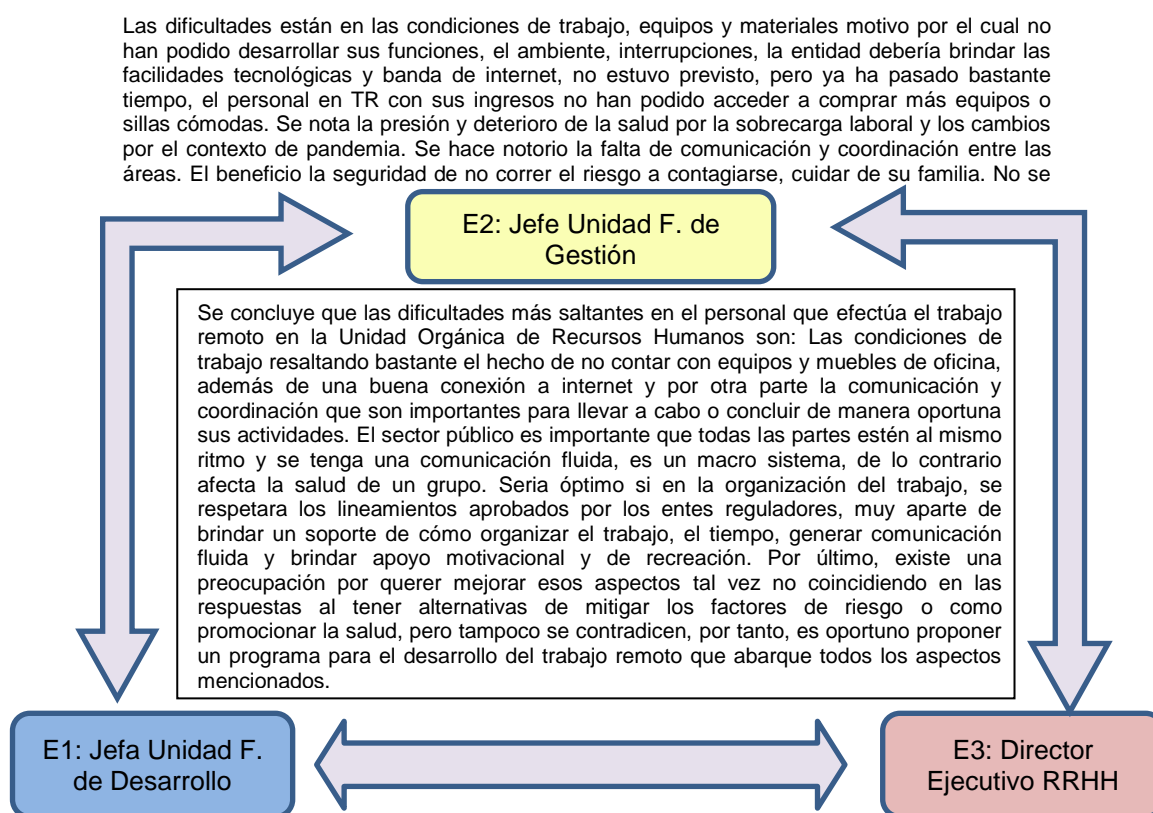
legitimidad del trabajo de investigación sometiendo a revisión por el software que mide la similitud, el Turnitin. En tanto, Martínez (2006) nos dice que la constatación de resultados con estudios paralelos o similares que se presentaron en el marco teórico ayudará a ver desde perspectivas diferentes y por consiguiente un proceso evaluativo, que finalmente refuerza la validez y confiabilidad de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El desarrollo del trabajo de investigación muestra los resultados de la comparación efectuada con la información que contiene la tesis, iniciando desde la realidad problemática, los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales, información de revistas especializadas todos relacionados a cada uno de los objetivos planteados dentro de la investigación. El objetivo principal de la tesis fue proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas 2021. El tipo de investigación tiene un enfoque cualitativo, la investigación es básica, el diseño de investigación es de Investigación – Acción. Las técnicas usadas fueron tres: La entrevista semi- estructurada, la observación y el análisis documental cada una con su instrumento respectivo. A continuación, se detalla las conclusiones a las cuales se llegó a través de las triangulaciones.

Figura 1

Triangulación de la Entrevista semi-estructurada.



Al inicio de la pandemia, la verdad que no sabíamos cómo trabajar, nadie dijo como deberíamos trabajar, asumiendo gastos, con la dificultad de comunicarnos y tener la respuesta en el momento oportuno, aun las condiciones laborales no son las que debe tener un trabajador que efectúa el trabajo remoto, en el sentido que dificulta mucho el cumplir con las tareas sin las herramientas adecuadas, falta de comunicación, es muy difícil coordinar durante los horarios regulares, El personal mayor de 65 años se les dificulta el en el uso de los sistemas informáticos, sin capacitación por lo que algunos deciden o volver a forma presencial sin importar poner en riesgo su salud.

no todos los trabajadores tienen conocimiento del manual de procedimiento por lo que ha sido difícil la medición del trabajo remoto, otra dificultad es el tema de la conexión a internet, estrés el aislamiento, generando ansiedad, estrés, tensiones musculares y hasta malestares psicosomáticos, condiciones de trabajo diferentes a lo regular. Aún nos falta desarrollar sistemas de control y comunicación eficaz en el personal en trabajo remoto. El beneficio: el trabajador ya no se moviliza, ahorrando el tiempo y cuidando su salud. Algunas personas en modalidad remota son más productivas. El beneficio para la institución es el aforo y el apoyo a todos los trabajadores de las áreas siguen forma continua.

Se concluye que las dificultades más saltantes en el personal que efectúa el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos son: Las condiciones de trabajo resaltando bastante el hecho de no contar con equipos y muebles de oficina, además de una buena conexión a internet y por otra parte la comunicación y coordinación que son importantes para llevar a cabo o concluir de manera oportuna sus actividades. La pandemia y el TR obligatorio tiene factores negativos Parham & Rauf(2020). En el sector público es importante que todas las partes estén al mismo ritmo y se tenga una comunicación fluida, es un macro sistema, de lo contrario afecta la salud de un grupo sería óptimo si en la organización del trabajo, se respetará los lineamientos aprobados por los entes reguladores, muy aparte de brindar un soporte de cómo organizar el trabajo, el tiempo, generar comunicación fluida y brindar apoyo motivacional y de recreación. Por último, existe una preocupación por querer mejorar esos aspectos tal vez no coincidiendo en las respuestas al tener alternativas de mitigar los factores de riesgo o como promocionar la salud, pero tampoco se contradicen, por tanto, considero oportuno proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto que abarque todos los aspectos mencionados.

Las dificultades mencionadas por los especialistas en la entrevista semi-estructurada evidencia que aún no estamos preparados, pero hay mucho por hacer y está en nuestras manos organizarnos, es una realidad que ha golpeado a todos a nivel mundial, cambiando radicalmente el pensamiento de la forma de trabajar y obligarnos a pasar a esa nueva era de la revolución tecnología 4.0, Quintero (2017). Para la Institución, esto ha significado indirectamente una reducción de gastos, como lo menciona Valencia (2018), en este último caso es en contexto regular y no olvidar mencionar a personas con conocimiento de usos de equipos tecnológicos, pero en nuestra realidad se ha dificultado porque las personas que iniciaron en trabajo remoto son aquellas que oscilan entre los 50 años de edad a más por tener una comorbilidad asociada, coincidimos con Ramos, Ramos-Galarza & Tejera (2020) al decir que el personal debe tener las competencias en relación al cargo y en su forma de organizarse y adicionalmente tener las condiciones en el hogar.

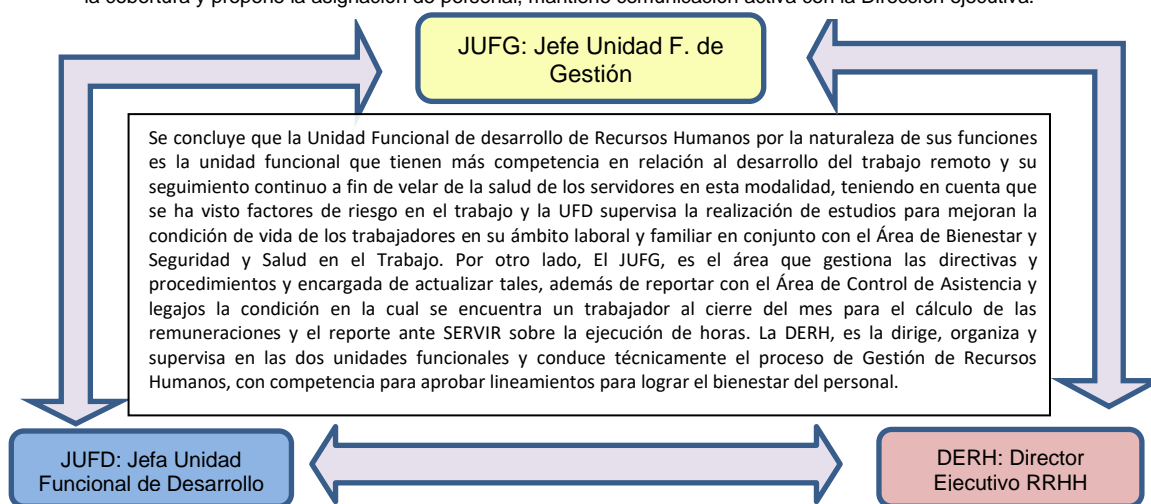
Es motivo por el cual la E1, menciona que es necesaria la capacitación para ayudar con el uso de equipos y la tecnología en el personal que aún tiene

estas dificultades y le cuesta el doble del tiempo en hacer sus actividades coincidiendo así con Delgado (2020). Las dificultades muestran que el trabajo remoto no se está desarrollando de la forma idónea, los beneficios del teletrabajo o trabajo remoto en este caso deben extenderse al trabajador, empleador y la sociedad en general, Valencia (2018), estas desventajas deben ser reguladas por la legislación nacional y que se tenga en cuenta las prioridades de los empleados en temas de salud física y mental, así como las necesidades de flexibilidad, OIT (2019), tenemos establecido una directiva para la aplicación del trabajo remoto, Servir (2020), y según Tanpipat, Huey y Deng (2021) es necesaria una política interna para esta modalidad y ponerlas en práctica para obtener mejores resultados.

Figura 2

Triangulación de la observación de la unidad de estudio.

Supervisa y coordina la Unidad Funcional de Gestión de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos. Además, organiza, dirige y controla las actividades y procedimientos de gestión del sistema de personal administrando los procesos de selección, contratación, registro, control, evaluación, pago de remuneraciones y beneficios y pensiones. Dirige al personal de la Unidad funcional que incluyen las áreas de Selección de Personal y Contratos, Área de presupuesto y Programación, Área de Registros y Legajos, Control de Asistencia, Remuneraciones, Beneficios y Pensiones, Secretaría técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios. Programa organiza y participa de las reuniones técnicas de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos, diseña y propone la actualización de las normas internas para la gestión administrativa del personal y dirige estudios e investigaciones sobre normas y procedimientos de Recursos Humanos., planifica la cobertura y propone la asignación de personal, mantiene comunicación activa con la Dirección ejecutiva.



Supervisa y coordina la Unidad Funcional de Desarrollo de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos. Además, organiza, planifica, dirige y controla los procedimientos y actividades para el desarrollo de los recursos humanos en el INEN, proponiendo mejoras que propicien su perfeccionamiento, supervisa la aplicación de las normas y procedimientos de las actividades técnicas del personal del área funcional, la ejecución de estrategias para desarrollar la Cultura Organizacional, supervisa proyectos para contribuir en la salud de los servidores públicos en su ámbito laboral y familiar, así también supervisa, coordina y monitorea programas de bienestar social. Dirige las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar de personal y Asistencia Social, Capacitaciones y Gestión del Rendimiento, Cuna – jardín y Lactario.

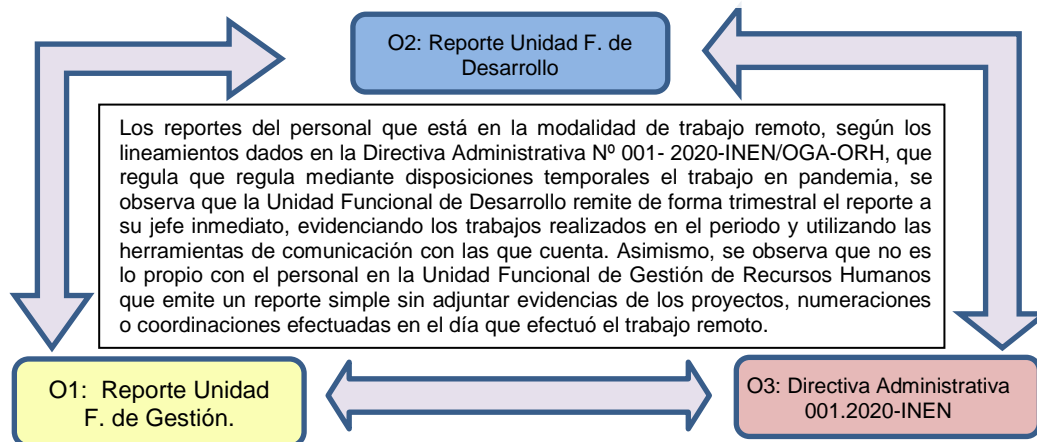
Dirige, organiza y supervisa la Unidad Orgánica de Recursos Humanos y conduce técnicamente el proceso de Gestión de Recursos Humanos puede representar técnicamente al INEN, en comisiones, comités convenios, asesoramiento técnico, capacitación, actividades protocolares, administrativas y otras relacionadas con la Unidad Orgánica de Recursos Humanos. Programa y ejecuta el control, desarrollo y capacitación, diseña planes para la gestión y promoción de seguridad y salud en el trabajo, planea y conduce las estrategias y actividades para lograr el compromiso del personal, en el mejoramiento permanente de: los procesos, de los procedimientos y de la prestación de sus servicios. Es una persona con habilidades blandas y liderazgo de grupo.

Se concluye que la Unidad Funcional de Desarrollo, por la naturaleza de sus funciones es la unidad funcional que tiene más competencia en relación al desarrollo del trabajo remoto y su seguimiento continuo a fin de velar por la salud de los servidores en esta modalidad, teniendo en cuenta que se ha visto factores de riesgo en el trabajo y la Unidad Funcional de Desarrollo supervisa la realización de estudios para mejorar la condición de vida de los trabajadores en su ámbito laboral y familiar en conjunto con el Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo y es sabido que los niveles de estrés en pandemia es algo que no solo ocurre en nuestro país y que afecta a nivel motivacional en la productividad el clima laboral y la vida personal y familiar tal cual lo mencionan Bosch, Paz y Urzúa (2020) . Por otro lado, El JUFG, es el área que gestiona las directivas y procedimientos y encargada de actualizar tales, además de reportar con el Área de Control de Asistencia y legajos la condición en la cual se encuentra un trabajador al cierre del mes para el cálculo de las remuneraciones y el reporte ante SERVIR sobre la ejecución de horas. La DERH, es la dirige, organiza y supervisa en las dos unidades funcionales y conduce técnicamente el proceso de Gestión de Recursos Humanos, con competencia para aprobar lineamientos para lograr el bienestar del personal. Si se pone énfasis en la gestión de los recursos humanos lograremos productividad, Popovici (2020).

Figura 3

Triangulación del análisis documental.

Asimismo, la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, solicita con Informe N° xxx- 2020-UFD-ORH-OGA/INEN, el desarrollo del personal que efectúa trabajo remoto y la servidora MVLL remite reporte según formato y las evidencias como son los reportes en excel de los documentos recepcionados en la UFD y derivado a ella (MVLL) y registro de distribución de descansos médicos- expedientes. lo cual detalla en informe personal N°25-2020- MVLL.



En aa Unidad de Gestión se efectuó la revisión del informe N° xxx- 2020-ST- ORH/INEN, de fecha 26.10.2020, en la cual el área remite reporte de actividades del personal que efectúa trabajo mixto, esto quiere decir semi presencial (según lo dispuesto por SERVIR y la D.A N° 001-INEN/OGA-ORH), y en su contenido indica haber efectuado 14 actividades al mes en promedio durante los meses de mayo a octubre, considerando una actividad en un día laboral solo de coordinación y no se adjuntan evidencias o se indican observaciones.

El INEN aprueba mediante Resolución Jefatural N° 169-2020-J/INEN la D.A. N° 001- 2020-INEN/OGA-ORH, que regula las disposiciones temporales que establece Disposiciones Temporales en el ámbito laboral del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como medida de Prevención a la Propagación del COVID-19, el cual se define en el numeral 6.5.7 detalla el cuadro modelo de reporte de actividades que debe ser remitido los primeros días de finalizar el mes para todo el personal que efectúa el trabajo remoto como medio de control. Asimismo, SERVIR (RPE- 039-2020-SERVIR) requiere saber la situación laboral de forma bimestral de cada trabajador.

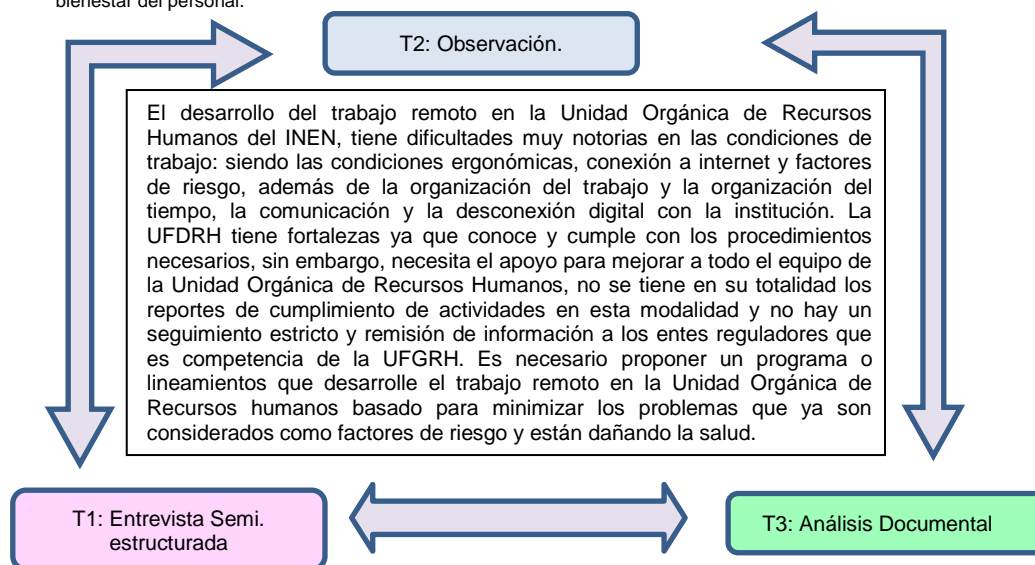
Al efectuar al azar la revisión de los reportes del personal que está en la modalidad de trabajo remoto, según los lineamientos dados en la Directiva Administrativa N° 001-2020-INEN/OGA-ORH, que establece Disposiciones Temporales en el ámbito laboral del INEN como medida de Prevención a la Propagación del COVID-19, se observa que la Unidad Funcional de Desarrollo remite de forma trimestral el reporte a su jefe inmediato, evidenciando los trabajos realizados en el periodo y utilizando las herramientas de comunicación con las que cuenta. Asimismo, se observa que no es lo propio con el personal en la Unidad Funcional de Gestión que emite un reporte simple sin adjuntar evidencias de los proyectos, numeraciones o coordinaciones efectuadas en el día que efectuó el trabajo remoto.

Si bien las funciones están definidas y son claras al explicar la misión del puesto, es importante tener en cuenta la capacidad de organización y la responsabilidad que tiene la persona para que el trabajo remoto sea una ventaja, se evidencia que no todo el personal que está en modalidad remota ha presentado un informe por las actividades realizadas, es necesario informar al jefe inmediato según directiva administrativa INEN (2020), es evidenciado también que por pandemia hay una sobrecarga laboral y una falta de organización física y el entorno familiar según lo afirma la RAE (2020) y, en el hogar, en ese espacio se agruparon todas las tareas según evidencia Díaz-Albertini (2021), lo cual se presume no le dan la importancia a efectuar sus reportes priorizando otras tareas. La omisión de reportar el trabajo remoto a corto plazo exigirá que el personal haga la devolución de horas, Poder Ejecutivo (2020) además Recursos Humanos debe reportar los primeros cinco días hábiles cada dos meses la situación laboral de los servidores según lo dispone Servir (2020). Internamente es el seguimiento al personal y cerrar la brecha entre lo que tiene que mejorar la institución y retribuir el trabajador para llevar bien el desarrollo del trabajo en esta modalidad, es importante alcanzar un nivel organizativo óptimo para poder tener un seguimiento y control de las actividades además de lograr así sociabilizar con todos, significa un cambio cultural y muy de acuerdo con lo que expone en su estudio Popovici (2020), pero también a un año de su implementación aún no está consolidada y prematuro aun y en proceso de aprendizaje, tal cual lo expone Sánchez (2017).

Figura 4

Triangulación de las técnicas de investigación utilizadas.

