



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional
de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Boza Lazo, Mercedes Isabel (ORCID: 0000-0001-8710-9655)

ASESOR:

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres José y Violeta, mi hermana Sara y mi sobrino Tadeo. Sin su apoyo, paciencia y el amor inconmensurable que me brindan, este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por siempre motivarme a cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial al SENAMHI, por permitirme dar a conocer la experiencia en el trabajo remoto; al Dr. Luis Alarcón Llontop, quien, con su profesionalismo y buena disposición para orientarnos, ayudó a que el presente trabajo de investigación tuviera éxito.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	22
3.3. Escenario de estudio	23
3.4. Participantes	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6. Procedimiento	24
3.7. Rigor científico	26
3.8. Método de análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1: Variable, pre categorización	22
Tabla 2: Participantes en entrevistas	24

Índice de figuras

Figura 1: Medidas tomadas por el SENAMHI para mejorar las condiciones ambientales de los trabajadores.....	32
Figura 2: Beneficios de la plataforma Microsoft Office 365 para los servidores del SENAMHI.....	34
Figura 3: Aplicaciones y medios usados en el SENAMHI durante el trabajo remoto.....	35
Figura 4: Principales ventajas del trabajo remoto en el SENAMHI.....	36
Figura 5: Principales desventajas del trabajo remoto en el SENAMHI.....	36

Índice de abreviaturas

DZ	Dirección Zonal.
MINAM	Ministerio del Ambiente.
ORH	Oficina de Recursos Humanos.
OTI	Oficina de Tecnologías de la Información.
SENAMHI	Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología.
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil.
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo.
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación.

RESUMEN

Esta investigación buscó analizar el trabajo remoto en los trabajadores del SENAMHI, en el 2020. Se fundamentó en el paradigma naturalista y con metodología cualitativa; fue de tipo hermenéutico y fenomenológico. Se usaron las técnicas de entrevista a tres directivos del SENAMHI y la observación a los trabajadores que participaron en videoconferencias; dichas técnicas se emplearon con el objetivo de determinar las dificultades que se presentan. La variable trabajo remoto contó con tres pre categorías: Prestación de servicios, condiciones ambientales y medios y mecanismos. Finalmente, las dificultades más resaltantes fueron: 1) En trabajo remoto muchas veces se trabaja en horarios que van más allá de los permitidos; 2) la Seguridad y Salud en el Trabajo es un aspecto muy importante a considerar; 3) el aspecto tecnológico es uno de las dificultades más resaltantes; 4) el ambiente de pandemia afecta la salud mental y física de los trabajadores; se recomienda: 1) Organización por parte de los jefes y servidores para hacer uso del derecho a la desconexión digital; 2) cumplimiento de las medidas básicas de SST; 3) priorizar la compra de activos fijos; 4) continuidad en las videoconferencias y conversatorios a favor de la salud mental y una correcta comunicación.

Palabras clave: Trabajo remoto, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), COVID-19, coronavirus, ergonomía.

ABSTRACT

This research wanted to analyze remote working in the workers of SENAMHI, in 2020. It was based on the naturalistic paradigm and with a qualitative methodology; it was of a hermeneutical and phenomenological type. The interview techniques were used with its interview questionnaire instrument and the observation technique with its observation sheet instrument. The questionnaire was applied to three directors, and the observation technique was applied indirectly to the workers who participated in the videoconferences; these techniques were used in order to determine the difficulties that arise in the execution of the remote work. The remote working variable had three pre-categories: Provision of services, environmental conditions and means and mechanisms. Finally, the difficulties that workers go through were analyzed, the most outstanding being: 1) In remote work many times they work at hours that go beyond of those allowed; 2) Safety and Health at Work is a very important aspect to consider; 3) the technological aspect is one of the most outstanding difficulties; 4) the pandemic environment affects the mental and physical health of workers; therefore, it is recommended: 1) Organization by bosses and workers to make use of the right to digital disconnection; 2) compliance of the servers with basic Safety and health at work measures; 3) prioritize the purchase of fixed assets; 4) continuity in videoconferences and conversations in favor of mental health and for correct communication.