La Jefatura de la Unidad Funcional de desarrollo de Recursos Humanos(JUFDRH) por la naturaleza de sus funciones es la que tienen más competencia en relación al desarrollo del trabajo remoto y su seguimiento continuo a fin de velar de la salud de los servidores en esta modalidad, teniendo en cuenta que se ha visto factores de riesgo en el trabajo y la JUFDRH supervisa la realización de estudios para mejorar la condición de vida de los trabajadores en su ámbito laboral y familiar en conjunto con el Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, El JUFGRH, gestiona las directivas y procedimientos y encargada de actualizar tales, además de reportar con el Área de Control de Asistencia y legajos la condición en la cual se encuentra un trabajador. La DERH, es la dirige, organiza y supervisa en las dos unidades funcionales y conduce técnicamente el proceso de Gestión de Recursos Humanos, con competencia para aprobar lineamientos para lograr el bienestar del personal.



Se concluye que las dificultades más saltantes en el personal que efectúa el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos son: Las condiciones de trabajo resaltando bastante el hecho de no contar con equipos y muebles de oficina, además de una buena conexión a internet y por otra parte la comunicación y coordinación que son importantes para llevar a cabo o concluir de manera oportuna sus actividades. El sector público es importante que todas las partes estén al mismo ritmo y se tenga una comunicación fluida, es un macro sistema, de lo contrario afecta la salud de un grupo. Sería óptimo si en la organización del trabajo, se respetara los lineamientos aprobados por los entes reguladores, muy aparte de brindar un soporte de cómo organizar el trabajo, el tiempo, generar comunicación fluida y brindar apoyo motivacional y de recreación. Por último, existe una preocupación por querer mejorar esos aspectos tal vez no coincidiendo en las respuestas al tener alternativas de mitigar los factores de riesgo o como promocionar la salud, pero tampoco se contradicen, por tanto, es oportuno proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto que abarque todos los aspectos mencionados.

Los reportes del personal que está en la modalidad de trabajo remoto, según los lineamientos dados en la Directiva Administrativa N° 001- 2020-INEN/OGA-ORH, que regula las disposiciones temporales que establece Disposiciones Temporales en el ámbito laboral del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como medida de Prevención a la Propagación del COVID-19, se observa que la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos remite de forma trimestral el reporte a su jefe inmediato, evidenciando los trabajos realizados en el periodo y utilizando las herramientas de comunicación con las que cuenta. Asimismo, se observa que no es lo propio con el personal en la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos que emite un reporte simple sin adjuntar evidencias de los

Se concluye que el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN, tiene dificultades muy notorias en las condiciones de trabajo: siendo las condiciones ergonómicas, conexión a internet y factores de riesgo, además de la organización del trabajo y la organización del tiempo, la comunicación y la desconexión digital con la institución. La UFDRH tiene fortalezas ya que conoce y cumple con los procedimientos necesarios, sin embargo, necesita el apoyo para mejorar a todo el equipo de la Unidad Orgánica

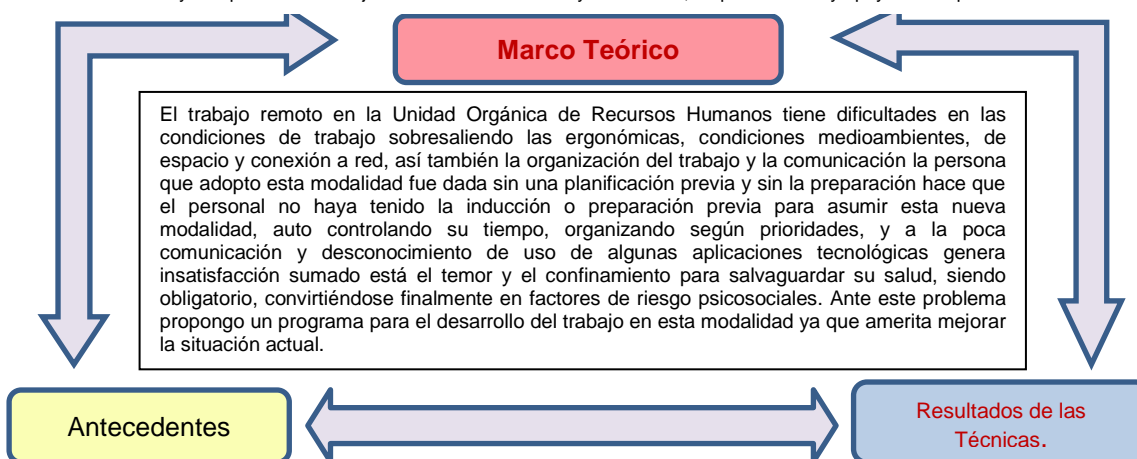
de Recursos Humanos, no se tiene en su totalidad los reportes de cumplimiento de actividades en esta modalidad y no hay un seguimiento estricto y remisión de información a los entes reguladores que es competencia de la UFGRH. Es necesario proponer un programa o lineamientos que desarrolle el trabajo remoto para minimizar los problemas que ya son considerados como factores de riesgo y están dañando la salud.

El trabajo remoto debe reunir características iniciando con la voluntariedad, organización, localización y tecnología, OIT (2019), considerándose riesgos psicosociales, OIT/OMS (2020), si las características no son las idóneas y causando efectos negativos, coincidiendo con la opinión de Parham y Rauf (2020), que afectan física y psicológicamente al personal.

Figura 5

Triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados.

Los reflejos más destacados del concepto actual son la organización, la localización y la tecnología, precisando que el aspecto organizativo es el más relevante, dirigido a proteger a los trabajadores a domicilio más vulnerables e igualando el trato con trabajadores según indica el convenio 177 de la OIT Ushakova (2019). Esta modalidad se caracteriza por la voluntariedad, condiciones de trabajo óptimas, protección de información, contar con las herramientas de trabajo, salud y seguridad, organización del trabajo y formación OIT (2019), La salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo" (OMS, Informe Técnico, Nro. 571, Ginebra, 1975). La Organización del Trabajo en las entidades laborales integra a los Recursos Humanos con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales, mediante el conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para trabajar con niveles adecuados de seguridad y salud, asegurar la calidad del producto o del servicio prestado y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos, Ecured (2021), los **factores psicosociales** son las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones laborales por una parte y por otro lado las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. Por último Mutz (2021) tener presente practicas no exhaustivas y una política de trabajo con elementos básicos y socializado, responsabilidad y apoyo del empleador.



El trabajo remoto forzoso en pandemia tiene factores negativos como son, la gestión del tiempo y los problemas de programación, la separación del trabajo de la vida privada, las interrupciones por parte de los hijos y la familia, el espacio, los ruidos del entorno y los problemas de salud que incluyen el estrés, Parham & Rauf (2020) Aspectos básicos no considerados integración con la organización, planificación y organización, seguridad de la información, entrenamiento y capacitación, falta de regulación, condiciones de trabajo Saco(2020). Su implementación es tardía por tanto su desarrollo y empleo es incipiente no consolidado Sánchez (2017), Las normas organizativas en una organización tienen un efecto significativo en la productividad y el compromiso organizativo, una guía estratégica con una política de trabajo a distancia que mejorara la práctica de la gestión estratégica, Tanpipat, Huay y Deng (2021)

Existen dificultades en las condiciones de trabajo: siendo las condiciones ergonómicas, conexión a internet y factores de riesgo, además de la organización del trabajo y la organización del tiempo, la comunicación y la desconexión digital con la institución. La UFDRH tiene fortalezas ya que conoce y cumple con los procedimientos necesarios, sin embargo, necesita el apoyo para mejorar a todo el equipo de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos, no se tiene en su totalidad los reportes de cumplimiento de actividades en esta modalidad y no hay un seguimiento estricto y remisión de información a los entes reguladores que es competencia de la UFGRH. Es necesario proponer un programa o lineamientos que desarrolle el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos humanos para minimizar los problemas que ya son considerados como factores de riesgo y están dañando la salud.

El trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos tiene dificultades en las condiciones de trabajo sobresaliendo las ergonómicas, condiciones medioambientales, de espacio y conexión a red, convirtiéndose en factores de riesgo psicosociales y la organización del trabajo en la cual la persona que adopto esta modalidad fue dada sin una planificación previa y sin la inducción o preparación previa para asumir esta nueva modalidad, siendo aspectos básicos en esta modalidad así lo expuso Saco (2020), auto controlando su tiempo, si bien la tecnología ayuda bastante aún hay una incapacidad para desconectarse y también fue visto por Felstead & Henseke (2017) aun sin pandemia y la presión existente, organizando según prioridades, y a la poca comunicación y desconocimiento de uso de algunas aplicaciones tecnológicas genera insatisfacción sumado está el temor y el confinamiento para salvaguardar su salud, siendo obligatorio. Respecto a la conciliación familiar si se ha tenido buenos resultados en la mayoría de los casos expuestos a pesar de la sobrecarga de tareas en la mujer en el hogar según lo expone Hernández e Ibarra (2019).

Esta modalidad debe ayudar a reforzar las habilidades blandas como la autogestión del tiempo, comunicación efectiva, orientación a resultados, capacidad de planificación y organización Aquije, Cabo, Millones y Moreno (2021), facilitar la conciliación del trabajo y la vida familiar, Jünemann y Wiegand / OIT(2021). Evidenciándose en este estudio forma positiva, además sin ser menos importante el tema tecnológico e igualdad de trato, Ushacova / OIT (2019). La organización del trabajo mal llevado tiene un efecto en el aparato psíquico, genera desgaste intenso en la salud de la persona y daña su organización personal, Almeida, Souza, Farías, Avena, Silva y Roque (2021) y por ultimo normando o regulando internamente es una forma de organizarse para una administración estratégica del trabajo remoto Tanpipat, Huey y Deng (2021). Ante este problema propongo un programa para el desarrollo del trabajo en esta modalidad ya que amerita hacer la propuesta de una mejora a la situación actual, ya la OIT previo y durante la pandemia ha puesto en marcha diversas guías para la práctica del trabajo a distancia a nivel internacional y regional para mitigar este problema y así también propuso Sánchez (2020), Tanpipat, Huey y Deng (2021), además Mutz(2021) expone se debe tener practicas generales no exhaustivas como una política de trabajo con elementos básicos y de responsabilidad del empleador.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos priorizando los objetivos en: las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, la conciliación familia- trabajo, y minimice los riesgos psicosociales, proyectándonos a que esta será una modalidad más en esta revolución tecnológica y así se salvaguardar la salud relacionados al trabajo, garantizando la calidad del servicio público.

Segunda: Se concluye respecto a las condiciones de trabajo, lo recopilado de los especialistas y según la revisión bibliográfica, es que al no ser una modalidad de trabajo previamente planificada y tradicional hay brechas que cubrir tanto en lo que corresponde a la institución como al personal, siendo los problemas más sobresalientes en las condiciones de trabajo, la organización del trabajo: la organización del tiempo, la comunicación, control y desconexión digital.

Tercera: Se concluye en relación a la organización del trabajo que existen problemas de comunicación, se confunde el termino de flexibilidad con disponibilidad, dado que la persona no está presente, pero existe la presión por hacer y relacionado también al desconocimiento del servidor, a tener una organización o autogestión de su tiempo, priorizando sus actividades, el autocontrol y compromiso personal y conocimientos.

Cuarta: Se concluye que, a pesar que el trabajo remoto no fue planificado y dado por pandemia con la obligatoriedad en las personas consideradas de riesgo, se evidencia que ha contribuido de manera favorable a la conciliación trabajo – familia, tal vez no tanto al desarrollo personal, pero si a retomar hábitos saludables, pero podrían mejorar si la organización del trabajo y las condiciones son mejoradas, dado que el tiempo será optimizado.

Quinta: Se concluye que, de acuerdo a los antecedentes, el marco teórico y resultados obtenidos efectivamente las características de las tareas, de la organización del trabajo, el tiempo, la desconexión digital, las condiciones de trabajo y los nuevos procedimientos exigidos por los entes reguladores y la misma variación donde se ejecuta el trabajo y el entorno, si son factores de riesgo y se ha encontrado efectos negativos por tales riesgos psicosociales.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Que bajo el liderazgo de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos y con la participación y conocimiento especializado de los jefes de las dos unidades funcionales se recomienda iniciar la ejecución el programa propuesto acorde a sus competencias y según corresponda las facultades para las coordinaciones con los demás involucrados en el proceso.

Segunda: Se recomienda evaluar de forma personal a cada servidor para saber específicamente que problema prevalece en sus condiciones de trabajo y las dificultades en la organización del trabajo que puedan ser atendidas en un corto plazo de acuerdo al presupuesto Institucional teniendo en cuenta al ayudar al desarrollo del trabajo remoto y reducir la brecha de modo que sea un trabajo decente, motive y logre el compromiso del servidor con la institución.

Tercera: Siendo la comunicación el aspecto que está generando inconvenientes. No obstante, parte fundamental de un trabajo en equipo y para la organización del trabajo, recomiendo previo a lo que se desee establecer, enseñar al servidor sobre cuáles son las características del trabajo remoto y la organización del trabajo en esta modalidad, lograr el compromiso haciéndolo participe, escucharlo como parte de la retroalimentación posteriormente establecer las normas de comunicación y organización flexibles, de forma que sea frecuente y habiendo superado esto apoyar con recomendaciones sobre su organización personal, en tanto que también se esperan resultados óptimos.

Cuarta: Es necesario el compromiso de los ejecutivos que lideran los grupos en cada unidad hacer partícipes al personal en cursos y capacitaciones que puedan ayudar a su desarrollo personal, de modo tal que también motivará y generará el compromiso en sus actividades diarias, nuevamente enseñarles a gestionar el tiempo.

Quinta: Nos tocó afrontar la pandemia, pero somos resilientes como organización y como personas, con conocimiento de ello me atrevo a recomendar una vez más a poner en práctica el programa de desarrollo del trabajo remoto de tal forma que ayudará como piloto a empezar con el personal de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos y podría replicarse a nivel institucional posteriormente.

Referencias

- Aquije Ortiz, F. Y., Cabo Cappillo, V. D., Millones Lapoint, A., Jr, & Moreno Prado, A. J. (2021). El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú. Pontificia Universidad Católica Del Perú; Repositorio de Tesis - PUCP.
- Bautista-Rodríguez LM.(2017), La calidad de vida como concepto. Rev. Ciencia y cuidado. 2017; 14(1): 5-8. E-ISSN 2322-7028. Colombia.
- Bosch M.J., Paz R.M. & Urzúa M. J. (2020). Trabajar a distancia: Cifras y estrategias. ESE Bussines School, Centro Trabajo y Familia. Universidad de los Andes.
- Castro, A. de. (2014). Comunicación organizacional: técnicas y estrategias. Universidad del Norte. Libro electrónico: <https://n9.cl/b9gxv>
- Culqui Fernández, A., & González Torres, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. Derecho & Sociedad, (46), 95-109. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- Clark, D., & Beck, A. (2012). Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad: ciencia y práctica. Bilbao: Desclee de Brower
- Decreto Supremo N° 083-2011-PCM, Decreto Supremo mediante el cual se crea la Plataforma de Interoperabilidad del Estado - PIDE. Esta norma pertenece al compendio Normativa sobre Transformación Digital
- Decreto de Urgencia N° 026- 2020, PCM mediante el cual se establecen diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID- 19) en el territorio nacional, incluye disposiciones sobre el trabajo remoto.

Decreto de Urgencia N° 037-2020, que dicta medidas complementarias para el Sector Salud en el marco de la Emergencia Sanitaria por los efectos del Coronavirus (COVID-19).

Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del Coronavirus (COVID-19).

Decreto Supremo N° 010-2020-TR (2020) desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

Decreto de Urgencia N° 078-2020(2020), decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el coVid-19 en el sector público.

Decreto Legislativo 1505 (2020), 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.

Decreto de Urgencia N° 055-2021, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones. Estas incluyen modificación en algunos artículos del Decreto Legislativo 1505.

Decreto de Urgencia N° 127-2020 dado por el Poder ejecutivo, que estableció el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

Decreto Legislativo 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID – 19.

Diario El Peruano (2020), publicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Editora Perú 01.nov.2020.

Diaz-Albertini, F. J. (2021) Contrato social ¿Hogar compartido o invadido? Lo Pública que puede ser la privacidad hoy en día.

- Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3),73-84. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/9yIkog>
- Dohrmann, S B, Herttua, K & Leppin, A (2020) Is physical and psychological work stress associated with fatigue in Danish ferry ship employees?, *international Maritime Health*, vol. 71, & no. 1. (2020). Is physical and psychological work stress associated with fatigue in Danish ferry ship employees?
- Ministerio de Salud (2020) Directiva Administrativa N° 293-Minsa/2020/Digep, Directiva que regula el trabajo remoto en salud para el personal de la salud y administrativos del Ministerio de Salud y gobiernos regionales.
- Directiva administrativa N° 001- 2020-INEN/OGA-ORH. Directiva Administrativa que establece Disposiciones Temporales en el ámbito laboral del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como medida de Prevención a la Propagación del Covid-19
- EcuRed (2021), organización del Trabajo, Enciclopedia cubana. https://www.ecured.cu/Organización_del_Trabajo
- Eurofound (2020), Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones — abril de 2020. Dublin: Eurofound. Disponible en <https://www.eurofound.euro>
- Estudio Muñiz, Ramírez, Pérez-Taíman & Olaya (2020), El trabajo remoto en tiempo de COVID-19. Recuperado de <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-Covid-19/>
- Erbes, A., & Roitter, S. (2020). Estrategia Tecnológica y Organización del Trabajo: Especificidades de la Industria Manufacturera Argentina. *Revista De Economía Y Estadística*, 58(1), 81–111. Recuperado a partir de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/31868>
- Fuster- Guillén, D., Ocaña-Fernandez Y., Salazar E. D. y Ramirez A., E. (2020) Desarrollo humano e integración familiar: Estudio desde el servicio integral del adulto mayor en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 25 N° 90, 2020.

- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
- Granados P.I.(2011), *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista IIPSI Facultad de Psicología* Vol. 14 –Nº2-2011 pp.271-276.
- Gómez U., V., & Jiménez F., A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis (Santiago)*, 14(40), 377-396.
- Gutiérrez R. (2020) *Ergonomía en el trabajo remoto: Adaptando un espacio de trabajo en casa*. INSteractúa: Blog de salud, ciencia y tecnología. Recuperado a partir de: <http://insteractua.ins.gob.pe/2020/10/ergonomia-en-el-trabajo-remoto.html>
- Guerin L. & DelPo, A. (2021). Chapter 14: Telecommuting and Remote Work. *Create Your Own Employee Handbook*, 277–286.
- Hernández L. e Ibarra R.(2019) *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México* *Work/family reconciliation: Challenge for México* *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* núm. 86 · año 40 · enero-junio de 2019 Iztapalapa.
- Hernández, Fernández y Baptista (2018), *Metodología de la Investigación*.
- Jansen-Preilowski V. V., Paruzel A., & Maier G. W. (2020). Organization of working time in digitized work environments: a systematic literature review on the effects of reduced working hours on mental health/*Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit*. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(3), 331.

- Juárez Li, Jorge (2020), Trabajo Remoto: ¿cómo afecta la pandemia a los trabajadores peruanos? Centro de Investigación de FutureLab.
- Jünemann, F. y Wiegand, C.(2021) Manual De Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas, Fundación Chile Mujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos. En colaboración con Subsecretaría del Trabajo.
- Kuaik I. D. (2021). Evidencias de validez externa, discriminante y diagnóstica de la Escala Multidimensional de Ansiedad (EMA). *Perspectivas En Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 18(1), 42–55.
- Ley de Gobierno Digital (2012) Aprobado con Decreto Legislativo N° 1412 (2012)
- Ley N° 30036 Ley del Teletrabajo aprobado por Decreto Supremo N°017-2015-TR
- Ley Nª 29783 (2012) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Normas Legales El peruano. Lima, sábado 20 de agosto de 2011.
- López-García, J. R., García-Herrero, S., Gutiérrez, J. M., & Mariscal, M. A. (2019). Psychosocial and Ergonomic Conditions at Work: Influence on the Probability of a Workplace Accident. *BioMed Research International*, 1–13.
- Latorre A. F. (2020) Impacto de las políticas económicas- laborales en las condiciones de trabajo en Ecuador periodo (2007-2017) Programa de Doctorado en Filosofía y Letras. Universidad de Alicante.
- Martínez M. M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33. Recuperado en 21 de julio de 2021, de <http://ve.scielo.org/scielo.php>
- Marzonetto, G. (2020). Propuesta De Modelo De Análisis De Coordinación Institucional en La Implementación De Políticas Sociales. El Caso De Las Políticas De Cuidado Infantil en Argentina. *Documentos y Aportes En Administración Pública y Gestión Estatal*, 20(35), 1–26. <https://doi.org/10.14409/daapge.2020.35.e0002>

- Mealer, M., Moss, M., Good, V., Gozal D., Kleinpell, R., Sessler, C.(2016) What is Burnout Syndrome (BOS), American Thoracic Society. ATS Public Health Information Series © 2016.
- Ministerio de Salud (2020), Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA. Perú.
- Monje A. C.A. (2011) Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guia Didáctica.
- Muñiz Terra L. (2020). El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación. Trabajo y Sociedad, XXI(34), 375–389.
- Mutz, R. (2021). Remote Work Best Practices (And Cautionary Tales). TortSource, 23(2), 6–7.
- Nieto Cuevas P. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad? Ehquidad, 11, 203–237.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2019.0007>
- Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020OIT(2020), Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A practical guide, ISBN 978-92-2-032404-2 (impreso) y ISBN 978-2-032405-9 (PDF web)
- Organización Internacional del Trabajo (2019), Las Reglas del Juego, Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, p71.
- Organización Internacional del Trabajo (2019), Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Departmental news.
- OIT 2011 Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina. ISBN: 978-92-2-325463-6 (versión impresa) ISBN: 978-92-2-325464-3 (versión web pdf).
- OIT, (1996) La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre el trabajo a domicilio, Comunicado de prensa, 20 junio 1996.