Keywords: *Remote working, Information and Communication Technology (ICT), COVID-19, coronavirus, ergonomics.*

I. INTRODUCCIÓN

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeta a subordinación, con presencia de los servidores en sus domicilios o en su lugar de aislamiento domiciliario, y en donde utilizan cualquier medio o mecanismo que les permita realizar sus labores fuera de su sitio habitual de trabajo.

A lo largo de la historia, el mundo del trabajo ha sufrido muchos cambios, hoy por hoy, la globalización, la incorporación de nuevos avances en tecnología y las innovaciones en las organizaciones, han permitido un avance importante en la sociedad y transformado nuestro estilo de trabajar.

En el año 2020, el mundo se paralizó por una enfermedad infecciosa causada por un virus recientemente descubierto llamado coronavirus (COVID-19). Esta nueva experiencia que vivimos a causa del virus, trajo muchas consecuencias, nuestro estilo de vida se vio modificado y particularmente nuestro modo de trabajar. Es aquí donde hizo su aparición la figura del trabajo remoto, término diferente al teletrabajo, modalidad especial de trabajo que ya existía con su normativa respectiva desde antes de la pandemia, y que tiene como definición el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”. (Real Academia Española, s.f.)

El Gobierno del Perú ideó varias estrategias para afrontar esta situación de emergencia; en marzo de 2020, se emitió el Decreto de Urgencia N° 026 (2020), por el cual se establecían medidas para prevenir la expansión del virus, y entre las diversas medidas adoptadas, se contemplaban las de materia laboral como la incorporación del trabajo remoto. Durante el mismo mes, se emitió el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (2020) donde se declaró el Estado de Emergencia por el COVID- 19, desde esa fecha los trabajadores del SENAMHI tuvieron que quedarse en casa y se aplicó la figura del trabajo remoto para todos. Este hecho de laborar desde casa supuso un gran reto tanto para la institución como para los

servidores, incluido el temor de que afecte el desempeño laboral al momento de tener que cumplir con las actividades diarias, los servidores tuvieron que poco a poco irse adaptando, viendo la forma de organización para cumplir con las labores desde casa. Además, como el trabajo remoto nació como resultado del Estado de Emergencia, no era compatible con todo el personal del SENAMHI, como por ejemplo los trabajadores que realizan netamente labores de campo para realizar comisiones de servicio, los choferes, entre otros.

El SENAMHI ya está avanzado en Gobierno Electrónico, la firma digital y la creación de un Sistema de Gestión Documentaria se lleva desde antes de la pandemia, al ser un organismo adscrito al Ministerio del Ambiente se mide la ecoeficiencia en la institución, el servicio a la ciudadanía también se hace de manera *on-line*, gran parte de las actividades las hace en forma digital, pero el tema no termina con el uso de las TIC para beneficio de la ciudadanía, el tema va más allá de eso, en esta situación de trabajo remoto se busca dar valor social y apoyo a los trabajadores dentro del accionar laboral diario ante un escenario muy distinto a lo habitual.

Se han adoptado y se sigue buscando adoptar mecanismos, procesos, lineamientos para estar acorde a la nueva realidad, se ha viabilizado todo lo que la normativa establece, los trabajadores se rigen del Reglamento Interno de Servidores (RIS) vigente, pero ante ello nace la pregunta ¿es necesario implementar un reglamento o normativa interna para el trabajo remoto de los servidores del SENAMHI? Se vienen presentando muchos casos de los trabajadores realizando trabajo remoto que afectan tanto a ellos mismos y por consiguiente a la institución, el no tener las facilidades en casa como internet, un buen equipo de cómputo, luz, sillas adecuadas, ¿acaso sería adecuado que se distribuyan las sillas ergonómicas del centro de labores a los domicilios?, ¿cómo ha sido el impacto psicológico en los colaboradores e incluso en los jefes y directivos?, ¿ha habido un incremento en los niveles de estrés a raíz del trabajo

remoto?, ¿de qué manera impactó el trabajo remoto en las funciones de supervisión y deberes del director de la Oficina de Recursos Humanos?