- OIT (2016), Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, tomado del sitio web:
<https://n9.cl/gqvoi>
- OIT (2017) C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148). Extraído de la web:
<https://n9.cl/12co7>. Agosto 2021.
- Parédez N. I. (2020) En el Ámbito Laboral: El derecho a la Desconexión Digital. Normas legales actualizadas (NLA). El Peruano.pe 04/11/2020.
- Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M.-J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, A. (2017). Work-family practices and organizational commitment: the mediator effect of job satisfaction. *Universia Business Review*, 56, 52–83.
<https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N4.03>
- Parham, S., & Rauf, M. A. (2020). COVID-19 and obligatory remote working in HEIs: an exploratory study of faculties' work-life balance, well-being and productivity during the pandemic. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VIII(12), 384- 400. <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2020/12/81223.pdf>
- Parcheva, M. (2020). Managerial and Ergonomic Measures for Reducing Psychosocial Risk Factors in the Workplace Under COVID-19. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series*, 1, 109.
- Poder Ejecutivo (2020) mediante Decreto de Urgencia Nro. 127-2020, decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.
- Popovici, Veronica & Alina - Lavinia Popovici. (2020). Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 1, 468.
- Quintero L. G. (2017), Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0

RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP(2020), Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. São Paulo | V. 60 | n. 6 | nov-dez 2020 | 388-399 ISSN 0034-7590; eI SSN 2178-938X DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200603>

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29.

Rebelo G., Simões E. and Salavisa I. (2020) Working Time and Digital Transition: A Complex and Ambiguous Relationship DOI: 10.34190/eair.20.052

Rebaza S., S. (2020), Ponencia “Aspectos y estrategias de prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental” (archivo de video). IX Congreso nacional de derecho del trabajo de la seguridad social.

Resolución Ministerial N° 055- 2020 TR, que aprueba el documento denominado “Guía para la prevención del coronavirus en el ámbito laboral”.

Resolución Ministerial N° 072- 2020-TR, que aprueba el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020- SERVIR-PE, que aprueba la guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020- SERVIR-PE, que formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobó la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto"

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones De Trabajo, Seguridad Y Salud en La Población Económicamente Activa Y Ocupada en Áreas Urbanas Del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32–41.

Saco B. R(2020), El teletrabajo y declaratoria en la Republica Ley de teletrabajo: ¿Cuáles son las diferencias y similitudes de esta modalidad en Perú y Chile? Pontifica Universidad Católica del Perú.

- Sako, M. (2021). From Remote Work to Working From Anywhere: Tracing temporary work modifications resulting in permanent organizational changes. *Communications of the ACM*, 64(4), 20–22.
- Sánchez Castro I. (2017), Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*. Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017. @ 2017 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313.
- Sánchez Zapata, D. C., & Vergara Mesa, H. D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 53, 207–231.
- Serrano Argüeso, Mariola (2019), Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral, Universidad de Deusto. Bilbao (2019. P 5).
- SERVIR- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020).
- Tamayo Mora, S. (2020). Comunicación interna, clima organizacional y satisfacción laboral: una reflexión necesaria. *Folletos Gerenciales*, 24(3), 208–217.
- Tanpipat, W., Lim, H. W., & Deng, X. (2021). Implementing Remote Working Policy in Corporate Offices in Thailand: Strategic Facility Management Perspective. *Sostenibilidad*, 13(3), 1284. MDPI AG. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.3390/su13031284>
- Torres, A.C.(2017) Asesora de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral del Ministerio de Trabajo, En la edición del programa Trabajo en Acción. Gestión TV. Recuperado de <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>
- Torres, Y., & Rodríguez, Y. (2021). Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 39(2), 1–9. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e342868>

- Usakova T. (2019) Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177). Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019 @ 2019 ADAPT University Press – ISSN 2282-2313.
- Valencia C., Ana M. C.(2018) Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., vol. 12, núm. 41, jan-jun, 2018, pp. 203-226 Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A. C. Puebla, México.
- Verduyn, P., Résibois, M., & Massar, K. (2017). Sadness. En V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), Encyclopedia of personality and individual differences. New York: Springer
- Vetter, A. (2021). 3 tips for building remote-work policies that last: Management should focus on people, property, and technology. Journal of Accountancy, 1–3.

Anexo 1

Matriz de Categorización

Título: Desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021

Autor: Jaramillo Coaguila, Alicia M.

Problema General	Objetivo General	Categorías	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos
¿Cómo se desarrolla el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021?	Proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021.	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones Ergonómicas ▪ Condiciones de higiene y conectividad a red ▪ Condiciones de Prevención, Seguridad y salud. ▪ Condiciones Psicosociales. 	Observación participativa	Guía de observación
Problemas Específicos	Objetivos Específicos:				
¿Culés son las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	Describir las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto.	Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización del tiempo ▪ Coordinación y Comunicación ▪ Control ▪ Desconexión laboral 	Entrevista Semiestructurada	Guía de entrevista
¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?	Conocer la organización del trabajo el personal que está en modalidad remota en el INEN				
El trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.	Conocer si el trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN.	Conciliación trabajo-Familia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bienestar personal ▪ Integración Familiar ▪ Distribución de Roles 	Análisis Documental	Ficha de análisis Documental
Las modificaciones en las características de la tarea, la variación de lugar, la organización del trabajo, el tiempo, la desconexión digital, las condiciones del trabajo y el entorno se convirtieron en riesgos psicosociales?	Determinar si las modificaciones en las características de la tarea, la variación de lugar, la organización del trabajo, el tiempo, la desconexión digital, las condiciones del trabajo y el entorno son considerados riesgos psicosociales.	Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ansiedad ▪ Depresión ▪ Síndrome de Burnout ▪ Estrés 		

Fuente: OIT(1996)

Anexo 2

Guía de Entrevista semi estructurada.

1. ¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?
2. ¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?
3. ¿Cuáles deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?
 - a) ¿Qué aspectos son considerados en las condiciones ergonómicas en el personal que efectúa el trabajo remoto?
 - b) ¿Cómo deberían ser las condiciones de conectividad a las redes de internet en un escenario óptimo para un trabajador en modalidad remota?
 - c) ¿Qué medidas preventivas se deberían tomar en temas de seguridad y salud en el trabajo relacionado al personal en TR?
 - d) ¿Cómo debería ser el tipo de organización, contenido del trabajo y ejecución de las tareas?, que recomendaciones podría mencionar para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y los problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores?
4. ¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?
 - a) ¿De acuerdo a la experiencia cómo considera que sería la forma idónea de gestionar el tiempo en el trabajo remoto?
 - b) ¿Cuáles deberían ser los canales de comunicación, la frecuencia y fluidez de las comunicaciones en el trabajo remoto?
 - c) Servir implementa los lineamientos para generar los reportes semanales y/o diarios de los servidores bajo la modalidad de trabajo remoto, como se debería llevar el control de los avances del personal en TR?

- d) ¿De qué se trata la desconexión digital en el centro de labores para el personal en trabajo remoto?
5. El trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.
- a) ¿Cómo el trabajo remoto contribuiría al bienestar personal?
 - b) ¿Cómo se podría mantener el equilibrio entre el trabajo remoto y la vida familiar manteniendo la privacidad?
 - c) ¿Cómo debería distribuirse los roles entre parejas que efectúan trabajo remoto?
6. ¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?
- a) ¿Siendo la ansiedad una consecuencia o efecto del riesgo psicosocial, como debería manejarse?
 - b) ¿Cómo se debería minimizar la depresión en el trabajo remoto en época de pandemia?
 - c) ¿Qué recomendaría para evitar el síndrome de burnout en los trabajadores de trabajo remoto de la UO RRHH DEL INEN?.
 - d) ¿Cómo el estrés causado por el prolongado aislamiento puede ser mitigado o eliminado en los trabajadores que efectúan trabajo remoto,
7. ¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?

Anexo 3:

Matriz de desgravación de la entrevista

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Jefa de la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos.
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	<p>Al inicio de la pandemia, la verdad que no sabíamos cómo trabajar, y si bien es cierto nos dijeron "todos a nuestras casas", nadie dijo como deberíamos trabajar, la mayoría no desarrollo ninguna función, mientras que otros por la responsabilidad asumida a fuerzas a través de los correos institucionales y celular personales (asumiendo gastos a cuenta nuestra) seguíamos trabajando desde casa con la dificultad de comunicarnos y tener la respuesta en el momento oportuno, aun las condiciones laborales no son las que debe tener un trabajador que efectúa el trabajo remoto, en el sentido que dificulta mucho el cumplir con las tareas sin las herramientas adecuadas. De cada 6 solo 1 trabajaba, falta de comunicación, además es muy difícil coordinar durante los horarios regulares, el personal que labora de modo presencial no responde a las horas acordadas o simplemente no se comunica.</p> <p>El personal mayor de 65 años se les dificulta el en el uso de los sistemas informáticos, sin capacitación y sin los equipos necesarios es difícil cumplir los requerimientos, por lo que algunos deciden o volver a forma presencial sin importar poner en riesgo su salud</p>
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	<p>En el aspecto personal los beneficios son que hemos aprendido el uso de las sistemas informáticas, uso de plataformas, otros han aprovechado su tiempo en estudiar cursos a distancia, además que salvaguarda nuestra salud por el confinamiento y evita poner en riesgo nuestra salud, para la institución es sinónimo de la continuidad de la prestación de servicios profesionales en las diferentes áreas de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, que finalmente se refleja en la tranquilidad de todo el personal de la institución.</p>
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	<p>Cada uno nos hemos adecuado como podíamos, muchos en casa no contamos con un escritorio, una computadora, un espacio adecuado, señal de internet de no es de calidad, incurriendo en gastos de energía eléctrica o comprando equipo de cómputo o accesorios. Además, hay personal que no está familiarizado con los equipos informáticos. La institución debería proveer de los medios informáticos para trabajar y en el INEN no se dio, no se respeta la desconexión laboral, el personal efectúa llamadas incluso fuera del horario de trabajo, y en lo personal opte por regresar a trabajar porque sentía que las condiciones laborales en las cuales trabajaba no me ayuda a desempeñarme bien y causo estrés, ansiedad y evitar el trabajo, porque la presión es grande y una persona responsable busca cumplir con lo requerido.</p>
4	¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?	<p>¿Cómo exigir a una persona en el trabajo si no está preparada para trabajar a esta modalidad?, no puede hacer algo que desconoce y sin equipos básicos, además la comunicación es casi nula tampoco se informó de los lineamientos.</p> <p>En el hogar el trabajador se carga de toda la tarea en caso de mujeres, de forma paralela se trabajaba. Creo que se debería organizar bien la distribución del tiempo según prioridades, la carga laboral con los horarios y capacidades de cada servidor, a pesar de la norma no se respetan los horarios de trabajo del personal y muchos desconocen cómo organizarse fuera de oficina. No se respeta la desconexión laboral. Usamos el correo electrónico y el whatsapp personal con lo más urgente ya que es más práctico, el team viewer y any desk son aplicaciones usadas para trabajar vía remota, pero se cuelga mucho. Debe haber muchos más medios que desconocemos y puedan usarse, de darse capacitación vía remota evitar ser tan ligera y debe reiterarse hasta aclarar todas las consultas, las grabaciones deberían distribuirlas no todos pueden conectarse al mismo tiempo y pierden la oportunidad. Los softwares aún tienen deficiencias. Si bien tenemos los lineamientos en la cual se ha incluido un tipo de reporte, hay una diferencia entre lo que dice el papel y lo que realmente se da en la práctica, en otros lugares tienen un control de asistencia al ingresar a TR y un control de horas extras, el jefe supervisa regularmente cosa que no se hace en el INEN, el trabajador prefiere venir a trabajar y arriesgarse en algunos casos. Además, según SERVIR hay obligatoriedad de remitir en el sistema del personal que efectúa trabajo remoto, de modo tal que se lleva un control de las horas laboradas y se sabe cuántas horas aún tiene pendiente por devolver, y el INEN aún no lo está ejecutando. Las horas que la persona trabaja después del horario debería ser considerado y tomado en cuenta, pero no se hace, no se toma en cuenta.</p>

5	<p>El trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.</p>	<p>El TR en un comienzo fue bonito, pero después generó estrés, ansiedad, de tener la máquina prendida y la atención tan demandante todo el día pasó a simplemente evitar las tareas tan solo pensar que es complicado desarrollarlas por las condiciones laborales, la persona no tenía planeado nada y el confinamiento corto muchas actividades incluyendo las de recreación y académicas, no ayudo al desarrollo personal, solo algunos sin carga familiar han optado por estudiar cursos de su interés por la ventaja de ser virtual.</p> <p>En el ámbito familiar, creo que sí ha ayudado a la unión familiar, cuidar la salud, creo que si ha sido positivo. Aun se tiene una desigualdad en la realización de las tareas en el hogar, para la mujer estar en la casa es hacer los quehaceres y si tienen un familiar vulnerable a cargo o en riesgo, la mujer asume toda la responsabilidad, hecho que hace sentir frustración a corto plazo por la sobrecarga en las tareas de la casa, los hijos y familiares vulnerables de haberlos, es difícil separar las cosas ya que ambos grupos son dependientes y demandantes de atención, se mezclan el ámbito laboral.</p>
6	<p>¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?</p>	<p>Mejorar la comunicación para empezar, organizar el trabajo, que se den pautas, charlas exclusivamente al personal que está en la modalidad remota, la persona puede hacer lo posible por cumplir pero no tiene las herramientas de trabajo para avanzar, existe una frustración porque no se tiene lo que se necesita para trabajar, las personas están con los ojos empañados por el uso del computador, no tienen pausa al trabajar por la preocupación de cumplir con todo lo que les viene y en un día no se puede terminar porque no tiene los medios. El Área de seguridad y Salud en el trabajo debe velar por todos los trabajadores por el peligro y riesgos no solo accidentes. El área de Seguridad Ocupacional está viendo al personal que ve covid, pero se han olvidado del personal que está en modalidad remota, con la pandemia muchas cosas han aflorado, también se cuenta con el departamento de psicología y no llega a todos los trabajadores, no está dirigido al personal en trabajo remoto. Hay talleres por salud mental y organización del tiempo, pero debería ser para personal en modalidad remota y ellos no se enteran, están olvidados, no deben dejarlos de lado. No solo hay ansiedad, o depresión, también se tiene la obesidad, diabetes, tensiones musculares, etc.</p>
7	<p>¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Es necesario cumplir con las directivas de trabajo remoto, organizarnos en casa, evitar los sobretiempos, respetar de otro lado las coordinaciones fuera del horario de trabajo. El jefe de Recursos Humanos hacer un equipo de que especialidad tienen que ver con la salud mental del trabajador, trabajar con un equipo multidisciplinario, dar recomendaciones respecto a organización, pausas activas etc.</p> <p>Ayudar a los trabajadores que tienen otras enfermedades que se están originando justamente a raíz de la implementación del trabajo remoto y por el mismo contexto de pandemia. Brindar talleres de motivación, organización del trabajo y pausas que ayuden a su bienestar.</p>

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos.
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	<p>Las dificultades están mayormente en las condiciones de trabajo como son equipos y materiales motivo por el cual no han podido desarrollar sus funciones, y un ambiente en el hogar sin interrupciones, la entidad debería brindar las facilidades tecnológicas y banda de internet, no estuvo previsto pero ya ha pasado bastante tiempo, el personal en TR con sus ingresos no han podido acceder a comprar más equipos o sillas cómodas, a veces hay una sola computadora en casa que tiene que compartir hijos y padres de familia, generando que el personal se sienta tensionado, estresados al no poder cumplir con los requerimientos de rutina u otros solicitados por del Ministerio de Salud, Contraloría, control interno. Etc.</p> <p>Nos hemos obligado a continuar a pesar de todo al ser sector salud y con procedimientos adicionales por seguridad y control que vienen desde los ministerios. Se nota la presión y deterioro de la salud por la sobrecarga laboral y los cambios por el contexto de pandemia. Se hace notoria la falta de comunicación y coordinación entre las áreas, varios expedientes u solicitudes han demorado más tiempo que lo regular.</p>
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	<p>Al personal que está en modalidad remota les da la seguridad de no correr el riesgo a contagiarse ante la pandemia, y por otro lado cuidar de su familia y de este modo van a lograr cumplir con sus objetivos de la institución con la tranquilidad que necesitan. No se afecta con el aspecto remunerativo, y la institución cuenta con los servicios de cada uno en su especialidad, que en la institución es relevante ya que recursos humanos gestiona todo lo vinculado al personal de toda la institución y al ser de salud, hay muchos problemas y nuestra labor es atenuar dando la seguridad económica y emocional, aunque también somos personas y también nos ha afectado.</p>
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	<p>En si las condiciones de trabajo no han sido las más adecuadas no porque sea responsabilidad de la Institución, creo que no estuvo planificado nada y nadie imaginaba esta situación de pandemia, las personas tenían que adecuarse como fuese, motivo por el cual tienen hasta la fecha muchas falencias que hacen tal vez que el rendimiento no sea el óptimo, que algunos tengan problemas de salud, están inmerso en riesgo con cada aspecto de su entorno ya sea porque no cuentan con los equipos necesarios, el espacio en sus hogares porque hay niños y hay más ruidos y requieren atención, las actividades o tareas se incrementaron porque un grupo esta de licencia, y hay que cubrir esas tareas con el personal que trabaja sea remoto o semipresencial o hasta contratar más personal.</p> <p>La entidad debería brindar los bienes muebles o equipo, escritorio, teclado y sillas ergonómicas, respecto a conectividad un teléfono para facilitar las coordinaciones y llamadas ilimitadas con el personal, la comunicación es muy deficiente y el internet también, al iniciar esta modalidad nadie estuvo preparado causando malestar y problemas de salud. (Ansiedad, sobrepeso, tensiones muscular, dolor de cabeza, ausentismo).</p>
4	¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?	<p>La comunicación es deficiente, debería organizarse el tiempo, la persona que hace trabajo remoto no debería cumplir por cumplir, sino que previamente debe estar planificado y coordinado, mientras que haya una mejor comunicación vas a cumplir mejor con tu trabajo, los canales que se deberían usar son los correos, el whatsapp se usa si a la fuerza paso del campo personal al profesional, el zoom y otros aplicativos para las reuniones de trabajos usados, pero con limitaciones, no siempre responden a tiempo los requerimientos.</p> <p>Los reportes deberían plasmarse en un cuadro resumen donde de forma periódica debería informar al inmediato superior las funciones realizadas y finalizadas, no está funcionando al 100% pero se están adecuando, aun no se tiene un control de estos. A inicios de pandemia no estaba regulado el tema de la conexión o desconexión laboral, aun regulada no se cumple y finalmente debería coordinarse para que el personal que hace TR y labor presencial coincida y hagan coordinaciones dentro de la jornada laboral.</p>
5	El trabajo remoto ayuda a la conciliación familia - Trabajo en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.	<p>En este caso si bien es cierto tenemos personal en trabajo remoto que cuentan con familiares que están en grupo de riesgo o comorbilidad, pues por ese lado si ayuda, creo que en el tema personal no ha ayudado al desarrollo personal, hay cosas que uno lo hace de urgencia y sin los medios, nos ocupa más tiempo y estar en la oficina es más fácil desempeñarse, no hay un límite entre el trabajo y la vida personal, se requiere respetar el horario de trabajo, no hay recreación o actividades externas para distraerse peor con la psicosocial de pensar que se infectaran en algún ambiente, en el aspecto familiar a ayudado a estar con la familia que es del grupo de riesgo.</p> <p>Si hay parejas que ambos hacen trabajo remoto, se les debe dar las facilidades para que haga sus funciones y puedan sobrellevar las actividades del hogar, no hay una buena organización y distribución de roles, teniendo en cuenta que antes de pandemia algunos contaban con un personal que ayudaba en los quehaceres de la casa y ahora la madre es la que asume estas funciones, tradicionalmente hechas por la madre de familia pero bien puede asumirlas un varón y algunos la han intentado pero es difícil cambiar la realidad o costumbre.</p>

6	<p>¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?</p>	<p>Todo procedimiento se sujeta a un plazo de entrega de información, es por ello que la persona que se encuentra realizando trabajo remoto está preocupada y tensa porque no solo va depender de ella sino también de otra dependencia que le tienen que remitir información que ella tiene que cumplir, la cuestión es minimizar procedimientos y de ser menos burocráticos, trabajar de manera coordinada, la coordinación con otras direcciones o dependencias va permitir a que el procedimiento puede cumplirse en el plazo y oportunidad y tratar de disminuir ese estrés y carga psicosocial.</p>
7	<p>¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Lo mejor es ser lo más practico posible y darle las facilidades a la persona, no presionar, ser flexibles para cumplir con los objetivos, metas o funciones que se les pueda dar, la finalidad es que cumplan con lo que se requiere, si bien no está al lado nuestro, tienen muchas dificultades para el desempeño de sus funciones y requiere ser escuchado y atendido por profesionales, somos un equipo, requiere reforzar charlas y/o talleres, actualmente se le da poca importancia y sin darnos cuenta recargamos más otro grupo y generamos más dificultades en el equipo de trabajo, nos falta organizarnos, ser más comunicativos, a veces descuidamos un poco a este grupo. Sería ideal programar capacitaciones individuales o grupales, podemos ayudar a que ellos sigan motivados a seguir a pesar de las condiciones de trabajo actual, con las carencias que también según el presupuesto institucional podamos cubrir.</p>

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Director General de Administración y Director (e) Ejecutivo encargado de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	Una de las dificultades es que no todos los trabajadores tengan conocimiento o se haya terminado de manera integral el manual de procedimiento por lo que ha sido difícil la medición del trabajo remoto dentro de la institución y en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos, el MAPRO debidamente detallado y actualizados, se podría medir mejor el desempeño, como un medio de control, en la práctica hay personas que no han cumplido con las actividades propias de forma consiente y otros han cumplido más de lo esperado, es dependiendo de cada persona. Otra dificultad es el tema de la conexión a internet, muchas personas se estresan haciendo el trabajo remoto por no salir de su casa por el aislamiento, generando ansiedad, estrés, tensiones musculares y hasta malestares psicósomáticos, en pandemia son otras condiciones de trabajo diferentes a lo regular estamos hablando ya de algo obligatorio y el cuidado de nuestra salud, nuestro futuro, esa incertidumbre también genera el estrés. Hay personal vulnerable que por su naturaleza de sus funciones ha dificultado desempeño ya que es más de trato directo con el trabajador .Aún nos falta desarrollar sistemas de control y comunicación eficaz en el personal en trabajo remoto.
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	El beneficio es que el trabajador ya no se moviliza desde su casa a su centro de labores, tenemos conocimiento que muchos trabajadores vienen de distritos bastante alejados, que al centro de labores tomada 2 y 3 o 1 hora solo movilizándose y solo de ida, ahora el trabajo lo desarrolla desde su domicilio, ahorrando el tiempo en desplazarse y cuidando su salud. Asimismo, considero que algunas personas en modalidad remota son más productivas por la facilidad de uso de tecnologías y al realizarlas desde la comodidad de su domicilio. El beneficio para la institución es el aforo en las áreas porque disminuye la propagación del virus, e igual se brinda la atención a todos, el INEN no ha parado ni un solo día en brindar atención a sus pacientes y de igual forma la Unidad Orgánica de Recursos Humanos ha estado siempre brindando apoyo a todos los trabajadores de las áreas de forma continua. Aún están en tránsito todavía o por consolidarse algunos sistemas para facilitar el trabajo remoto, el personal requiere información y se les brinda según los medios asequibles.
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	El personal no contaba con los muebles necesarios, y empezaron efectuando el TR desde su cama, su sillón, mesa de comedor, no tenían las condiciones ergonómicas adecuadas, pero al prolongarse esta modalidad fue notándose la incomodidad por la falta de muebles adecuados y equipos básicos de oficina, tienen problema de conectividad a una red de internet de respuesta rápida o ágil, otros no cuentan con una pc moderna en casa, en algunos casos viven en zonas en crecimiento y los ruidos por construcciones contiguas ha dificultado la comunicación y generando estrés, además que en horas de ocio el vecino/a acostumbra a relajarse con la música sin respetar los decibeles, a veces incluyendo la algarabía de los niños en casa y no haber un espacio independiente para trabajar. El exceso de información de los medios y la incertidumbre ante seguir trabajando o no, la sobrecarga laboral, el fallecimiento de alguien cercano, el brote en la zona, está afectando la salud, todo influye y genera estrés. Las condiciones de trabajo no deberían ser factores de riesgo.
4	¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?	Un manual de procedimientos ayudaría a organizarse mejor el trabajo, el TR probablemente ha llegado para quedarse por tanto debemos adecuarnos, es una nueva cultura de trabajo. Al no tener claro las personas las funciones a desempeñar es difícil medir el tiempo que le conlleva efectuar un trabajo, dificulta llevar el control y poder exigir la responsabilidad por la ejecución de actividades. Los canales de comunicación dependen de cada servicio/área, no es lo mismo en control de asistencia que el área de legajos o de salud ocupacional, desde casa se puede ver el sistema de tramite documentario, efectuar llamadas telefónicas, el WhatsApp es un medio aceptable, se puede formar grupos de comunicación de diferentes grupos de trabajo, sin embargo, esta el tiempo de respuesta que no siempre es oportuno. Respecto al control del trabajo a pesar de los lineamientos, creo que debería sistematizarse para tener un control más efectivo y seguimiento, al no tener claro las funciones con un manual de procedimientos, el incumplimiento de un servidor en TR genera molestias y sobrecarga laboral en otros. Respecto a la desconexión digital o laboral es verdad que hay una normativa que dispone esto para los trabajadores, no obstante todos sabemos que en el sector público y salud hay requerimientos extraordinarios que no son de todos los días, pero se comunica para que lo desarrollen fuera del horario laboral, hay documentos urgentes y proyectos de decretos que tienen que ser sustentados, incluso se trabaja sábados y domingos, básicamente por situaciones de emergencia, y creo que se debería comunicar y coordinar que esas horas deberían ser compensados y además las actividades desarrolladas.
5	El trabajo remoto ayuda a la conciliación familia - Trabajo en los trabajadores de las Unidades	Pienso que si ha ayudado, si antes utilizaban entre 4 horas en el desplazamiento desde sus hogares al trabajo, pues ahora tienen más tiempo para sus familiares y hacer cosas adicionales del hogar, no es lo mismo desplazarse 4 o 5 horas de su vida diaria y 8 horas de trabajo, que en general suman 13 horas o que están dentro de casa solo 8 horas, esto ha generado un tipo de integración familiar, sin embargo también hay situaciones en las cuales la servidores no hace caso a su niño lo cual puede afectar a la familia, los niños se encuentran en casa y los padres laborando, pero en general creo que hay más integración

	Funcionales de Recursos Humanos del INEN?	hay más casos de gestación. En el aspecto personal podría decir que muchas personas han salido a efectuar ciclismo, caminar, patinar algunos hábitos están cambiando para bien y son bastantes saludables. Respecto a la distribución de roles si se ha dado que la mujer asume más responsabilidad en el hogar en el caso de tener hijos en edad escolar.
6	¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?	<p>Como te comentaba, como controlamos eso?, bueno con la Unidad funcional de salud mental, en el INEN esta aperturando el programa presupuestal Prevención y Control de Salud Mental y que ha estado desarrollando labores a través de medios virtuales, básicamente dirigido y orientado a trabajadores y brindar soporte emocional , pues se ha visto muchos casos de estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud de personal de forma presencial o mixta aún falta abarcar los trabajadores que están en modalidad remota, dado que la retroalimentación que da la prensa es mas a y más pues también hay temor a contagiarse.</p> <p>La ansiedad y estrés por no salir de casa o por enterarse que algún compañero o familiar que está contagiado, y las condiciones de trabajo finalmente desencadena más problemas de salud, ha habido casos de áreas se han cerrado por el temor a contagiarse, pero analizando no era dable hacer los mismo con UCI o emergencia, no se podía parar, pon tanto poco a poco nos ha tocado afrontar y convivir. si bien ahora ya debería haber más tranquilidad porque ya estamos protegidos con las vacunas, pues hay personal que no ha querido vacunarse es por decisión propia que poco a poco se les ha convencido, pero ha generado aún más incertidumbre en los demás por pensar que las vacunas tenían efectos secundarios, escuchados en redes sociales. Creo que primero se debería organizar el trabajo, organizar el tiempo del trabajador, las asignaciones de tareas deben ser de acuerdo a sus funciones, la capacidad de hacer, conocer el trabajo.</p>
7	¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?	Creo que seguir organizando tareas, charlas de salud mental de forma periódica dirigido a cada grupo de acuerdo a sus funciones, edades, y personal laborando solo en modalidad remota, así como lo hacen otras instituciones de salud, darle mejores condiciones de trabajo con equipos y accesos a internet para cumplir mejor sus labores y básicamente tener indicadores para medir el trabajo de manera efectiva y no sean considerados como factores de riesgo ya sea por sobrecarga o la dificultad que tengan en el proceso. El otro punto es que siempre se ha recomendado a través de la unidad funcional de salud mental es que no se sobrecargue de información sobre coronavirus, que también estresa y causa ansiedad, cayendo en depresión ante tanta desgracia que es difícil de controlar. Cada uno de forma personal puede ayudar al compañero dándole ánimos e instruyendo de los consejos que hay escuchado de los profesionales en salud mental y los entes rectores.

Anexo 4:

Matriz de codificación de la entrevista

N.º	Preguntas	Entrevistado 1: Jefa de Unidad de Desarrollo de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.	Entrevista 1 Codificada
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	<p>Al inicio de la pandemia, la verdad que no sabíamos cómo trabajar, y si bien es cierto nos dijeron “todos a nuestras casas”, nadie dijo como deberíamos trabajar, la mayoría no desarrollo ninguna función, mientras que otros por la responsabilidad asumida a fuerzas a través de los correos institucionales y celular personales (asumiendo gastos a cuenta personal) seguimos trabajando desde casa con la dificultad de comunicarnos y tener la respuesta en el momento oportuno, aun las condiciones laborales no son las que debe tener un trabajador que efectúa el trabajo remoto, en el sentido que dificulta mucho el cumplir con las tareas sin las herramientas adecuadas. De cada 6 solo 1 trabajaba, falta de comunicación, además es muy difícil coordinar durante los horarios regulares, el personal que labora de modo presencial no responde a las horas acordadas o simplemente no se comunica. El personal mayor de 65 años se les dificulta el en el uso de los sistemas informáticos, sin capacitación y sin los equipos necesarios es difícil cumplir los requerimientos, por lo que algunos deciden o volver a forma presencial sin importar poner en riesgo su salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de comunicarnos, no hay respuesta en el momento oportuno. - Las condiciones laborales dificultan mucho el cumplir con las tareas. - Es muy difícil coordinar durante los horarios regulares de trabajo, el personal no se comunica. - El personal mayor de 65 años se les dificulta el en el uso de los sistemas informáticos y cumplir con los requerimientos.
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	<p>En el aspecto personal los beneficios son que hemos aprendido el uso de las de sistemas informáticas, uso de plataformas, otros han aprovechado su tiempo en estudiar cursos a distancia, además que salvaguarda nuestra salud por el confinamiento y evita poner en riesgo nuestra salud, para la institución es sinónimo de la continuidad de la prestación de servicios profesionales en las diferentes áreas de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, que finalmente se refleja en la tranquilidad de todo el personal de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hemos aprendido el uso de las de sistemas informáticas, uso de plataformas. - Salvaguarda nuestra salud por el confinamiento. - Se ha aprovechado el tiempo en estudiar cursos a distancia. - Para la institución es sinónimo de la continuidad de la prestación de servicios profesionales.
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	<p>Cada uno nos hemos adecuado como podíamos, muchos en casa no contamos con un escritorio, una computadora, un espacio adecuado, señal de internet de no es de calidad, incurriendo en gastos de energía eléctrica o comprando equipo de cómputo o accesorios. Además, hay personal que no está familiarizado con los equipos informáticos es necesario la capacitación. La institución debería proveer de los medios informáticos para trabajar y en el INEN no se dio, no se respeta la desconexión laboral, el personal efectúa llamadas incluso fuera del horario de trabajo, y en lo personal opte por regresar a trabajar porque sentía que las condiciones laborales en las cuales trabajaba no me ayuda a desempeñarme bien y causo estrés, ansiedad y evitar el trabajo, porque la presión es grande y una persona responsable busca cumplir con lo requerido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En casa no contamos con un escritorio, una computadora, un espacio adecuado, señal de internet de no es de calidad - Incurriendo en gastos de energía eléctrica o comprando equipo de cómputo o accesorios. - Es necesaria la capacitación. - Existe la necesidad de renunciar o volver a presencial porque las condiciones laborales no ayudaba en el desempeño, generando el estrés, ansiedad y evitar el trabajo por la presión y dificultades. La institución debería proveer de los medios informáticos para trabajar y en el INEN no se dio, no se respeta la desconexión laboral,
4	¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?	<p>¿Cómo exigir a una persona en el trabajo si no está preparada para trabajar a esta modalidad?, no puede hacer algo que desconoce y sin equipos básicos, además la comunicación es casi nula tampoco se informó de los lineamientos. En el hogar el trabajador se carga de toda la tarea en caso de mujeres, de forma paralela se trabajaba. Creo que se debería organizar bien la distribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La persona no está preparada para trabajar a esta modalidad - La comunicación es casi nula. - En el hogar el trabajador se carga de toda la tarea en caso de mujeres. - Se debería organizar bien la

		<p>del tiempo según prioridades, la carga laboral con los horarios y capacidades de cada servidor, a pesar de la norma no se respetan los horarios de trabajo del personal y muchos desconocen cómo organizarse fuera de oficina. No se respeta la desconexión laboral. Usamos el correo electrónico y el whatsapp personal con lo más urgente ya que es más práctico, el team viewer y any desk son aplicaciones usadas para trabajar vía remota, pero se cuelga mucho. Debe haber muchos más medios que desconocemos y puedan usarse, de darse capacitación vía remota evitar ser tan ligera y debe reiterarse hasta aclarar todas las consultas, las grabaciones deberían distribuirlas no todos pueden conectarse al mismo tiempo y pierden la oportunidad. Los softwares aún tienen deficiencias. Si bien tenemos los lineamientos en la cual se ha incluido un tipo de reporte, hay una diferencia entre lo que dice el papel y lo que realmente se da en la práctica, en otros lugares tienen un control de asistencia al ingresar a TR y un control de horas extras, el jefe supervisa regularmente cosa que no se hace en el INEN, el trabajador prefiere venir a trabajar y arriesgarse en algunos casos. Además, según SERVIR hay obligatoriedad de remitir en el sistema del personal que efectuó trabajo remoto, de modo tal que se lleva un control de las horas laboradas y se sabe cuántas horas aún tiene pendiente por devolver, y el INEN aún no lo está ejecutando. Las horas que la persona trabaja después del horario debería ser considerado y tomado en cuenta, pero no se hace, no se toma en cuenta.</p>	<p>distribución del tiempo según prioridades, la carga laboral con los horarios y capacidades de cada servidor. Muchos desconocen cómo organizarse fuera de oficina.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se respeta la desconexión laboral, - El team viewer y any desk son aplicaciones usadas, pero se cuelga mucho. Los softwares aún tienen deficiencias. - No hay un control de asistencia y horas extras al ingresar a TR. - El trabajador en TR prefiere venir a trabajar y arriesgarse en algunos casos.
5	<p>El trabajo remoto ayuda a la conciliación familiar en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.</p>	<p>El TR en un comienzo fue bonito, pero después generó estrés, ansiedad, de tener la máquina prendida y la atención tan demandante todo el día pasó a simplemente evitar las tareas tan solo pensar que es complicado desarrollarlas por las condiciones laborales, la persona no tenía planeado nada y el confinamiento cortó muchas actividades incluyendo las de recreación y académicas, no ayudo al desarrollo personal, solo algunos sin carga familiar han optado por estudiar cursos de su interés por la ventaja de ser virtual. En el ámbito familiar, creo que sí ha ayudado a la unión familiar, cuidar la salud, creo que si ha sido positivo. Aun se tiene una desigualdad en la realización de las tareas en el hogar, para la mujer estar en la casa es hacer los quehaceres y si tienen un familiar vulnerable a cargo o en riesgo, la mujer asume toda la responsabilidad, hecho que hace sentir frustración a corto plazo por la sobrecarga en las tareas de la casa, los hijos y familiares vulnerables de haberlos, es difícil separar las cosas ya que ambos grupos son dependientes y demandantes de atención, se mezcla con el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No ayudo al desarrollo personal, solo algunos sin carga familiar han optado por estudiar cursos de su interés por la ventaja de ser virtual. - En el ámbito familiar, creo que sí ha ayudado a la unión familiar, cuidar la salud. - Aun se tiene una desigualdad en la realización de las tareas en el hogar. - La mujer asume toda la responsabilidad, hecho que hace sentir frustración a corto plazo por la sobrecarga en las tareas de la casa. Se mezcla con el ámbito laboral.
6	<p>¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?</p>	<p>Mejoras la comunicación para empezar, organizar el trabajo, que se den pautas/coordinar, charlas exclusivamente al personal que está en la modalidad remota, la persona puede hacer lo posible por cumplir pero no tiene las herramientas de trabajo para avanzar, existe una frustración porque no se tiene lo que se necesita para trabajar, las personas están con los ojos empañados por el uso del computador, no tienen pausa al trabajar por la preocupación de cumplir con todo lo que les viene y en un día no se puede terminar porque no tiene los medios. El Área de seguridad y Salud en el trabajo debe velar por todos los trabajadores por el peligro y minimizar los factores de riesgo. El Área de Seguridad Ocupacional está viendo al personal que ve covid, pero se han olvidado del personal que está</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la comunicación para empezar. - Organizar el trabajo. Dar pautas/coordinar y pausas en el trabajo. - Charlas exclusivamente al personal que está en la modalidad remota. - Facilitar herramientas de trabajo. - Minimizar los factores de riesgo. - No hay pausa al trabajar por la preocupación de cumplir con todo. - Talleres por salud mental para personal en modalidad

		<p>en modalidad remoto, con la pandemia muchas cosas han aflorado, también se cuenta con el departamento de psicología y no llega a todos los trabajadores, no está dirigido al personal en trabajo remoto. Hay talleres por salud mental y organización del tiempo pero debería ser para personal en modalidad remoto, ellos no se enteran, están olvidados, no deben dejarlos de lado. No solo hay ansiedad, o depresión, también se tiene la obesidad, diabetes, tensiones musculares, etc.</p>	<p>remota y organización del tiempo.</p>
7	<p>¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Es necesario cumplir con las directivas de trabajo remoto, organizarnos en casa, evitar los sobretiempos, respetar de otro lado las coordinaciones fuera del horario de trabajo. El jefe de Recursos Humanos hacer un equipo de que especialidad tienen que ver con la salud mental del trabajador, trabajar con un equipo multidisciplinario, dar recomendaciones respecto a organización, pausas activas, etc. Ayudar a los trabajadores que tienen otras enfermedades que se están originando justamente a raíz de la implementación del trabajo remoto y por el mismo contexto de pandemia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario cumplir con las directivas de trabajo remoto. - Organizarnos en casa. - Pausas activas. - Evitar los sobretiempos. - Coordinar dentro del horario de trabajo. - Trabajar con un Equipo multidisciplinario. - Ayudar a los trabajadores que tienen otras enfermedades. - Brindar talleres de motivación, organización del trabajo y pausas que ayuden a su bienestar.

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Jefe de Unidad de Gestión de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.	Entrevista 2 Codificada
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	<p>Las dificultades están mayormente en las condiciones de trabajo como son equipos y materiales motivo por el cual no han podido desarrollar sus funciones, y un ambiente en el hogar sin interrupciones, la entidad debería brindar las facilidades tecnológicas y banda de internet, no estuvo previsto pero ya ha pasado bastante tiempo, el personal en TR con sus ingresos no han podido acceder a comprar más equipos o sillas cómodas, a veces hay una sola computadora en casa que tiene que compartir hijos y padres de familia, generando que el personal se sienta tensionado, estresados al no poder cumplir con los requerimientos de rutina u otros solicitados por del Ministerio de Salud, Contraloría, control interno. Etc.</p> <p>Nos hemos obligado a continuar a pesar de todo al ser sector salud y con procedimientos adicionales por seguridad y control que vienen desde los ministerios. Se nota la presión y deterioro de la salud por la sobrecarga laboral y los cambios por el contexto de pandemia. Se hace notorio la falta de comunicación y coordinación entre las áreas, varios expedientes u solicitudes han demorado más tiempo que lo regular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las dificultades están mayormente en las condiciones de trabajo - La entidad debería brindar las facilidades tecnológicas y banda de internet. - El personal en TR no han podido comprar más equipos o sillas cómodas, generando tensión y estrés. - Se nota la presión y deterioro de la salud por la sobrecarga laboral y los cambios por el contexto de pandemia. - Se hace notorio la falta de comunicación y coordinación entre las áreas.
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	<p>Al personal que está en modalidad remota les da la seguridad de no correr el riesgo a contagiarse ante la pandemia, y por otro lado cuidar de su familia y de este modo van a lograr cumplir con sus objetivos de la institución con la tranquilidad que necesitan. No se afecta con el aspecto remunerativo, y la institución cuenta con los servicios de cada uno en su especialidad, que en la institución es relevante ya que recursos humanos gestiona todo lo vinculado al personal de toda la institución y al ser de salud, hay muchos problemas y nuestra labor es atenuar dando la seguridad económica y emocional, aunque también somos personas y también nos ha afectado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les da la seguridad de no correr el riesgo de contagiarse. - Cuidar de su familia. - Lograr cumplir con los objetivos de la institución con la tranquilidad que necesitan. - No se afecta el aspecto remunerativo. - La institución cuenta con los servicios de cada uno en su especialidad.
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	<p>En si las condiciones de trabajo no han sido las más adecuadas no porque sea responsabilidad de la Institución, creo que no estuvo planificado nada y nadie imaginaba esta situación de pandemia, las personas tenían que adecuarse como fuese, motivo por el cual tienen hasta la fecha muchas falencias que hacen talvez que el rendimiento no sea el óptimo, que algunos tengan problemas de salud, están inmerso en riesgo con cada aspecto de su entorno ya sea porque no cuentan con los equipos necesarios, el espacio en sus hogares porque hay niños y hay más ruidos y requieren atención, las actividades o tareas se incrementaron porque un grupo esta de licencia, y hay que cubrir esas tareas con el personal que trabaja sea remoto o semipresencial o hasta contratar más personal.</p> <p>La entidad debería brindar los bienes muebles o equipo, escritorio, teclado y sillas ergonómicas, respecto a comunicación un teléfono para facilitar las coordinaciones y llamadas ilimitadas con el personal, la comunicación es muy deficiente y el internet también, al iniciar esta modalidad nadie estuvo preparado causando malestar y problemas de salud. (ansiedad, sobrepeso, tensiones muscular, dolor de cabeza, ausentismo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En si las condiciones de trabajo no han sido las más adecuadas, creo que no estuvo planificado nada, motivo por el cual tienen hasta la fecha muchas falencias y algunos tengan problemas de salud. - Está inmerso el riesgo en cada aspecto de su entorno. - No cuentan con los equipos necesarios. - El espacio en sus hogares porque hay niños y hay más ruido y requieren atención. - Las actividades o tareas se incrementaron. - La entidad debería brindad un teléfono para facilitar las coordinaciones.