Lo cierto es que la actual situación de pandemia y el trabajo remoto nos han hecho reflexionar, es de suma importancia tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales se lleven a cabo de manera segura y eficiente, donde se posibilite el cumplimiento de metas a pesar del contexto de crisis, sin afectar los derechos laborales. El, en ese entonces, presidente del Consejo de Ministros, Pedro Cateriano Bellido (2020), afirmó el lunes 3 de agosto de 2020 que se ampliará esta modalidad de trabajo hasta el 31 de julio de 2021. Además, señaló que a la fecha son más de 220 000 trabajadores los que vienen laborando bajo esta modalidad, así que tratar este tema es de suma importancia.

Frente a la realidad problemática planteada, se formuló el siguiente problema: ¿Cuáles son las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020?, siendo sus específicos: 1) ¿Cuáles son las dificultades que existen en cuanto a la prestación del servicio del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020?, 2) ¿Cuáles son las dificultades que existen en cuanto a las condiciones ambientales del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020?, 3) ¿Cuáles son las dificultades que existen en cuanto a los medios y mecanismos del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020?

En un contexto nuevo y totalmente diferente al que se conocía, el compromiso de mejora debe asumirse como parte de un reto personal por parte del trabajador y también por parte de la institución, este trabajo puede ser de utilidad y aprovechado para las decisiones en la búsqueda de mejora institucional, es por ello que la investigación se justificó de la siguiente manera:

La justificación teórica busca la reflexión sobre la situación actual del trabajo remoto de los servidores del SENAMHI, con el fin de reconocer las principales deficiencias o dificultades por las que se atraviesa, lo que permitirá ayudar a proponer soluciones prácticas que orienten su buen desempeño.

La justificación social servirá a estudiosos, investigadores en el tema relacionado con trabajo remoto. En tal sentido, este estudio tiene consideraciones que facilitarán su entendimiento dentro del campo del estudio del recurso humano y su importancia, contribuirá a fundamentar y complementar posibles estudios que permitan en el presente y en el futuro implementar y desarrollar un adecuado trabajo remoto, ya que la transformación en las instituciones se está dando de manera acelerada.

Este trabajo proporcionará base metodológica para que estudiosos de la variable trabajo remoto o de similar investigación lo puedan tomar como base, siguiendo el método y las técnicas empleadas, este trabajo busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo social y su implicancia en la institución, para ello se encomendará el análisis metodológico con enfoque cualitativo de lo obtenido a través de la recolección de datos por intermedio de guías de entrevistas y guías de observación.

En la justificación práctica, la realidad expuesta, la información descrita y analizada, podría utilizarse por parte de las autoridades del SENAMHI para tomar medidas correctivas a fin de mejorar el trabajo remoto en los trabajadores y hacerle frente a los problemas. Además, es novedosa para el SENAMHI, puesto que a la fecha no cuenta con estudios cuyo centro de atención sea los trabajadores realizando trabajo remoto.

Hoy los servidores están adquiriendo nuevas habilidades, siendo de suma importancia los momentos para descansar, tener una dinámica sana, un buen balance entre el trabajo y la familia.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020. Siendo los específicos: 1) Analizar las dificultades que existen en cuanto a la prestación del servicio del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020, 2) analizar las dificultades que existen en cuanto a las condiciones ambientales del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020, 3) analizar las dificultades que existen en cuanto a los medios y mecanismos del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Al tener la característica de una investigación cualitativa la presente investigación no cuenta con hipótesis, debido a su característica principal que es una investigación dentro del paradigma cualitativo, descriptiva, no experimental.

Bernal Torres (2010) refiere que en los estudios que se quiere probar un supuesto y no solo mostrar los rasgos característicos de una determinada situación se formulan hipótesis; es decir, las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen las variables entre sí, o la relación causa/efecto.

II. MARCO TEÓRICO

Vásquez Nassi (2019) estudió el teletrabajo en el sector público peruano. La investigación tuvo como objetivo general exponer la situación del teletrabajo en dicho sector. Sus objetivos específicos fueron: 1) Explicar cómo es que incentiva en el sector público la normativa sobre teletrabajo; 2) explicar cómo están las tecnologías en este sector para poder implementar el teletrabajo; 3) explicar los factores sociales que pueden incentivar el teletrabajo en el sector público; y 4) explicar la organización de las entidades públicas para implementar el teletrabajo. Con una metodología de enfoque cualitativo y con paradigma interpretativo, usó las técnicas de la entrevista con el instrumento guía de entrevista, conteniendo 14 preguntas abiertas que se administraron a 2 expertos, utilizando las subcategorías: Ámbito normativo, ámbito tecnológico, ámbito social y ámbito organizativo; y la técnica de revisión documental con su instrumento guía de revisión documental en el ámbito normativo. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) Es de poco avance la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público peruano; 2) la ley del teletrabajo no ha sido acompañada con otras disposiciones o normas complementarias que permitan dar mayor alcance a las entidades públicas para su implementación; 3) las entidades públicas cuentan con diferentes alcances en cuanto a tecnología, sobre todo las que se encuentran en provincias, las cuales cuentan con equipamiento tecnológico poco desarrollado y lento; 4) el teletrabajo fomenta la inclusión de personas con discapacidad, poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores, e impactaría de forma positiva en la sociedad, a nivel económico y ambiental; 5) las entidades públicas deben romper con patrones e identificar puestos que pueden ser aplicables al teletrabajo.

Antezana Abarca (2013) estudió el impacto del teletrabajo en los recursos humanos, en el caso de la empresa NCA Consultores S.A.C. de Arequipa, Perú. Sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar las características de los recursos humanos en su entorno de trabajo; y 2) identificar el impacto del teletrabajo en los recursos humanos. Con una metodología cualitativa, de tipo descriptivo y

exploratorio, usó las técnicas de observación documental y entrevista, con los instrumentos de recolección ficha de observación y cédula de entrevista, respectivamente. En cuanto a la primera variable Recursos Humanos, el estudio se basó en las siguientes dimensiones: Aspecto laboral y entorno social, el aspecto laboral consideró 3 indicadores: Estabilidad, motivación y fidelización; el entorno social consideró también 3 indicadores: Uso del tiempo libre, reconocimiento social y diversidad de oportunidades. En lo que respecta a la segunda variable Impacto del Teletrabajo, se midió con las dimensiones eficiencia y flexibilidad; en eficiencia se consideró ahorro de tiempo y dinero; en flexibilidad se consideró ubicuidad temporal y ubicuidad geográfica como indicadores. El estudio obtuvo las siguientes conclusiones: 1) Se lograron identificar las características de los recursos humanos en un entorno de trabajo tanto para una empresa consultora tradicional, como las características de la misma empresa utilizando teletrabajo; 2) es positivo el efecto del teletrabajo para la organización en su conjunto; y 3) los sistemas de teletrabajo son aplicables a cualquier sector empresarial.

Rojas Jaramillo (2016) estudió el análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito, Ecuador. Para su propósito, tomó como caso de estudio a la empresa D.I.T. TELECOM. Sus objetivos específicos fueron: 1) Estudiar los antecedentes y significado de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en el desarrollo de las empresas privadas; y 2) analizar la incidencia de la modalidad de teletrabajo sobre la productividad laboral de la empresa privada D.I.T. TELECOM de la ciudad de Quito. Con una metodología cuantitativa y cualitativa, de tipo exploratorio – descriptivo - explicativo, usó las técnicas de la recopilación documental, la observación y la encuesta con su instrumento cuestionario, siendo este de 13 preguntas abiertas que se administraron a una muestra de 27 trabajadores. En cuanto a la variable de teletrabajo, el estudio midió 7 indicadores a partir de 4 dimensiones: Legal, tecnológica, condiciones ambientales de trabajo y modalidad implementada. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) Se determinó desde el

punto de vista legal, tecnológico, de las condiciones de infraestructura y laborales, que la empresa D.I.T. TELECOM cumple con los requisitos y condiciones que exige para su implementación de la modalidad de teletrabajo; 2) en la modalidad teletrabajo los costos disminuyeron un 32,38 % por mantenimiento durante el año 2014; 3) los teletrabajadores tuvieron en el año 2014 una productividad laboral de un 2,87% más que los trabajadores de la modalidad presencial; 4) respecto del cumplimiento de los objetivos de producción, en la modalidad teletrabajo se obtuvo un nivel de cumplimiento mayor que en la modalidad de trabajo presencial; 5) las actividades que se pretenden desarrollar mediante el teletrabajo deberán cumplir fundamentalmente con el uso permanente de hardware, software e internet, realizarse de manera autónoma desde cualquier lugar remoto, y haciendo uso del internet; y 6) los teletrabajadores deben tener una formación básica que les permita cumplir sus funciones de manera autónoma, así como también es importante un plan de capacitación continua para ellos.