4	<p>¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?</p>	<p>La comunicación es deficiente. Debería organizarse el tiempo, la persona que hace TR no debería cumplir por cumplir, sino que previamente debe haber planificado e ir coordinando, mientras que haya una mejor comunicación vas a cumplir mejor con tu trabajo, los canales que se deberían usar son los correos, el whatsapp se usa si a la fuerza paso del campo personal al profesional, el zoom y otros aplicativos para las reuniones de trabajos usados, pero con limitaciones, no siempre responden a tiempo los requerimientos.</p> <p>Los reportes deberían plasmarse en un cuadro resumen donde de forma periódica debería informar al inmediato superior las funciones realizadas y finalizadas, no está funcionando al 100% pero se están adecuando, aun no se tiene un control de estos. A inicios de pandemia no estaba regulado el tema de la conexión o desconexión laboral, aun regulado no se cumple y finalmente debería coordinarse para que el personal que hace TR y labor presencial coincidan y hagan coordinaciones dentro de la jornada laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación es deficiente. - Debería organizarse el tiempo. - La persona que hace TR debería previamente haber planificado e ir coordinando. - Los canales de comunicación existen, pero con limitaciones, no siempre responden a tiempo los requerimientos. - Los reportes deberían plasmarse en un cuadro resumen donde de forma periódica debería informar al inmediato superior no está funcionando al 100%. - El tema de la conexión o desconexión laboral, aun regulado no se cumple y finalmente debería coordinarse para que el personal que hace TR y labor presencial coincidan y hagan coordinaciones dentro de la jornada laboral.
5	<p>El trabajo remoto ayuda a la conciliación familia - Trabajo en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.</p>	<p>En este caso si bien es cierto tenemos personal en trabajo remoto que cuentan con familiares que están en grupo de riesgo o comorbilidad, pues por ese lado si ayuda, creo que en el tema personal no ha ayudado al desarrollo personal, hay cosas que uno lo hace de urgencia y sin los medios, nos ocupa más tiempo y estar en la oficina es más fácil desempeñarse, no hay un límite entre el trabajo y la vida personal, se requiere respetar el horario de trabajo, no hay recreación o actividades externas para distraerse peor con la psicosocial de pensar que se infectaran en algún ambiente, en el aspecto familiar a ayudado a estar con la familia que es del grupo de riesgo.</p> <p>Si hay parejas que ambos hacen trabajo remoto, se les debe dar las facilidades para que haga sus funciones y puedan sobrellevar las actividades del hogar, no hay una buena organización y distribución de roles, teniendo en cuenta que antes de pandemia algunos contaban con un personal que ayudaba en los quehaceres de la casa y ahora la madre es la que asume estas funciones, tradicionalmente hechas por la madre de familia pero bien puede asumirlas un varón y algunos la han intentado pero es difícil cambiar la realidad o costumbre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No ha ayudado al desarrollo personal. - Si ayuda en el plano familiar. - No hay un Límite entre el trabajo y la vida personal. Se requiere respetar el horario de trabajo. - Se les debe dar las facilidades para que haga sus funciones y puedan sobrellevar las actividades del hogar, no hay una buena organización y distribución de roles.
6	<p>¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?</p>	<p>Todo procedimiento se sujeta a un plazo de entrega de información, es por ello que la persona que se encuentra realizando trabajo remoto está preocupada y tensa porque no solo va depender de ella sino también de otra dependencia que le tienen que remitir información que ella tiene que cumplir, la cuestión es minimizar procedimientos y de ser menos burocráticos, trabajar de manera coordinada, las coordinación con otras direcciones o dependencias va permitir a que el procedimiento puede cumplirse en el plazo y oportunidad y tratar de disminuir ese estrés y carga psicosocial. Es importante la comunicación fluida y oportuna. Brindar las mismas condiciones de trabajo a lo cual tenían acceso en oficina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La cuestión es minimizar procedimientos y de ser menos burocráticos. - Trabajar de manera coordinada. - Es importante la comunicación fluida y oportuna. - Brindar las mismas condiciones de trabajo a lo cual tenían acceso en oficina.
7	<p>¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo</p>	<p>Lo mejor es ser lo más practico posible y darle las facilidades a la persona, no presionar, ser flexibles para cumplir con los objetivos, metas o funciones que se les pueda dar, la finalidad es que cumplan con lo que se requiere, si bien no está al lado nuestro, tienen muchas dificultades para el desempeño de sus funciones y requiere ser escuchado y atendido por profesionales, somos un equipo, requiere reforzar charlas y/o talleres,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lo mejor es ser lo más practico posible y darle las facilidades a la persona, no presionar, ser flexibles. - Tiene muchas dificultades para el desempeño de sus funciones y requiere ser escuchado y atendido por profesionales, somos un equipo, requiere

	remoto?	<p>actualmente se le da poca importancia y sin darnos cuenta recargamos más otro grupo y generamos más dificultades en el equipo de trabajo, nos falta organizarnos, ser más comunicativos, a veces descuidamos un poco a este grupo.</p> <p>Sería ideal programar capacitaciones individuales o grupales, podemos ayudar a que ellos sigan motivados a seguir a pesar de las condiciones de trabajo actual, con las carencias que también según el presupuesto institucional podamos cubrir.</p>	<p>reforzar charlas y/o talleres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualmente se le da poca importancia y sin darnos cuenta recargamos más otro grupo y generamos más dificultades en el equipo de trabajo, nos falta organizarnos, ser más comunicativos.
--	---------	---	--

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Director General de Administración y Director (e) Ejecutivo encargado de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.	Entrevista 2 Codificada
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	<p>Una de las dificultades es que no todos los trabajadores tengan conocimiento o se haya terminado de manera integral el manual de procedimiento por lo que ha sido difícil la medición del trabajo remoto dentro de la institución y en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos, el MAPRO debidamente detallado y actualizados, se podría medir mejor el desempeño, como un medio de control, en la práctica hay personas que no han cumplido con las actividades propias de forma consiente y otros han cumplido más de lo esperado, es dependiendo de cada persona. Otra dificultad es el tema de la conexión a internet, muchas personas se estresan haciendo el trabajo remoto por no salir de su casa por el aislamiento, generando ansiedad, estrés, tensiones musculares y hasta malestares psicosomáticos, en pandemia son otras condiciones de trabajo diferentes a lo regular estamos hablando ya de algo obligatorio y el cuidado de nuestra salud, nuestro futuro, esa incertidumbre también genera el estrés. Hay personal vulnerable que por su naturaleza de sus funciones ha dificultado desempeño ya que es más de trato directo con el trabajador. Aún nos falta desarrollar sistemas de control y comunicación eficaz en el personal en trabajo remoto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Una de las dificultades no todos los trabajadores tengan conocimiento de los procedimientos, falta desarrollar sistemas de control y comunicación eficaz. - Otra dificultad es el tema de la conexión a internet. - Muchas personas se estresan haciendo el trabajo remoto por el aislamiento, generando ansiedad, estrés, tensiones musculares y hasta malestares psicosomáticos. - En pandemia son otras condiciones de trabajo diferentes a lo regular
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	<p>El beneficio es que el trabajador ya no se moviliza desde su casa a su centro de labores, tenemos conocimiento que muchos trabajadores vienen de distritos bastante alejados, que al centro de labores tomada 2 y 3 o 1 hora solo movilizándose y solo de ida, ahora el trabajo lo desarrolla desde su domicilio, ahorrando el tiempo en desplazarse y cuidando su salud. Asimismo, considero que algunas personas en modalidad remoto son más productivas por la facilidad de uso de tecnologías y al realizarlas desde la comodidad de su domicilio.</p> <p>El beneficio para la institución es el aforo en las áreas porque disminuye la propagación del virus, e igual se brinda la atención a todos, el INEN no ha parado ni un solo día en brindar atención a sus pacientes y de igual forma la Unidad Orgánica de Recursos Humanos ha estado siempre brindando apoyo a todos los trabajadores de las áreas de forma continua. Aún están en tránsito todavía o por consolidarse algunos sistemas para facilitar el trabajo remoto, el personal requiere información y se les brinda según los medios asequibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador ya no se moviliza desde su casa a su centro de labores ahorrando el tiempo y cuidando su salud. - Algunas personas son más productivas por la facilidad de uso de tecnologías y al realizarlas desde la comodidad de su domicilio. - Para la institución es el aforo en las áreas porque disminuye la propagación del virus. - El INEN y la Unidad Orgánica de Recursos Humanos brinda apoyo a las áreas de forma continua.
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el	<p>El personal no contaba con los muebles necesarios, y empezaron efectuando el TR desde su cama, su sillón, mesa de comedor, no tenían las condiciones ergonómicas adecuadas, pero al prolongarse esta modalidad fue notándose la incomodidad por la falta de muebles adecuados y equipos básicos de oficina, tienen problema de conectividad a una red de internet de respuesta rápida o ágil, otros no cuentan con una</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El personal no contaba con los muebles necesarios, y empezaron efectuando el TR desde su cama, su sillón, mesa de comedor, no tenían las condiciones ergonómicas adecuadas. - Tienen problema de conectividad a una red de

	trabajo remoto?	<p>pc moderna en casa, en algunos casos viven en zonas en crecimiento y los ruidos por construcciones contiguas ha dificultado la comunicación y generando estrés, además que en horas de ocio el vecino/a acostumbra a relajarse con la música sin respetar los decibeles, a veces incluyendo la algarabía de los niños en casa y no haber un espacio independiente para trabajar. El exceso de información de los medios y la incertidumbre ante seguir trabajando o no, la sobrecarga laboral, el fallecimiento de alguien cercano, el brote en la zona, está afectando la salud, todo influye y genera estrés. Las condiciones de trabajo no deberían ser factores de riesgo.</p>	<p>internet de respuesta rápida o ágil,</p> <ul style="list-style-type: none"> - El ruido por construcciones contiguas ha dificultado la comunicación. - No hay un espacio independiente para trabajar. - El exceso de información de los medios y la incertidumbre ante seguir trabajando o no, la sobrecarga laboral, el fallecimiento de alguien cercano, el brote en la zona, está afectando su salud. - Las condiciones de trabajo no deberían ser factores de riesgo.
4	¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el INEN?	<p>Un manual de procedimientos ayudaría a organizarse mejor el trabajo, el TR probablemente ha llegado para quedarse por tanto debemos adecuarnos, es una nueva cultura de trabajo. Al no tener claro las personas las funciones a desempeñar es difícil medir el tiempo que le conlleva efectuar un trabajo, dificulta llevar el control y poder exigir la responsabilidad por la ejecución de actividades. Los canales de comunicación dependen de cada servicio/área, no es lo mismo en control de asistencia que el área de legajos o de salud ocupacional, desde casa se puede ver el sistema de tramite documentario, efectuar llamadas telefónicas, el WhatsApp es un medio aceptable, se puede formar grupos de comunicación de diferentes grupos de trabajo, sin embargo, esta el tiempo de respuesta que no siempre es oportuno.</p> <p>Respecto al control del trabajo a pesar de los lineamientos, creo que debería sistematizarse para tener un control más efectivo y seguimiento, al no tener claro las funciones con un manual de procedimientos, el incumplimiento de un servidor en TR genera molestias y sobrecarga laboral en otros.</p> <p>Respecto a la desconexión digital o laboral es verdad que hay una normativa que dispone esto para los trabajadores, no obstante todos sabemos que en el sector público y salud hay requerimientos extraordinarios que no son de todos los días, pero se comunica para que lo desarrollen fuera del horario laboral, hay documentos urgentes y proyectos de decretos que tienen que ser sustentados, incluso se trabaja sábados y domingos, básicamente por situaciones de emergencia, y creo que se debería comunicar y coordinar que esas horas deberían ser compensadas y además las actividades desarrolladas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un manual de procedimientos ayudaría a organizarse mejor el trabajo, - Al no tener claro las personas las funciones a desempeñar es difícil medir el tiempo que le conlleva efectuar un trabajo, dificulta llevar el control y poder exigir la responsabilidad por la ejecución de actividades. - Los canales de comunicación dependen de cada servicio/área, el tiempo de respuesta que no siempre es oportuno. - Respecto al control del trabajo a pesar de los lineamientos, creo que debería sistematizarse para tener un control más efectivo y seguimiento. - El incumplimiento de un servidor en TR genera molestias y sobrecarga laboral en otros. - Respecto a la desconexión digital o laboral se debería comunicar y coordinar que esas horas deberían ser compensadas.
5	El trabajo remoto ayuda a la conciliación familia - Trabajo en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.	<p>Pienso que si ha ayudado, si antes utilizaban entre 4 horas en el desplazamiento desde sus hogares al trabajo, pues ahora tienen más tiempo para sus familiares y hacer algunas cosas adicionales, no es lo mismo desplazarse 4 o 5 horas de su vida diaria y 8 horas de trabajo, que en general suman 13 horas o que están dentro de casa solo 8 horas, esto ha generado un tipo de integración familiar, sin embargo, también hay situaciones en las cuales la servidores no hace caso a su niño lo cual puede afectar a la familia, los niños se encuentran en casa y los padres laborando, pero en general creo que hay más integración hay más casos de gestación. En el aspecto personal podría decir que muchas personas han salido a efectuar ciclismo, caminar, patinar algunos hábitos están cambiando para bien y son bastantes saludables. Respecto a la distribución de roles si se ha dado que la mujer asume más responsabilidad en el hogar en el caso de tener hijos en edad escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pienso que si ha ayudado, pues ahora tienen más tiempo para sus familiares y hacer cosas adicionales del hogar... esto ha generado un tipo de integración familiar - En el aspecto personal podría decir que muchas personas han salido a efectuar ciclismo, caminar, patinar algunos hábitos están cambiando para bien. - Respecto a la distribución de roles la mujer asume más responsabilidad en el hogar en el caso de tener hijos en edad escolar y si afecta a la familia.
6	¿Cómo debería prevenirse los	<p>Como te comentaba, como controlamos eso?, bueno con la Unidad funcional de salud mental, en el INEN esta aperturando el programa presupuestal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El INEN esta aperturando el programa presupuestal Prevención y Control de Salud

	<p>riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?</p>	<p>Prevención y Control de Salud Mental y se esta desarrollando labores a través de medios virtuales, básicamente dirigido y orientado a trabajadores y brindar soporte emocional , pues se ha visto muchos casos de estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud de personal de forma presencial o mixta aún falta abarcar los trabajadores que están en modalidad remota, dado que la retroalimentación que da la prensa es mas a y más pues también hay temor a contagiarse.</p> <p>La ansiedad y estrés por no salir de casa o por enterarse que algún compañero o familiar que está contagiado, y las condiciones de trabajo finalmente desencadena más problemas de salud, ha habido casos de áreas se han cerrado por el temor a contagiarse, pero analizando no era dable hacer lo mismo con UCI o emergencia, no se podía parar, pon tanto poco a poco nos ha tocado afrontar y convivir. si bien ahora ya debería haber más tranquilidad porque ya estamos protegidos con las vacunas, pues hay personal que no ha querido vacunarse es por decisión propia que poco a poco se les ha convencido, pero ha generado aún más incertidumbre en los demás por pensar que las vacunas tenían efectos secundarios, escuchados en redes sociales. Creo que primero se debería organizar el trabajo, organizar el tiempo del trabajador, las asignaciones de tareas deben ser de acuerdo a sus funciones, la capacidad de hacer, conocer el trabajo.</p>	<p>Mental pues se ha visto muchos casos de estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud de personal, aún falta abarcar a los trabajadores en TR.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La ansiedad y estrés por no salir de casa o por enterarse que algún compañero o familiar que está contagiado, y las condiciones de trabajo finalmente desencadena más problemas de salud, reforzar este punto. Creo que primero se debería organizar el trabajo, organizar el tiempo del trabajador, las asignaciones de tareas deben ser de acuerdo a sus funciones, la capacidad de hacer, conocer el trabajo.
7	<p>¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Creo que seguir organizando tareas, charlas de salud mental de forma periódica dirigido a cada grupo de acuerdo a sus funciones, edades y personal laborando solo en modalidad remota, así como lo hacen otras instituciones de salud, darle mejores condiciones de trabajo con equipos y accesos a internet para cumplir mejor sus labores y básicamente tener indicadores para medir el trabajo de manera efectiva y no sean considerados como factores de riesgo ya sea por sobrecarga o la dificultad que tengan en el proceso. El otro punto es que siempre se ha recomendado a través de la unidad funcional de salud mental es que no se sobrecargue de información sobre coronavirus, que también estresa y causa ansiedad, cayendo en depresión ante tanta desgracia que es difícil de controlar. Cada uno de forma personal puede ayudar al compañero dándole ánimos e instruyendo de los consejos que hay escuchado de los profesionales en salud mental y los entes rectores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creo que seguir organizando tareas, charlas de salud mental de forma periódica dirigido a cada grupo de acuerdo a sus funciones, edades y personal laborando solo en modalidad remota. - Darle mejores condiciones de trabajo con equipos y accesos a internet para cumplir mejor sus labores. - Básicamente tener indicadores para medir el trabajo de manera efectiva y no sean considerados como factores de riesgo ya sea por sobrecarga o la dificultad que tengan en el proceso. - El otro punto es que siempre se ha recomendado a través de la unidad funcional de salud mental es que no se sobrecargue de información sobre coronavirus.

Anexo 5:

Matriz de entrevista y conclusiones

N°	Pregunta	E1 – Jefa de Unidad de Desarrollo de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos	E2 – Jefe de Unidad de Gestión de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.	E3 – Director General de Administración y Director Ejecutivo (e) de la UO de Recursos Humanos	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Cuáles son las dificultades del desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores de la Unidad Orgánica de RRHH del INEN?	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de comunicarnos, no hay respuesta en el momento oportuno. - Las condiciones laborales dificultan mucho el cumplir con las tareas. - Es muy difícil coordinar durante los horarios regulares de trabajo, el personal no se comunica. - El personal mayor de 65 años se les dificulta el en el uso de los sistemas informáticos y cumplir con los requerimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las dificultades están mayormente en las condiciones de trabajo - La entidad debería brindar las facilidades tecnológicas y banda de internet. - El personal en TR no han podido comprar más equipos o sillas cómodas, generando tensión y estrés. - Se nota la presión y deterioro de la salud por la sobrecarga laboral y los cambios por el contexto de pandemia. - Se hace notorio la falta de comunicación y coordinación entre las áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Una de las dificultades no todos los trabajadores tengan conocimiento de los procedimientos, falta desarrollar sistemas de control y comunicación eficaz. - Otra dificultad es el tema de la conexión a internet. - Muchas personas se estresan haciendo el trabajo remoto por el aislamiento, generando ansiedad, estrés, tensiones musculares y hasta malestares psicosomáticos. - En pandemia son otras condiciones de trabajo diferentes a lo regular en la modalidad remota. 	Los jefes de cada unidad coinciden en las dificultades en las condiciones de trabajo, la comunicación y problemas de salud.	El E1, considera dificulta el uso de tecnología en personas mayores. Mientras que el E2, deterioro de la salud por la sobrecarga laboral. Y el E3 indica que los trabajadores no conocen los procedimientos.	Las dificultades que se tiene en el trabajo remoto son las condiciones de trabajo que abarcan diferentes aspectos y por otro parte la comunicación y coordinación que finalmente afectan a la salud.
2	¿Cuáles son los beneficios personales e institucionales del desarrollo del TR en el UO RRHH del INEN?	<ul style="list-style-type: none"> - Hemos aprendido el uso de las de sistemas informáticas, uso de plataformas. - Salvaguarda nuestra salud por el confinamiento. - Se ha aprovechado el tiempo en estudiar cursos a distancia. - Para la institución es sinónimo de la continuidad de la prestación de servicios profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les da la seguridad de no correr el riesgo de contagiarse. - Cuidar de su familia. - Lograr cumplir con los objetivos de la institución con la tranquilidad que necesitan. - No se afecta el aspecto remunerativo. - La institución cuenta con los servicios de cada uno en su especialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador ya no se moviliza desde su casa a su centro de labores ahorrando el tiempo y cuidando su salud. - Algunas personas son más productivas por la facilidad de uso de tecnologías y al realizarlas desde la comodidad de su domicilio. - Para la institución es el aforo en las áreas porque disminuye la propagación del virus. - El INEN y la Unidad Orgánica de Recursos Humanos brinda apoyo a las áreas de forma continua. 	Están de acuerdo respecto el beneficio del trabajador evitando el desplazamiento y la continuidad del servicio a nivel institucional.	La E1, considera haber aprendido a la fuerza el uso de plataformas. El E2, considera que no afecta lo remunerativo. Y E3, algunas personas son mas productivas.	El beneficio del trabajo a nivel personal es el cuidado de la salud y el tiempo en familia. Para el INEN es la continuidad del servicio, generando tranquilidad a los demás servidores.
3	¿Cuáles son y cómo deberían ser las condiciones de trabajo del personal que está efectuando el trabajo remoto?	<ul style="list-style-type: none"> - En casa no contamos con un escritorio, una computadora, un espacio adecuado, señal de internet de no es de calidad. Incurriendo en gastos de energía eléctrica o comprando equipo de cómputo o accesorios. - Es necesaria la capacitación. - Existe la necesidad de renunciar o volver a presencial porque la condición laboral no ayudaba en el desempeño, generando el estrés, ansiedad y evitar el trabajo por la presión y dificultades. La institución debería proveer de los medios informáticos para trabajar y en el INEN no se dio, no se respeta la desconexión laboral, 	<ul style="list-style-type: none"> - En si las condiciones de trabajo no han sido las más adecuadas, creo que no estuvo planificado nada, motivo por el cual tienen hasta la fecha muchas falencias y algunos tengan problemas de salud. - Está inmerso el riesgo en cada aspecto de su entorno. - No cuentan con los equipos necesarios. - El espacio en sus hogares porque hay niños y hay más ruido y requieren atención. - Las actividades o tareas se incrementaron. - La entidad debería brindad un teléfono para facilitar las coordinaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal no contaba con los muebles necesarios, y empezaron efectuando el TR desde su cama, su sillón, mesa de comedor, no tenían las condiciones ergonómicas adecuadas. - Tienen problema de conectividad a una red de internet de respuesta rápida o ágil, - El ruido por construcciones contiguas ha dificultado la comunicación. - No hay un espacio independiente para trabajar. - El exceso de información de los medios y la incertidumbre ante seguir trabajando o no, , la sobrecarga laboral, el fallecimiento de alguien cercano, el brote en la zona está afectando su salud. - Las condiciones de trabajo no deberían ser factores de riesgo. 	Todos coinciden en que no cuentan con los equipos o herramientas de trabajo, espacios en el hogar, conexión a la red de calidad, ruidos y problemas de salud. Y la institución debería prevenir y brindarlo.	La E1, menciona gastos incurridos de parte del trabajador y requiere capacitación Mientras el E2, indica falta de planificación. Y E3, El exceso se información de los medios de Comunicación y las condiciones de trabajo no deben ser factores de riesgo.	Respecto a las condiciones de trabajo del personal que está en la modalidad remota se concluye que no cumplen con las condiciones ergonómicas mínimas condiciones ambientales conexión a red, y existen factores de riesgo que están afectando su salud y la institución debería prevenir y brindarlo.
4	¿Cómo es la organización del trabajo en el personal que está en modalidad remota en el	<ul style="list-style-type: none"> - La persona no está preparada para trabajar a esta modalidad - La comunicación es casi nula. - En el hogar el trabajador se carga de toda la tarea en caso de mujeres. - Se debería organizar bien la distribución del tiempo según 	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación es muy deficiente. - Debería organizarse el tiempo. - La persona que hace TR debería previamente haber planificado e ir coordinando. - Los canales de comunicación existen, pero con limitaciones, no siempre 	<ul style="list-style-type: none"> - Un manual de procedimientos ayudaría a organizarse mejor el trabajo, - Al no tener claro las personas las funciones a desempeñar es difícil medir el tiempo que le conlleva efectuar un trabajo, dificulta llevar el control y poder exigir la responsabilidad por la ejecución de actividades. 	Existe concordancia al opinar respecto a la falta de organización del tiempo y del trabajo, la comunicación es deficiente y algunos casos no es oportuno, la	La E1, indica que el trabajador en modalidad remota prefiere arriesgar su salud y trabajar presencialmente ante las dificultades,	Es necesario organizar el trabajo, el cual incluye la organización del tiempo del trabajador, conocer las capacidades de cada uno, enseñarle como priorizar su

	INEN?	<p>prioridades, la carga laboral con los horarios y capacidades de cada servidor. Muchos desconocen cómo organizarse fuera de oficina.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se respeta la desconexión laboral, - El team viewer y any desk son aplicaciones usadas, pero se cuelga mucho. El software aún tienen deficiencias. - No hay un control de asistencia y horas extras al ingresar a TR. - El trabajador en TR prefiere venir a trabajar y arriesgarse en algunos casos. 	<p>responden a tiempo los requerimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los reportes deberían plasmarse en un cuadro resumen donde de forma periódica debería informar al inmediato superior no está funcionando al 100%. - El tema de la conexión o desconexión laboral, aun regulada no se cumple y finalmente debería coordinarse para que el personal que hace TR y labor presencial coincidan y hagan coordinac. dentro de la jornada laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los canales de comunicación dependen de cada servicio/área, el tiempo de respuesta que no siempre es oportuno. - Respecto al control del trabajo a pesar de los lineamientos, creo que debería sistematizarse para tener un control más efectivo y seguimiento. - El incumplimiento de un servidor en TR genera molestias y sobrecarga laboral en otros. - Respecto a la desconexión digital o laboral se debería comunicar y coordinar que esas horas deberían ser compensadas. 	<p>desconexión laboral, los reportes que no se cumplen (control) y hay limitaciones con los aplicativos o plataformas usadas.</p>	<p>El E2, indica respecto a la falta de coordinación. Y el E3, indica se debería sistematizar para llevar un control, el incumplimiento de un servidor en TR genera sobrecarga laboral en otros.</p>	<p>tiempo para ser productivo, actualmente no hay un control establecido que ayude a medir el cumplimiento de actividades y horas efectuadas. La comunicación no es muy oportuna.</p>
5	El trabajo remoto ayuda a la conciliación familia - Trabajo en los trabajadores de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos del INEN?.	<ul style="list-style-type: none"> - No ayuda al desarrollo personal, solo algunos sin carga familiar han optado por estudiar cursos de su interés por la ventaja de ser virtual. - En el ámbito familiar, creo que sí ha ayudado a la unión familiar, cuidar la salud. - Aun se tiene una desigualdad en la realización de las tareas en el hogar. - La mujer asume toda la responsabilidad, hecho que hace sentir frustración a corto plazo por la sobrecarga en las tareas de la casa. Se mezcla con el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - No ha ayudado al desarrollo personal. - Si ayuda en el plano familiar. - No hay un Límite entre el trabajo y la vida personal. Se requiere respetar el horario de trabajo. - Se les debe dar las facilidades para que haga sus funciones y puedan sobrellevar las actividades del hogar, no hay una buena organización y distribución de roles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pienso que si ha ayudado, pues ahora tienen más tiempo para sus familiares y hacer cosas adicionales del hogar... esto ha generado un tipo de integración familiar - En el aspecto personal podría decir que muchas personas han salido a efectuar ciclismo, caminar, patinar algunos hábitos están cambiando para bien. - Respecto a la distribución de roles la mujer asume más responsabilidad en el hogar en el caso de tener hijos en edad escolar y si afecta a la familia. 	<p>Todos consideran que el trabajo remoto ha ayudado en el plano familiar y que la mujer asume la doble función en el hogar, asumiendo el rol tradicional.</p>	<p>El E2 indica que no hay un límite entre el trabajo y la vida personal y se deben brindar facilidades para que hagan sus funciones. Y E3 considera que ayudo a construir o retomar buenos hábitos en el aspecto personal.</p>	<p>A pesar del contexto de pandemia y el confinamiento se tiene la percepción que el TR ha ayudado a crear vínculo familiar más fuerte, sin embargo; aún prevalece la carga de tareas del hogar en las mujeres.</p>
6	¿Cómo debería prevenirse los riesgos psicosociales en el trabajo a raíz de las modificaciones efectuadas al desarrollar el trabajo remoto en el contexto de pandemia?	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la comunicación para empezar. - Organizar el trabajo. Dar pautas/coordinar y pausas en el trabajo. - Charlas exclusivamente al personal que está en la modalidad remota. - Facilitar herramientas de trabajo. - Minimizar los factores de riesgo. - No hay pausa al trabajar por la preocupación de cumplir con todo. - Talleres por salud mental para personal en modalidad remota y organización del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La cuestión es minimizar procedimientos y de ser menos burocráticos. - Trabajar de manera coordinada. - Es importante la comunicación fluida y oportuna. - Brindar las mismas condiciones de trabajo a lo cual tenían acceso en oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> - El INEN esta aperturando el programa presupuestal Prevención y Control de Salud Mental pues se ha visto muchos casos de estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud de personal, aún falta abarcar a los trabajadores en TR. - La ansiedad y estrés por no salir de casa o por enterarse que algún compañero o familiar que está contagiado, y las condiciones de trabajo finalmente desencadena más problemas de salud, reforzar este punto. Creo que primero se debería organizar el trabajo, organizar el tiempo del trabajador, las asignaciones de tareas deben ser de acuerdo a sus funciones, la capacidad de hacer, conocer el trabajo. 	<p>Coinciden en minimizar los factores de riesgo, está relacionado a las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, que incluye procedimientos, la comunicación, coordinación y la capacidad, además muy recomendable los talleres que van a reforzar a este grupo de servidores.</p>	<p>La prevención de los riesgos psicosociales se inician minimizando los factores de riesgo, se mencionan las condiciones de trabajo que no son las adecuadas, la organización del trabajo y el tiempo, minimizando procedimiento, midiendo las capacidades del trabajador, enseñar con pautas para manejar el estrés, ansiedad por el entorno en general.</p>	
7	¿Cómo promocionar la salud ocupacional y salud mental de los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto?	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario cumplir con las directivas de trabajo remoto. - Organizarlos en casa. - Pausas activas. - Evitar los sobretiempos. - Coordinar dentro del horario de trabajo. - Trabajar con un Equipo multidisciplinario. - Ayudar a los trabajadores que tienen otras enfermedades. - Brindar talleres de motivación, organización del trabajo y pausas que ayuden a su bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lo mejor es ser lo más practico posible y darle las facilidades a la persona, no presionar, ser flexibles. - Tiene muchas dificultades para el desempeño de sus funciones y requiere ser escuchado y atendido por profesionales, somos un equipo, requiere reforzar charlas y/o talleres. - Actualmente se le da poca importancia y sin darnos cuenta recargamos más otro grupo y generamos más dificultades en el equipo de trabajo, nos falta organizarnos, ser más comunicativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creo que seguir organizando tareas, charlas de salud mental de forma periódica dirigido a cada grupo de acuerdo a sus funciones, edades y personal laborando solo en modalidad remota. - Darle mejores condiciones de trabajo con equipos y accesos a internet para cumplir mejor sus labores. - Básicamente tener indicadores para medir el trabajo de manera efectiva y no sean considerados como factores de riesgo por sobrecarga o la dificultad - Siempre se ha recomendado a través de la unidad funcional de salud mental es que no se sobrecargue de información sobre coronavirus. 	<p>Mejorar las condiciones de trabajo, organizar el trabajo y charlas o talleres que ayuden a su mejora en el trabajo.</p>	<p>En este punto la E1 indica ayudar en las otras enfermedades que padecen. E2, ser flexibles. E3, tener indicadores para medir el trabajo de manera efectiva y no sean considerados factores de riesgo.</p>	<p>Mejorando las condiciones de trabajo, organizando el tiempo, procedimientos y según las capacidades del servidor en TR, además de brindar charlas que le enseñan a trabajar en esta modalidad y a manejar otros aspectos de su entorno motivara a superar las dificultades.</p>

Conclusión General de las entrevistas semi estructurada

Se concluye que las dificultades más saltantes en el personal que efectúa el trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos son: Las condiciones de trabajo resaltando bastante el hecho de no contar con equipos y muebles de oficina, además de una buena conexión a internet y por otra parte la comunicación y coordinación que son importantes para llevar a cabo o concluir de manera oportuna sus actividades. El sector público es importante que todas las partes estén al mismo ritmo y se tenga una comunicación fluida, es un macro sistema, de lo contrario afecta la salud de un grupo. Sería óptimo si en la organización del trabajo, se respetara los lineamientos aprobados por los entes reguladores, muy aparte de brindar un soporte de cómo organizar el trabajo, el tiempo, generar comunicación fluida y brindar apoyo motivacional y de recreación. Por último, existe una preocupación por querer mejorar esos aspectos tal vez no coincidiendo en las respuestas al tener alternativas de mitigar los factores de riesgo o como promocionar la salud, pero tampoco se contradicen, por tanto, considero oportuno proponer un programa para el desarrollo del trabajo remoto que abarque todos los aspectos mencionados.

Anexo 6:

Guía de Observación

Empresa :	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas
Ubicación :	Surquillo - Lima
Área :	Unidad Orgánica de Recursos Humanos.
Observador :	Alicia Mery Jaramillo Coaguila
<p>De lo observado sobre las tres personas que trabajan dentro de la unidad de estudio, donde JUFD: Jefa de Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos, JUFG: Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos y DERH: Director Ejecutivo (e) de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.</p> <p>JUFD: Supervisa y coordina la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos. Además, organiza, planifica, dirige y controla los procedimientos y actividades para el desarrollo de los recursos humanos en el INEN, proponiendo mejoras que propicien su perfeccionamiento, a fin de cumplir los objetivos institucionales, apoya en las representaciones técnico- administrativas de la Unidad Orgánica y supervisa la aplicación de las normas y procedimientos de las actividades técnicas del personal del área funcional, la ejecución de estrategias para desarrollar la Cultura Organizacional, supervisa la realización de estudios para mejorar la condición de vida de los trabajadores en su ámbito laboral y familiar, desarrollo actividades para el seguimiento de casos especiales, así también supervisa, coordina y monitorea programas de bienestar social. Dirige al personal de la Unidad funcional que incluyen las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar de personal y Asistencia Social, Capacitaciones y Gestión del Rendimiento, Cuna – jardín y Lactario, Medicina. Inicialmente con trabajo vía remoto, pero por responsabilidad y las dificultades presentadas se tuvo que incorporar a trabajo semi- presencial o mixto, ejerce liderazgo sobre su personal, es comprometida con la institución.</p> <p>JUFG: Supervisa y coordina la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos. Además, organiza, dirige y controla las actividades y procedimientos de gestión del sistema de personal administrando los procesos de selección, contratación, registro, control, evaluación, pago de remuneraciones y beneficios y pensiones de los recursos humanos del INEN, proponiendo mejoras que propicien su perfeccionamiento, a fin de cumplir con los objetivos institucionales. Dirige al personal de la Unidad funcional que incluyen las</p>	

áreas de Selección de Personal y Contratos, Área de presupuesto y Programación, Área de Registros y Legajos, Control de Asistencia, Remuneraciones, Beneficios y Pensiones, Secretaria técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios. Programa organiza y participa de las reuniones técnicas de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos con la autorización del Director/a Ejecutivo/a, diseña y propone la actualización de las normas internas para la gestión administrativa del personal y dirige estudios e investigaciones sobre normas y procedimientos de Recursos Humanos., planifica la cobertura y propone la asignación de los recursos humanos necesarios para cumplir los objetivos institucionales, actualmente efectuando labor semi presencial, abogado de profesión, y mantiene comunicación activa con la Dirección ejecutiva, contratado bajo el D.Leg. 1057.

DERH: Dirige, organiza y supervisa la Unidad Orgánica de Recursos Humanos y conduce técnicamente el proceso de Gestión de Recursos Humanos para lograr que el INEN cuente con el potencial y recurso humano necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales, depende del Director/a General de la Oficina General de Administración y puede representar técnicamente al INEN, en comisiones, comités convenios, asesoramiento técnico, capacitación, actividades protocolares, administrativas y otras relacionadas con la Unidad Orgánica de Recursos Humanos. Programa y ejecuta el control, desarrollo y capacitación del personal para que desempeñen las capacidades y habilidades requeridas para el logro de los objetivos del INEN, Dispone la sistematización y actualización o el registro de la información de los recursos humanos del INEN, para la toma de decisiones y la planificación del desarrollo de los recursos humanos, diseña planes para la gestión y promoción de seguridad y salud en el trabajo, planea y conduce las estrategias y actividades para lograr el compromiso del personal, en el mejoramiento permanente de: los procesos, de los procedimientos y de la prestación de sus servicios. Es una persona con habilidades blandas y liderazgo de grupo, escucha activa y asequible a propuestas que ayuden al desarrollo del personal.

Se concluye que la Unidad Funcional de desarrollo de Recursos Humanos por la naturaleza de sus funciones es la unidad funcional que tienen más competencia en relación al desarrollo del trabajo remoto y su seguimiento continuo a fin de velar de la salud de los servidores en esta modalidad, teniendo en cuenta que se ha visto factores de riesgo en el trabajo y la Unidad Funcional de Desarrollo supervisa la

realización de estudios para mejorar la condición de vida de los trabajadores en su ámbito laboral y familiar en conjunto con el Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, El JUFG, es el área que gestiona las directivas y procedimientos y encargada de actualizar tales, además de reportar con el Área de Control de Asistencia y legajos la condición en la cual se encuentra un trabajador al cierre del mes para el cálculo de las remuneraciones y el reporte ante SERVIR sobre la ejecución de horas. La DERH, es la dirige, organiza y supervisa en las dos unidades funcionales y conduce técnicamente el proceso de Gestión de Recursos Humanos, con competencia para aprobar lineamientos para lograr el bienestar del personal.

Anexo 7:

Ficha de análisis documental

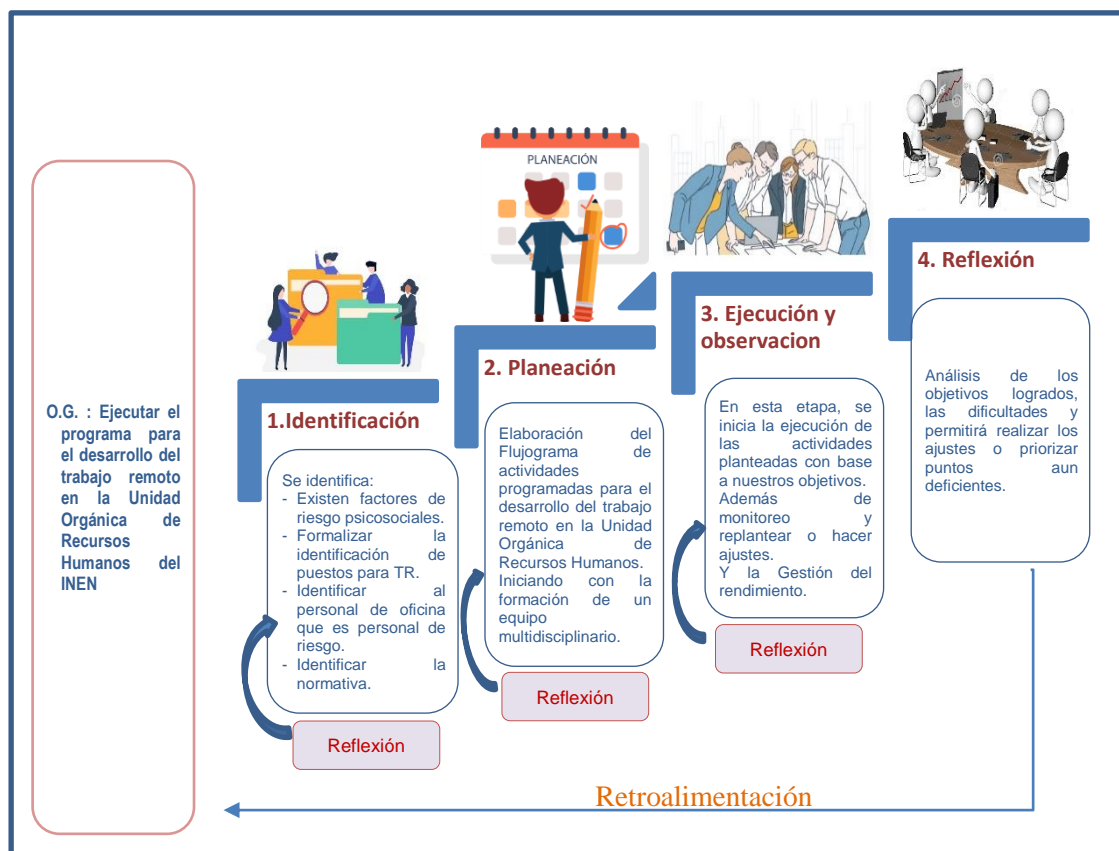
Entidad :	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas
Ubicación :	Surquillo- Lima.
Área :	Unidad Orgánica de Recursos Humanos.
Observador :	Alicia Mery Jaramillo Coaguila
<p>(1) En el Año 2020 en la Unidad de Gestión Recursos Humanos se efectuó la revisión del informe N^º xxx- 2020-ST- ORH/INEN, de fecha 26 de octubre del 2020, en la cual el área remite reporte de actividades del personal que efectúa trabajo mixto, esto quiere decir semi presencial (según lo dispuesto por SERVIR y la Directiva Administrativa N^º 001-INEN/OGA-ORH), y en su contenido indica haber efectuado 14 actividades al mes en promedio durante los meses de mayo a octubre, considerando una actividad en un día laboral solo de coordinación y no se adjuntan evidencias o se indican observaciones.</p> <p>(2) Asimismo, la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, solicita con Informe N^º xxx- 2020-UFD-ORH-OGA/INEN, el desarrollo del personal que efectúa trabajo remoto y la servidora MVLL remite reporte según formato y las evidencias como son los reportes en excel de los documentos recepcionados en la UFD y derivado a ella (MVLL) y registro de distribución de descansos médicos- expedientes, lo cual detalla en informe personal N^º25-2020- MVLL.</p> <p>(3) El Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas aprueba mediante Resolución Jefatural N^º 169-2020-J la DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N^º 001-2020-INEN/OGA-ORH, que regula las disposiciones temporales que establece Disposiciones Temporales en el ámbito laboral del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como medida de Prevención a la Propagación del COVID-19, el cual se define en el numeral 6.5.7 detalla el cuadro modelo de reporte de actividades que debe ser remitido los primeros días de finalizar el mes para todo el personal que efectúa el trabajo remoto como medio de control. Asimismo, SERVIR (RPE- 039-2020-SERVIR) requiere saber la situación laboral de forma bimestral de cada trabajador.</p>	

Anexo 8: Propuesta de programa para el Desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Se propone un programa para el desarrollo del trabajo remoto en las Unidades Funcionales de Recursos Humanos que en su contenido busca llevar a un nivel óptimo las condiciones de trabajo de los servidores en esta modalidad, la organización del tiempo y trabajo, conciliar trabajo- familia y reducir así los riesgos psicosociales y sus efectos adversos. Se adjunta en anexo 8 el desarrollo del programa. El cual en su estructura inicia con la introducción, finalidad, objetivos, ámbito de aplicación, base legal, desarrollo del programa, responsabilidades, disposiciones finales y anexos.