Orlando Ardilla (2015) estudió el análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones en la ciudad de Bogotá, haciendo un paralelo entre el trabajo convencional y el teletrabajo. Sus objetivos específicos fueron: 1) Diagnosticar el comportamiento del teletrabajo vs el trabajo convencional; 2) comparar las características relevantes de gestión del trabajo convencional vs el teletrabajo; y 3) estimar el beneficio – costo generado por la implementación del teletrabajo. Con una metodología cuantitativa y cualitativa, de tipo descriptivo y explicativo, usó las técnicas de observación, revisión documental y encuesta con su instrumento de recolección cuestionario de 19 preguntas cerradas y abiertas, que se administraron a una muestra de 21 empleados. En cuanto a las variables, el estudio se basó en las siguientes dimensiones: Productividad, eficiencia, ausentismo, costos de infraestructura, gestión administrativa, calidad de vida y costo/beneficio; se midieron con los siguientes indicadores: Unidades/tiempo, gestión/negociación, horas hombre/horas laboradas, valor teleoperador/valor tradicional, cumplimiento de las fases del proceso administrativo, grado de bondad de las cosas en general,

ingresos/egresos, respectivamente. El estudio obtuvo las siguientes conclusiones: 1) El impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión es positivo; 2) los teletrabajadores destacan el poder compartir más tiempo con la familia, el ahorro en tiempo y dinero, el mejoramiento de su calidad de vida; 3) el teletrabajo genera mayor beneficio y supera las expectativas de rentabilidad; 4) la implementación del teletrabajo puede ser funcional en la organización financiera pues esta presenta mayor eficiencia, productividad, disminución en los índices de ausentismo y mejoramiento en la calidad de vida; 5) el teletrabajo presenta ventajas tanto para la organización como para los trabajadores; y 6) es más rentable contar con un mayor número de teletrabajadores, permitiría incrementar productividad y ser más eficiente en el manejo de los costos y capacidad instalada.

Tres de los primeros conceptos que arroja el diccionario de la Real Academia Española para el término trabajar son: “Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, “tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.” y “ejercer determinada profesión u oficio” (Real Academia Española, s.f.).

Camargo (2005) cree que para algunas personas el trabajo es una forma de realización personal; sin embargo, para otros constituye un castigo u opresión. El trabajo se puede ver como la repetición de un número determinado de acciones necesarias, por medio de una correcta organización. Gran cantidad de personas piensan que el trabajo es una necesidad, a él acuden con el fin de subsistir.

Herrera (2020) dio a conocer algunas diferencias entre el trabajo remoto y el teletrabajo. Según el especialista, el trabajo remoto tiene la característica de ser una modalidad que se ejecutó por coyuntura, debido al Covid-19. Durante esta modalidad se puede establecer reuniones con los compañeros y jefes. Explicó que se debe llegar a un acuerdo entre el empleador y el trabajador para determinar si las herramientas que utilizará para su labor serán o no subsidiadas, por ejemplo, la laptop, internet, etc. Además, el trabajo remoto se realiza desde el domicilio y considera mayor flexibilidad para el trabajador.

Por otro lado, el teletrabajo está regido por ley hace muchos años, es el trabajo a distancia y requiere de implementos que debe entregar la empresa, el empleador debe proporcionar los equipos y pagar los servicios para efectuar la labor y además se puede efectuar en cualquier lugar.

Para Reyes (2020) tanto el teletrabajo, como el trabajo remoto, tratan de un trabajo a distancia; sin embargo, mientras que el teletrabajo se puede realizar en cualquier sitio, el trabajo remoto solo se puede hacer desde un domicilio.

Culqui y González (2016) consideran que en el teletrabajo el desarrollo de las labores productivas se realizan mediante las TIC, de tal manera que si estas no estuvieran presentes, no estaríamos hablando de la modalidad de teletrabajo; en cambio, el trabajo remoto al ser una figura resultante de un Estado de Emergencia, esto es manejable, las TIC son importantes, mas no imprescindibles. En base a lo arriba mencionado por los especialistas, se dedujo que el trabajo y el teletrabajo técnica y operativamente son lo mismo.

No existe una definición única del término teletrabajo, de hecho, la noción de teletrabajo es sumamente amplia.

Para Saco (2006) hay diversidad de términos para definir el trabajo que se realiza a distancia y mediante la aplicación de la informática y las telecomunicaciones, mayormente se usan palabras inglesas como: *telecommuting* (parecido a teledespazamiento), *telework* (teletrabajo), *networking* (trabajo en red), *remote working* (trabajo a distancia), *flexible working* (trabajo flexible), *home working* (trabajo en casa), *electronic homeworking*, *telehomeworking*, entre otros. En castellano se impuso la voz teletrabajo, así como los términos trabajo a distancia, trabajo periférico, trabajo remoto.

Thibault y Segovia (2003) indican que en el teletrabajo se establece la existencia de tres elementos característicos: (i) el trabajo se realiza en un lugar distinto al de la empresa, (ii) uso de las nuevas TIC; y (iii) cambio en la organización y ejecución de la actividad laboral del trabajo.

Osio (2010) manifiesta que muchas personas hacen referencia a que el teletrabajo es la división de sus 2 palabras: tele + trabajo. Comenta que el conocimiento y uso

de las tecnologías en el desarrollo de las actividades es importante; sin embargo, la distancia es otro aspecto a tener presente, la persona trabaja fuera o distante de la empresa. En base a lo anterior, se plantea el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + distancia + uso intensivo de las TIC.

Culqui y González (2016) indican que hay tres elementos importantes en el teletrabajo: (i) Existe la relación laboral entre el teletrabajador y el empresario; (ii) el teletrabajador realiza sus labores a distancia y (iii) las TIC son indispensables y determinantes. Y realizan las siguientes precisiones sobre estos elementos:

a) Elemento geográfico: Esta modalidad de trabajo puede llevarse a cabo en cualquier lugar donde se encuentre el trabajador, tales como su domicilio, telecentros, en el extranjero, etc.

b) Elemento tecnológico: El uso indispensable de las TIC (tanto tecnologías informáticas como las de comunicaciones) es el elemento característico y determinante del teletrabajo.

c) Elemento organizativo: El teletrabajador gestionará la organización y administración de su tiempo.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) también ha definido el término teletrabajo. Refiere que no se existe un consenso sobre su definición exacta, existiendo diferentes acepciones como el trabajo efectuado en cualquier lugar distinto de las oficinas del empleador, el trabajo móvil, el trabajo efectuado en centros de oficinas compartidas, y el trabajo a domicilio. También se usa este término para referirse a toda forma de trabajo basada en las TIC.

Dentro de nuestra legislación nacional, la Ley N° 30036 (2013) Ley que regula el Teletrabajo, en su artículo 2°, define al teletrabajo como el desempeño de labores sujeto a dependencia, sin la presencia física del teletrabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, usando para ello medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce la supervisión y el control de las labores.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) establece que el teletrabajo puede adoptar distintas modalidades, como por ejemplo: i) escritorio multiusuario,

donde el trabajador trabaja a distancia una parte del tiempo, y el resto en la oficina principal, donde ocupa un lugar no asignado; ii) escritorio multiusuario con reserva, como su mismo nombre lo dice se debe hacer una reserva previa; iii) telecentros, que ofrecen estaciones de trabajo y equipos de oficina a trabajadores de diversas entidades y iv) oficinas colaborativas, que son entornos de trabajo virtuales en los que se pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares.

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 009-2015 TR (2015) que aprueba el Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, establece que las formas de teletrabajo son: i) completa, donde el teletrabajador puede acudir ocasionalmente al centro de labores para realizar coordinaciones y ii) mixta, donde el teletrabajador, de forma alternada, presta servicios dentro y fuera del centro de labores.

El Decreto Supremo N° 009-2015 TR (2015) que aprueba el Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, como: Libertad sindical, capacitaciones, sobre todo sobre medios informáticos y de telecomunicaciones; intimidad y privacidad; seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Asimismo, establece tendrá las mismas obligaciones, como, por ejemplo: guardar confidencialidad de la información de la entidad, cuidar y custodiar los bienes y medios que estén en su poder para el desarrollo de su trabajo, estar disponible para la realización de coordinaciones durante la jornada laboral y cumplir con la normativa vigente en todo sentido de la palabra.