Figura 6

Programa de desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.



Membrete o logo
de la institución

Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas **Unidad Orgánica de Recursos Humanos**



Programa para el desarrollo del trabajo remoto en las Unidades Funcionales de la Oficina de Recursos Humanos.

Surquillo, __ agosto del 2021

I. INTRODUCCIÓN

El contexto de pandemia por el Coronavirus que azota a nivel mundial ha obligado al estado a tomar decisiones de emergencia con el objetivo de salvaguardar la salud de todas las personas, las cuales tienen lineamientos claros en cada sector, sin embargo; aún hay una brecha en la cual se tiene que trabajar. A partir del 16 de marzo del 2020 los servidores públicos intempestivamente fueron informados de la cuarentena por 15 días y posterior a ello adecuándose a la modalidad remota y mixta determinada por el ejecutivo y el ente rector en la gestión de recursos humanos en el Sector público. Es así que entre la quincena de abril y mayo del 2020 el personal tuvo que adecuarse a las nuevas modalidades de trabajo sin contar con una preparación previa en el aspecto de condiciones de trabajo, salud y seguridad, una inducción al nuevo método de trabajo y la organización de la misma, pero sí con la misma y aún más presión y exigencia de celeridad en la información a brindar, debido a que el sector salud fue el más golpeado en tema de exigencias, sacrificio del personal de la salud, ante la demanda de los servicios y las dificultades diversas por la cobertura en salud, asimismo los controles concurrentes que exigían de forma semanal.

En este marco, resulta oportuno proponer un programa para mejorar estas condiciones en el ámbito laboral del personal que hace trabajo remoto todo debido a que las condiciones actuales son consideradas factores de riesgo psicosocial en el trabajador y debemos fortalecer.

II. FINALIDAD

Contar con un instrumento que guíe el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN.

III. OBJETIVO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Ejecutar el programa para el desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del INEN.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- O.1. Desarrollar condiciones de trabajo óptimas para los servidoras y servidores que están en la modalidad de trabajo remoto.,
- O.2. Promover la organización del trabajo. Respetar las jornadas, la desconexión y los descansos. Respetar los acuerdos,
- O.3. Promover la Conciliación familia- trabajo en el personal que efectúa trabajo remoto en las Unidades funcionales de la ORH,
- O.4. Prevenir los riesgos psicosociales y promocionar la salud ocupacional y mental.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente programa es de aplicación para los servidores de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos que presten servicios en modalidad remota, indistintamente del régimen laboral o modalidad de contratación. Incluye a las modalidades formativas sujetas a la modalidad remota.

V. BASE LEGAL.

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Ley N° 28748, creo como Organismo Público Descentralizado al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas- INEN, con autonomía administrativa y con Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, se calificó al INEN como Órgano Público Ejecutor.
- Decreto Supremo N° 001-2007-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas-INEN.
- Decreto Supremo 007-2020-SA, Reglamento de la Ley de Salud Mental.
- Decreto Legislativo 1505, 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. y sus modificaciones con D.U. 055- 2021

- Decreto Legislativo 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID – 19.
- Resolución Ministerial N° 072- 2020-TR, que aprueba el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020- SERVIR-PE, que aprueba la directiva del trabajo remoto.
- Decreto de Urgencia 055-2021, que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la Economía y dicta otras disposiciones.

VI. DESARROLLO DEL PROGRAMA

6.1 Etapa de identificación.

Se identifica que existen factores de riesgo psicosociales por las características en las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y el entorno del trabajador que está en la modalidad remota.

Por tanto, Recursos Humanos debe formalizar la identificación de los puestos dentro de la Unidad Orgánica que por la naturaleza de sus funciones se puede adecuar a la modalidad remota, independientemente que el personal sea considerado de riesgo.

Identificar al personal de oficina que es personal de riesgo y verificar si efectivamente están actualmente en la modalidad remota.

Es necesario tener en cuenta los aspectos jurídicos en tanto que el gobierno ha implementado lineamientos para la implementación y desarrollo del trabajo remoto.

6.2 Etapa de planeación

Al problema detectado y el grupo de personas a priorizar por ser de la población vulnerable o riesgo y de acuerdo a las funciones desempeñadas es necesario que la Unidad Orgánica de Recursos Humanos en virtud a

los objetivos inicie formando un equipo de trabajo multidisciplinario conformado por personal especializado en Gestión y desarrollo de recursos humanos, además de profesionales de la salud tanto del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo como del Equipo funcional de Psicología y Equipo Funcional de Terapia-Rehabilitación (especialistas en terapia ocupacional), pertenecientes al Departamento de Especialidades Médicas.

Se deberá formalizar la formación del equipo que participará en las actividades detalladas en cada uno de los objetivos planteados en el flujo de actividades según anexo.

6.3 Etapa de ejecución y observación

En esta etapa, se inicia la ejecución de las actividades planteadas según anexo con base a nuestros objetivos, es necesario iniciar con levantar la información del personal que identifique de forma individual las dificultades en las condiciones de trabajo actual, implica indagar respecto a ergonomía, contaminación ambiental, espacio, conectividad, equipos y muebles, condiciones físicas o salud, etc. Así deberá de paralelo levantar información relacionado a la organización del trabajo: la organización del tiempo de trabajo, las características de las tareas, conocimiento y/o capacidad del servidor (conocimiento de procedimientos y uso de tecnología), la comunicación, desconexión laboral.

En el proceso es necesario monitorear cada actividad, y verificar si hay que replantear algunas actividades para seguir con los objetivos. Asimismo, como parte de la retroalimentación y verificación de resultados a la implementación del programa, la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos con el Área de Capacitación y Gestión del rendimiento plantee según la actividad B3. el cumplimiento de metas según la metodología de evaluación de la productividad y/o rendimiento del trabajador, teniendo en cuenta un cronograma objetivo y hacer el acompañamiento al personal.

Cada actividad debe ser reforzada con talleres que fortalezcan las debilidades encontradas, la capacitación en los puntos débiles serán para enseñar y lograr concientizar sobre la salud aplicando los lineamientos

datos por los entes reguladores en el sector.

6.4 Reflexión

Según los resultados obtenidos en cada actividad sea por recopilación de información del personal que trabaja en modalidad remota o por limitaciones en el presupuesto o el stock de equipos y/o otros que se presenten se definirá si seguir con las actividades planeadas o replantearlas con la finalidad de lograr los objetivos.

Es evidente que, si cumplimos con los dos o tres primeros objetivos, el cuarto objetivo será minimizado considerablemente teniendo en cuenta que las condiciones actuales son los factores de riesgo y solo sería de reforzar y hacer un seguimiento constante para mantenerse en esa línea.

Se debe considerar la retroalimentación en cada parte de las actividades, incluyendo dentro del acompañamiento al logro de objetivos de cada servidor.

VII. RESPONSABILIDADES

Los Jefes de las Unidades Funcionales de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas son responsables del cumplimiento de los objetivos del presente programa, en el ámbito de sus respectivas competencias.

La Oficina de Recursos Humanos es la responsable y debe lograr el compromiso de los profesionales que participaran en el desarrollo del programa, asimismo es la encargada de supervisar el cumplimiento de las actividades.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

El programa actual será revisado y según el desenvolvimiento será ajustado para lograr los objetivos y reducir las brechas. En los supuestos no previstos en el presente instrumento, la Unidad de Recursos Humanos, dictará las disposiciones que sean pertinentes. Finalmente, de emitirse

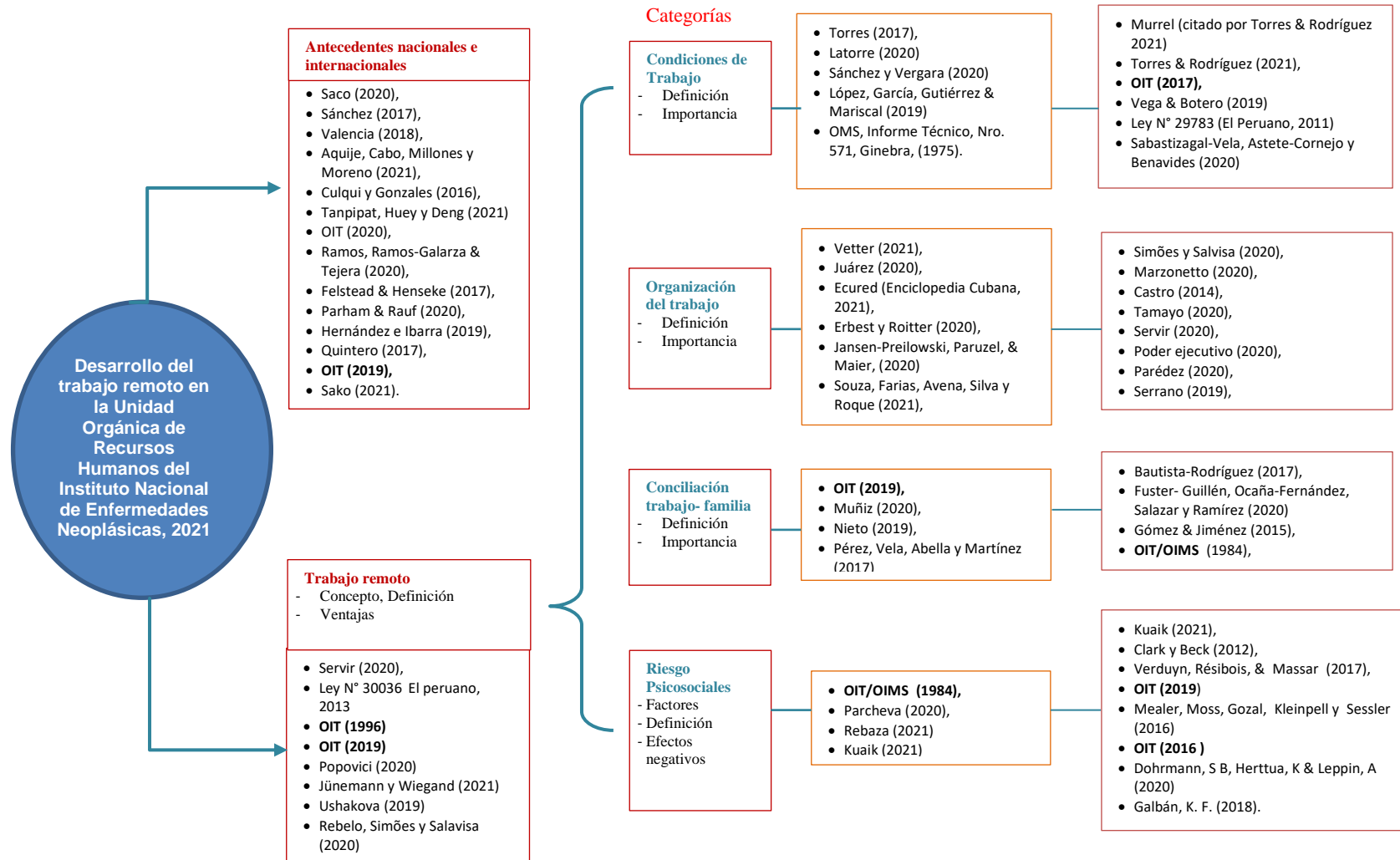
normas laborales complementarias o derogatorias emitidas por el Poder Ejecutivo, la Unidad de Recursos Humanos, actualizará o realizará las modificaciones pertinentes.

IX. ANEXOS

- ANEXO N° 01:** CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO.
- ANEXO N° 02:** CUESTIONARIO PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE CONDICIONES LABORALES DEL SERVIDOR.

Anexo 9: Mapa de literatura.

Desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021



Anexo 10: Otras evidencias.

Figura 8

Seguimiento de actividades correspondiente al mes de octubre de 2020- Unidad Funcional de Desarrollo (UFD)

Zimbra: yorihuela@inen.sld.pe

SOLICITO INFORMACION SOBRE TRABAJO REMOTO DEL MES OCTUBRE

De : Yanet Orihuela Cayo <yorihuela@inen.sld.pe> vie., 06 de nov. de 2020 19:07
Asunto : SOLICITO INFORMACION SOBRE TRABAJO REMOTO DEL MES OCTUBRE @ 2 ficheros adjuntos
Para : Luz <lsanchezc@inen.sld.pe>, MYRIAM VALLEJO LLANOS <mvallejo@inen.sld.pe>


Estimadas Trabajadoras Sociales:


Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para saludarlas cordialmente y en atención al Memorando Circular N° 001-2020-UFD-ORH-OGA/INEN, se solicita tengan a bien remitir la información sobre el trabajo remoto realizado en el **mes de octubre** del presente año, adjuntando las evidencias respectivas ; asimismo se adjunta en el archivo excel, un cuadro donde deberán completar la información concerniente a cada actividad que han realizado, dicha información deberá ser remitida hasta el 10 de noviembre del presente año, a fin de continuar con los tramites pertinentes.

Agradeciendo por la atención al presente, quedo de ustedes.

Atentamente,

Lic. Yanet Orihuela Cayo
Encargada del Área de Bienestar y Asistencia Social
Unidad Funcional de Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

 **consolidado de trabajo remoto de octubre.xlsx**
14 KB

 **Memorando Circular N 001-2020-UFD-ORH-OGA-INEN.pdf**
404 KB

yorihuela@inen.sld.pe

De: MYRIAM VALLEJO LLANOS <mvallejo@inen.sld.pe>
Enviado el: lunes, 05 de octubre de 2020 05:47 p.m.
Para: Yanet Orihuela Cayo
CC: Luis Macedo
Asunto: RÉCTIFICACION DE CERTIFICADO MEDICO: MEDICO RESIDENTE
Datos adjuntos: DES.MED.LAURACHAVEZNUEVO.pdf; INFORME 17 LAURA CHAVEZ RESIDENTE.docx

Lic Yanet Orihuela,

Tengo a bien dirigirme a Usted para la saludarla y hacerle llegar el informe sobre el **Certificado Medico por Maternidad** de la **Medico Residente**:: **Laura del Carmen Chávez Jiménez**, para su respectiva rectificación.

Atentamente,

Myriam Vallejo.

Figura 9

Seguimiento de actividades octubre 2020- UFD.

SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES CORRESPONDIENTE DEL MES DE OCTUBRE DE 2020

Distribución de Actividades				Cumplimiento de Actividades		
NOMBRES Y APELLIDOS	Actividad	cantidad	fecha programada de entrega	Producto entregado	01.10.20 al 30.10.20	Comentario
MYRIAM VALLEJO LLANOS	Atención y Coordinaciones con EsSalud, Trabajadores y Familiares acerca de expedientes de Validaciones y Subsidios	6	Información mensual	Expedientes gestionados a través de la plataforma VIVA ESSALUD	6	
	SEGUIMIENTO DE CASOS DE LOS TRABAJADORES DEL INEN	3	Información mensual	informes y correos informando de los casos a Lic. Yanet Orihuela Bienestar de Personal	3	
	TRAMITE DE SUBSIDIO DE PERSONAL DESTACADO DEL MINSA	1	Información mensual	Informe N° 023-2020-ABAS-ORH-OGA/INEN	1	
	LLAMADAS E INFORMACIÓN A COLABORADORES DEL INEN Y COORDINACIONES A TRAVES DE TELEFONIA CELULAR, CORREO ELECTRONICO, WHATSAPP, MENSAJES	20			correos electronicos, llamadas telefonicas	20

Figura 10

Informe de actividades realizadas en la Unidad Funcional de Desarrollo.

INFORME N°25-MVLL-ABS-ORH-OGA/INEN	
A	: Lic. Janet Ortuella Cayo. Encargada del Área de Bienestar de Personal
DE	: Lic. Myriam Vallejo Trabajadora Social.
ATENCION	: Lic. Gladys Prado Sulca. Jefa de la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos.
ASUNTO	: Informe de las actividades realizadas en el mes de Octubre 2020.
FECHA	: 10 de Noviembre del 2020

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla y a la vez informar de las actividades del mes de octubre.

- Seguimiento del caso del señor Erwin Rondón Espinoza que a la fecha sigue estando delicado de salud, va ser atendido en Tórex y recibirá Medicina Física en forma virtual, le han dado descanso desde el 4/11/2020 al 3/12/2020.
- Caso: Sra. Gloria Ochoa Santillán: quien viene recibiendo Medicina Física, no puede Moverse con facilidad. Al respecto ella presentó una solicitud de Licencia con goce de haber al Departamento de Enfermería, el cual a su vez envió un documento al respecto a Recursos Humanos sin respuesta. El día de ayer la Doctora Ocupacional evaluó su caso y no ha sido considerada dentro del personal de riesgo.
- Caso: Juana Intimayta Llamccaya: La colaboradora en mención presentó un descanso médico por maternidad del 18/08/20 al 23/11/20 = 98 días, según manifiesta le informaron que tal vez no le pagarían el subsidio por maternidad por haber concebido fuera de fecha; debido a que necesitaba dinero envió una carta a su jefe para reincorporarse a trabajar, así mismo envió carta a Recursos Humanos sin respuesta. Ha venido trabajando por períodos incluso le dio el covid y le dieron unos días de descanso, luego su jefa inmediata le dijo que podía irse que ella vería su caso. Se le explicó a la trabajadora que ella debía tomar su descanso en forma completa, que el descanso prevalece al tiempo que laboro y si procedía el pago o no; no obstante haberse enviado el correo a ESSALUD era independiente de su descanso que debía de tomar, a fin que pueda comprender mejor su situación se conseguirá una cita con el Abogado Juan Pacheco para que le explique su situación. Cabe mencionar que no se le ha pagado ningún mes y sigue como subsidiada por maternidad.

- Se viene apoyando a los colaboradores en sus validaciones, se les solicita los documentos respectivos a fin proveer algunos errores, porque no todos ellos están en las mismas condiciones para hacerlos, salvo el personal más joven que le es mucho más fácil el acceso al sistema Viva, pero ellos deben de hacer su seguimiento al igual que la suscrita también lo realiza.
- Se coordina algunos casos con el señor Luis Alberto Macedo sobre todo los que tiene en forma irregular sus descansos como es del señor Erwin Rondón y la señora Katia Ortogorin y correcciones de algunos certificados.
- Se coordina con el señor Marcos Ruiz de Remuneraciones sobre todo en esta oportunidad para solicitar una rectificación del Plame para regularizar un descanso médico.
- Se coordina con la Srta. Carmen Suarez quien nos envía el material que se necesita para trabajar los subsidios y en algunos casos para que firmen algunos formularios los colaboradores.

En relación a los subsidios:

Trabajados/o enviados:

- AMES CARO, ROMY: Maternidad. Del 15/06/20 al 20/09/20 = 98 días : enviado
- MONZALBE LOCK, JENNY: Incapacidad temporal: Del 27/08/20 al 28/08/20 = 2 días. Pagados
- CHAVEZ JIMENEZ, Laura: trámite de Lactancia, pagado.

Subsidios pendientes para enviar en sus fechas:

- ESPINOZA PEÑA, KELLY : Maternidad: Del 01/07/20 al 06/10/20 = 98 días listo para presentar (debe salir PLAME de Octubre)
- MAYLLE DURAND, KATHERINE: Maternidad: del 22/07/20 al 26/10/20 = 98 días, listo para enviar :(debe salir PLAME de Octubre).
- ARAGONEZ POMA NELIDA. Maternidad : Del 03/08/20 al 08/11/20 =98 días, listo(debe salir PLAME de noviembre)

Subsidios Pendientes por regularizar descansos médicos:

- RONDON ESPINOZA, ERWIN: Del 07/08/20 al 24/09/20 = 49 días (se ha solicitado en forma virtual a ESSALUD la regularización.
- Del 15/10/20 al 20/10/20 = 06 días.
- Del 31/10/20 al 03/11/20 = 04 días

ORTOGORIN LUDEÑA, KATIA:

- Del 27/09/20 al 29/09/20 = 3 días
- Del 03/10/20 al 4/10/20 = 2 días

Figura 11

Registro de certificados médicos atendidos por profesional – UFD

REGISTRO DE CERTIFICADOS MÉDICOS: EXPEDIENTES NUEVOS (26/10/2020)									
Fecha	Registro	APELLIDOS Y NOMBRES	Tipo de Suspensión	Número de CITT	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Días de Enfermedad	OBSERVACION	FIRMA
09/03/2020	1094	OLARTE QUISPE LIZBETH	ENFERMEDAD	PARTICULAR	12/03/2020	13/03/2020	2		
26/10/2020	2033	OLARTE QUISPE LIZBETH	ENFERMEDAD	PARTICULAR	11/06/2020	25/06/2020	15		
28/10/2020	2038	OLARTE QUISPE LIZBETH	ENF-SUBSIDIO	PARTICULAR	25/08/2020	09/07/2020	15	Para Canje	
10/07/2020	1674	OLARTE QUISPE LIZBETH	SUBSIDIO	PARTICULAR	09/07/2020	23/07/2020	15	Para Canje	
31/07/2020	1675	OLARTE QUISPE LIZBETH	SUBSIDIO	PARTICULAR	23/07/2020	30/07/2020	8	Para Canje	
28/10/2020	499	SILVERA VERA ARMANDO	ENFERMEDAD	A-007-00016989-20	13/01/2020	21/01/2020	9		
04/02/2020	444	SILVERA VERA ARMANDO	ENF-SUBSIDIO	A-002-00013131-20	22/01/2020	05/02/2020	15		
02/01/2020	8	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	ENFERMEDAD	PARTICULAR	01/01/2020	01/01/2020	1		Lic. Luz Sanchez
09/03/2020	955	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	ENFERMEDAD	INEN	09/03/2020	10/03/2020	2		Lic. Miriam Vellejos
13/03/2020	1020	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	ENFERMEDAD	PARTICULAR	11/03/2020	13/03/2020	3		Lic. Miriam Vellejos
04/05/2020	1249	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	ENFERMEDAD	PARTICULAR	29/04/2020	30/04/2020	2		Lic. Miriam Vellejos
30/07/2020	1629	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	ENFERMEDAD	PARTICULAR	22/07/2020	26/07/2020	5		Lic. Miriam Vellejos
25/09/2020	2002	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	ENF-SUBSIDIO	PARTICULAR	18/09/2020	10/09/2020	14	Para Canje	Lic. Miriam Vellejos
25/09/2020	2003	OCHOA SANTILLAN GLORIA BEATRIZ	SUBSIDIO	PARTICULAR	10/09/2020	24/09/2020	15	Para Canje	Lic. Miriam Vellejos
REGISTRO DE CERTIFICADOS MÉDICOS: CONTINUADOR (26/10/2020)									
09/10/2020	2111	ORTOGORIN LUDENA KATIA	SUBSIDIO	PARTICULAR	30/09/2020	02/11/2020	3	Para Canje	Lic. Miriam Vellejos
09/10/2020	2112	ORTOGORIN LUDENA KATIA	SUBSIDIO	A-002-00029172-20	05/10/2020	09/10/2020	5		Lic. Miriam Vellejos
REGISTRO DE CERTIFICADOS MÉDICOS: MATERNIDAD (26/10/2020)									
13/10/2020	2117	NAPA MAGALLANES BEATRIZ	MATERNIDAD	PARTICULAR	22/09/2020	28/12/2020	98	Para Canje	Lic. Luz Sanchez
07/08/2020	1667	YARASCA ROJAS GISELLA JUANA	MATERNIDAD	A-405-00017729-20	15/05/2020	20/08/2020	98		Lic. Luz Sanchez

02/11/20
 Lic. Luz Sanchez
 Lic. Miriam Vellejos
 Lic. Miriam Vellejos
 Lic. Miriam Vellejos
 Lic. Miriam Vellejos
 Lic. Miriam Vellejos
 Lic. Miriam Vellejos
 Lic. Luz Sanchez
 Lic. Luz Sanchez
 Lic. Luz Sanchez

Como instructora por
 Comandante el
 20/12/20

H.V. 10/12/20
 H.V. como instructora por
 Comandante el 05/11/20

Figura 12

Reporte de actividades vía correo electrónico – UFD

yorihuela@inen.sld.pe

De: MYRIAM VALLEJO LLANOS <mvallejo@inen.sld.pe>
Enviado el: domingo, 25 de octubre de 2020 10:52 p.m.
Para: Gladys Prado Sulca; Yanet Orihuela Cayo
CC: Luis Macedo; CHRISTIAM MARKO GONZALES CARRASCO; Marco Antonio Ruiz Garcia
Asunto: CASO : ERWIN RONDON ESPINOZA
Datos adjuntos: RONDON OBSERVACION 2020.jpg

Lic Yanet Orihuela Cayo,

Tengo a bien dirigirme a Usted para saludarla y a la vez informarle con referente al colaborador **ERWIN RONDON ESPINOZA**, quien todavía se encuentra delicado y presenta dolor:

Con referente al Periodo: **Agosto / 2020**

- 1.- A partir del 7 de Agosto el mencionado colaborador ingresó por Emergencia al Hospital al Edgardo Rebagliati Martins quedándose hospitalizado hasta el día 25 de Setiembre día en que fue dado de alta, sin embargo el Certificado Medico que le otorgaron fue a partir del 25/09/2020 al 14/10/2020 (20 días), quedando pendientes por regularizar (**del 07/08/2020 al 24/09/2020 = 49 días**).
- 2.- Se solicitó la regularización de las fechas mencionadas (**del: 07/08/2020 al 24/09/2020 = 49 días**) a la oficina de control medico del dicho Hospital , pero fue observado (se adjunta observación), según informan el colaborador ha laborado en el mes Agosto / 2020 .
- 3.- De acuerdo al Plame figura 26 días laborados y 5 días subsidiados,, para la oficina de control medico que solo se dedica a regularizar los días de descanso, los 26 días laborados se contradice con lo que se solicita (descanso medico), por lo cual se tendría que rectificar , de lo contrario el colaborador se perjudicaría.
- 4.- Se sugiere de la siguiente manera:
Días laborados: 6
Días no laborados: 20
Días Subsidiados: 5

Con referente al Periodo: **Setiembre / 2020 - Octubre / 2020**

- 1.- Parte del mes de Setiembre (**del 01/09/2020 al 24/09/2020 = 24 días**) se encuentra incluida en ésta regularización (**del 07/08/2020 al 24/09/2020**) esto indica que los días (**del: 01/09/2020 al 24/09/2020**) están **subsidiados**. Asimismo tiene un Certificado medico de EsSalud que **continúa con descanso médico (del 25/09/2020 al 14/10/2020 = 20 días)**
- 2.- Se encuentra pendiente la Regularización en EsSalud del descanso medico: (**del 15/10/2020 al 20/10/2020**).
- 3.- Recientemente le ha sido otorgado el descanso medico en EsSalud (**del 21/10/2020 al 30/10/2020**).

CONCLUSION:

Periodo: AGOSTO / 2020	5 días subsidiados.
Periodo: SETIEMBRE / 2020	30 días subsidiados
Periodo: OCTUBRE / 2020	30 días subsidiados

Agradeciéndoles anticipadamente su atención a la presente.

Atentamente,

Lic. Myriam Vallejo.

Figura 13

Modelo de Matriz de seguimiento de actividades.

6.5.7 Criterios de cumplimiento para el Trabajo Remoto.

Los Directores Generales, Directores Ejecutivos, Jefes de unidad o de equipos funcionales deberán monitorear las actividades que realice el servidor por medio del trabajo remoto, para lo cual deberá contar con un criterio que sea observable medible.

Para ello se implementa el cuadro de seguimiento de actividades asignadas (ver ejemplo C1. Ejemplo de matriz de seguimiento de Actividades), mientras no se cuente con otro mecanismo establecido.

C.1 Ejemplo Matriz de Seguimiento de Actividades.

DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES			CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES		
Actividad	Producto	Fecha programada de presentación / entrega	Producto entregado	Fecha de entrega o envío del producto	Comentario
Diseño y redacción de instrumento técnico	01 instrumento	28/04/2020	01 instrumento	28/04/2020	El documento normativo requiere revisión de redacción y de pertinencia normativa.
Respuesta a consultas de la ciudadanía (e mail)	20 consultas respondidas	29/04/2020	15 consultas respondidas	30/04/2020	No fueron atendidas todas las consultas programadas
Brindar asistencia técnica a usuarios	05 asistencias técnicas	30/04/2020	07 asistencias técnicas	04/05/2020	Detallar informe sobre preguntas comunes
Gestionar pago de planillas y asistencias	Planilla pagada Reporte de asistencia	30/04/2020	x Planillas	30/04/2020	Entregar un informe con las actividades.

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDEADES NEOPLÁSICAS
Av. Angamos Este 2520, Lima – 34 Telf.: 201-6500 Fax: 620-4991 Web: www.inen.sld.pe e-mail: postmaster@inen.sld.pe

Fuente: Extraído de la Directiva Administrativa 001-2020- INEN/OGA-ORH

Figura 14

Servir- anexo: situación laboral de los servidores

COMUNICADO

Envío de información de la situación laboral de las servidoras y los servidores civiles

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR recuerda a los responsables de RR.HH. que, de acuerdo a la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto" aprobada mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 039-SERVIR-PE, en el cual se especifica en el artículo 8° - acciones a cargo de la entidad pública, literal 8.3 lo concerniente respecto a la comunicación de la situación laboral de todos/as los/las servidores/as, deben brindar a SERVIR el reporte de datos sobre la distribución del personal, realizando trabajo presencial, remoto, licencia con goce de haber o mixto. Adicionalmente, deben identificar los casos en los cuales se ha efectuado variación excepcional de funciones, otros mecanismos compensatorios y si hubiesen servidores que se encuentren realizando cooperación laboral entre entidades públicas.

Para ello, precisamos que las fechas de envío de esta información es de acuerdo al siguiente cronograma:

- Hasta el 31 de agosto de 2020, debió reportar los meses de junio y julio.
- Hasta el 31 de octubre de 2020, debe reportar los meses de agosto y septiembre.
- Hasta el 31 de diciembre de 2020, debe reportar los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Para estos efectos, deberán remitir el "Anexo: situación laboral de los servidores", que se puede descargar en bit.ly/SituacionLab, debidamente llenado, a la dirección electrónica esanchez@servir.gob.pe. Si a la fecha aún no ha remitido los meses de junio y julio de 2020, remitir a la brevedad al correo antes señalado.

Los datos que brinden serán empleados para proyectar información que ayudará a las Oficinas de Recursos Humanos, respecto a la organización del trabajo en sus entidades.

Para realizar alguna consulta, comunicarse a través del correo esanchez@servir.gob.pe o al teléfono (01)2063370 anexo 2513 con Edinson Sanchez.

Lima, 21 de octubre de 2020

Figura 15

Información a remitir a Servir sobre modalidad de trabajo.

Según RPE 039-2020-SERVIR

Nombre de la entidad

Nivel de gobierno

Período que se informa (Mes 1 - Mes 2)

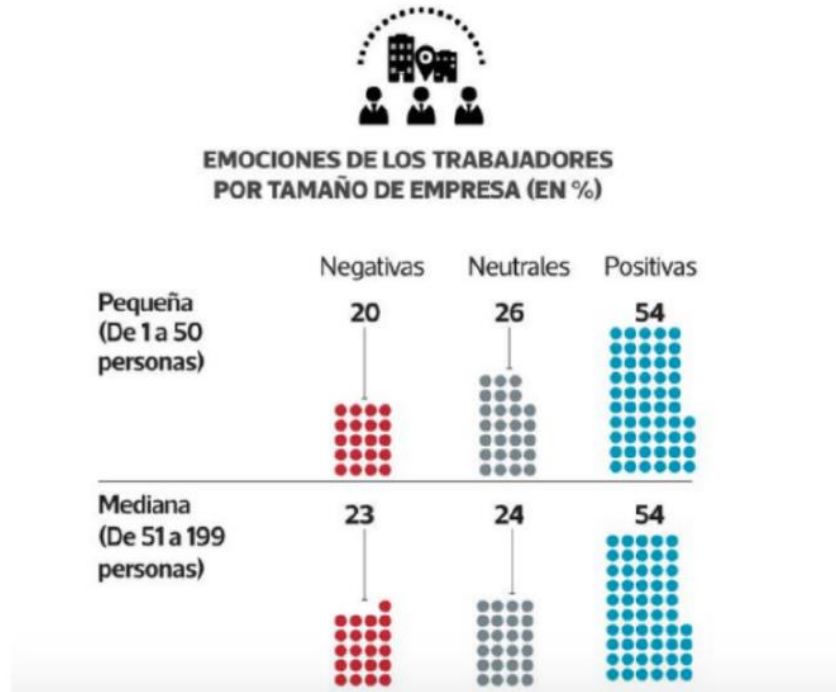
Información que debe indicar en la Hoja "INFO MODALIDAD TRABAJO"	
Número de servidores en trabajo presencial (Incluye DLeg. 276, Dleg. 728, Dleg. 1057, Ley 30057, carreras especiales, FAG/PAC/Otros), desagregado por sexo	Columnas G - R
Número de servidores en trabajo remoto, desagregado por régimen laboral y sexo	Columnas S - AD
Número de servidores con licencia con goce de haber compensable, desagregado por régimen laboral y sexo	Columnas AE - AP
Número de servidores en modalidad mixta de prestación del servicio, desagregado por régimen laboral y sexo	Columnas AQ - BB
Número de servidores a quienes se les ha realizado cambio de funciones, desagregado por régimen laboral y sexo	Columnas BC - BN
Número de servidores sujetos a otros mecanismos compensatorios (Ej.: Vacaciones, otras licencias sujetas a compensación posterior, etc), desagregado por régimen laboral y sexo	Columnas BO - BZ
Número de servidores que realizan cooperación laboral, desagregado por régimen laboral y sexo	Columnas CA - CL

OTRA INFORMACIÓN QUE CONSIDERE IMPORTANTE COMUNICAR

Fuente: SERVIR.

Figura 16

Tipos de emociones en trabajadores en modalidad de trabajo remoto en el Perú.



Fuente: Juárez (2020) Centro de investigación Futurelab : Estudio “Trabajo remoto y emociones durante la pandemia en Perú”.

Figura 17

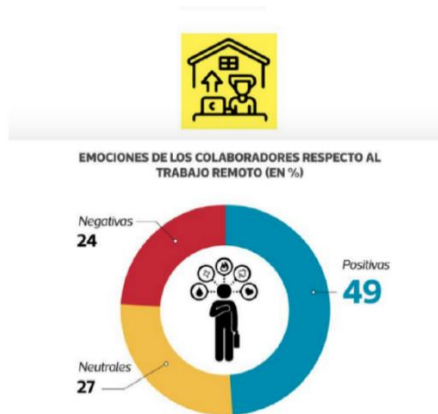
Las tecnologías con las que cuentan las empresas en Perú.



Fuente: Juárez (2020) Centro de investigación Futurelab : Estudio “Trabajo remoto y emociones durante la pandemia en Perú”.

Figura 18

Trabajo a distancia bajo la mirada de los empleados.



Fuente: Juárez (2020) Centro de investigación Futurelab : Estudio “Trabajo remoto y emociones durante la pandemia en Perú”.

Figura 19

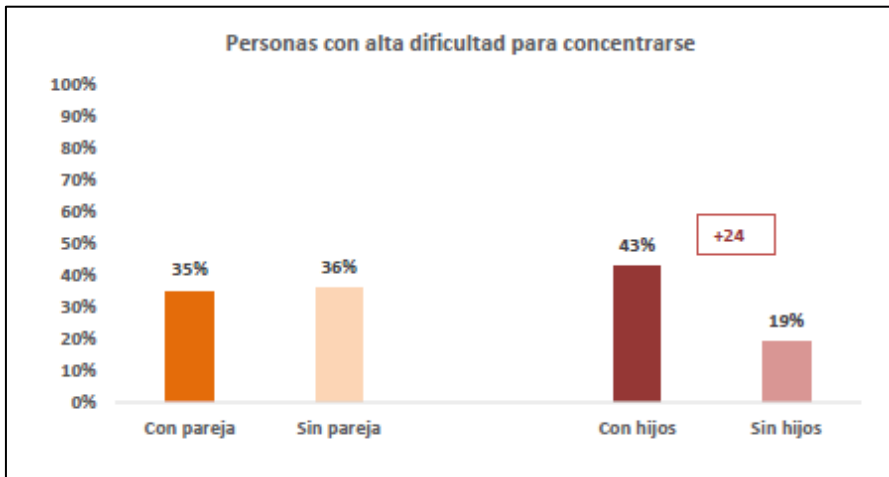
Los problemas que experimentan durante el Trabajo remoto



Fuente: Juárez (2020) Centro de investigación Futurelab : Estudio “Trabajo remoto y emociones durante la pandemia en Perú”.

Figura 20

Personas con dificultad para concentrarse.



Fuente: Bosch.M.J., Paz R.M. & Urzúa M. J. (2020).Trabajar a distancia: Cifras y estrategias. ESE Bussines School

Figura 21

Personas con alto nivel de estrés por COVID-19



Fuente: Bosch.M.J., Paz R.M. & Urzúa M. J. (2020).Trabajar a distancia: Cifras y estrategias. ESE Bussines School

Figura 22

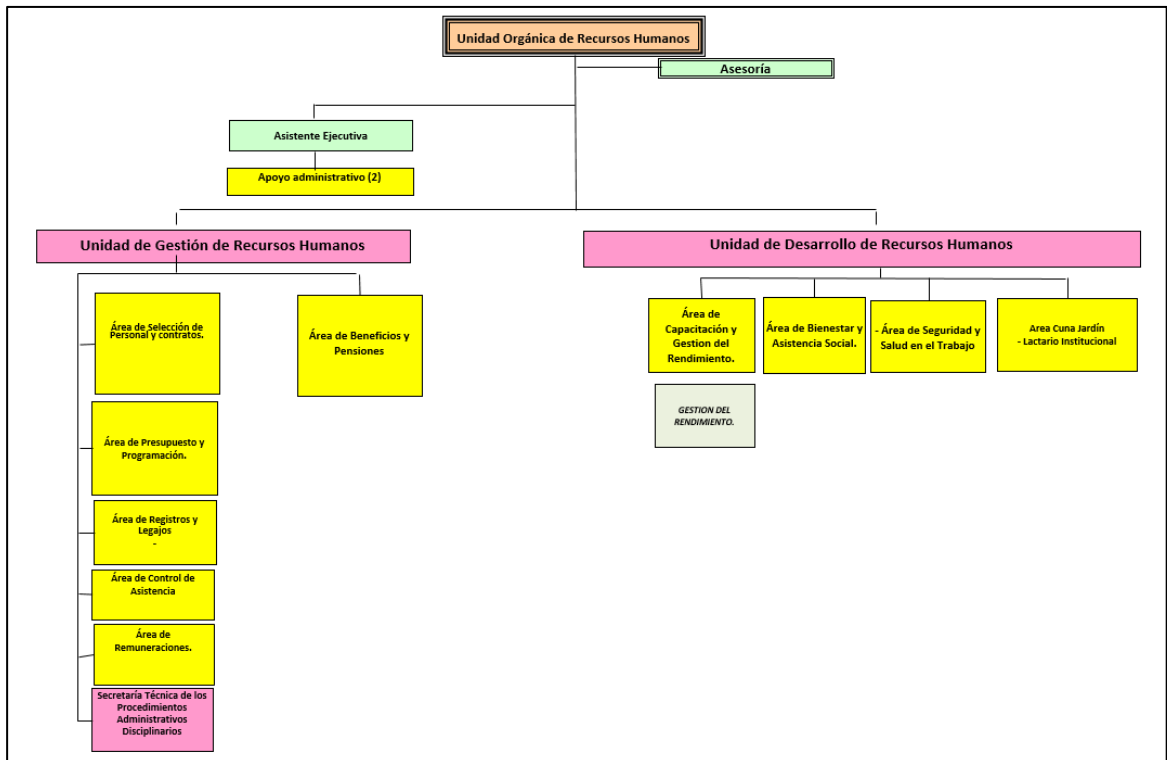
Características de un tele trabajador para el éxito.

Categorías	Características inmersas según la OIT(2011)
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
Optimización del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa • Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones. • Capacidad de gestionar la comunicación. • Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados. • Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades. • Disciplina, sistematicidad y orden. • Capacidad de autogestionar el tiempo.
Conciliación familia- trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Alto grado de compromiso. • Capacidad para armonizar vida familiar y laboral
Salud mental	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud psíquica.

Fuente: Elaboración propia con base en información de la OIT(2011)

Figura 23

Organigrama de la Unidad Organiza de Recursos Humanos.



Fuente: Elaboración Propia.

Figura 24

Autorización de Investigación en el INEN.

	PERÚ	Sector Salud	
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES" "AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"			
Surquillo, 01 de junio del 2021			
<u>CARTA N° 239-2021-ORH-OGA/INEN</u>			
Alicia Mery Jaramillo Coaguila Ca. Alfredo Icaza N° 290, Residencial San roque, Surco.			
Asunto: Autorización de investigación para Tesis de maestría. Ref.: Carta S/N de fecha 24.05.2021			
<p>Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y proceder a informar en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita permiso para efectuar investigación en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos para su proyecto de tesis en la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p>Al respecto, es preciso señalar que se ha evaluado su solicitud y se le concede el permiso para usar los datos y aplicación de encuesta al personal de nuestra unidad orgánica que expresen su voluntad de forma individual a participar en su proyecto de investigación, para el desarrollo de la tesis denominado: "Desarrollo del Trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021".</p> <p>Sin otro en particular, quedo de usted.</p> <p>Atentamente,</p> <div style="text-align: center;"> JOSE HOYOS HERNANDEZ Director Ejecutivo de la Oficina de la Oficina de Recursos Humanos Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</div>			
JHH/cyh			
<small>INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS "Dr. Eduardo Cáceres Graziani" Av. Angamos Este 2520, Lima - 34 Telf.: 201-6500 Fax: 620-4991 Web: www.inen.sld.pe e-mail: postmaster@inen.sld.pe</small>			