Por otra parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) define el trabajo remoto como la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores públicos en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario y utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Afirma que el trabajo remoto no solo es el trabajo realizado a través de medios

informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo como por ejemplo análisis de información, ordenamiento de documentación, revisión de planillas o pagos, entre otros que no requiera la presencia física de los servidores públicos en el centro de trabajo.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es una entidad que nació en el año 2008, adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros. Su accionar es la modernización de la función pública para que sirva mejor al país. Su misión es fortalecer a los servidores públicos de manera continua e íntegra para servir a la ciudadanía (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020).

La necesidad de proteger a servidores y usuarios de las entidades públicas de la propagación del coronavirus, condujeron a optar por mecanismos que permitan el aislamiento y prevengan la congregación de personas en las entidades durante los meses de pandemia. Es ahí donde entra con fuerza el trabajo remoto en las entidades públicas, ello implica la adaptación a diferentes y nuevas formas de hacer las cosas y busca seguir vigilantes ante la emergencia sanitaria. El trabajo remoto es un excelente mecanismo que permite a las entidades públicas seguir funcionando, prestando los servicios y realizando las funciones encomendadas.

SERVIR afirma que el trabajo remoto será priorizado en tanto se mantenga la actual coyuntura debido al COVID-19 en el país. Todas las entidades del sector público requieren hacer trabajo remoto y todas organizarse para realizarlo. Es vital que las entidades busquen los mecanismos para aplicarlo en todas las actividades y acciones donde sea posible (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Actualmente, se cuenta con la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”, así como SERVIR ha publicado guías informativas, informes y se han habilitados varios medios para una correcta implementación y seguimiento del trabajo remoto.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) también establece las obligaciones para las entidades públicas que realizan trabajo remoto: Mantener el vínculo laboral, la parte remunerativa y demás condiciones económicas; informar a los servidores sobre las condiciones y medidas de seguridad y salud en el trabajo

(SST); comunicar a los servidores la implementación del trabajo remoto. Asimismo, establece las obligaciones para los servidores: Respetar la confidencialidad y protección de la información; cumplir las medidas y condiciones de SST; cumplir con las labores encomendadas, coordinando desde casa durante la jornada de trabajo.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) considera 3 actores clave para el trabajo remoto, los cuales son:

- Las ORH, quienes velan por la organización del trabajo y el bienestar de los servidores.
- Los jefes, quienes son los encargados de motivar a sus equipos, así como asignar y supervisar el trabajo remoto.
- Los servidores, quienes tienen el reto de trabajar de una forma nueva y diferente, pero con responsabilidad.

Raffino (2020) refiere que cuando hablamos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, nos referimos a un grupo diverso de prácticas, conocimientos y herramientas, relacionados con el consumo y la transmisión de la información y desarrollados a partir del cambio tecnológico vertiginoso que experimentamos en los últimos años y sobre todo a raíz de la aparición de Internet.

Oviedo y Vásquez (2014) aseguran que no es posible comparar las tecnologías de los años 70 con las de la actualidad, en estos tiempos las herramientas tecnológicas lo son todo. Existen teléfonos inteligentes desde los cuales se realizan videoconferencias o se interactúa inmediatamente con los contactos sin importar el lugar en el que estén; computadoras ultradelgadas y portátiles, y hasta vehículos con sistemas de localización e Internet inalámbrico.

La ley peruana N°30036 (2013) tiene por objeto regular el teletrabajo como modalidad de trabajo caracterizada por el uso de las TIC en las instituciones públicas y privadas y, a la vez, promover políticas públicas que garanticen su

desarrollo. Predomina el carácter subordinado, así como la provisión de los medios físicos y métodos informáticos por parte del empleador.

El Decreto Supremo N° 009-2015 TR (2015) que aprueba el Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, informa los siguientes datos importantes:

- El ámbito de aplicación es para todas las personas que emplean esta modalidad de trabajo, trabajen en instituciones públicas o privadas.
- Los principios que orientan su aplicación son: a) Voluntariedad: contando con el consentimiento del trabajador, el empleador puede elegir esta modalidad; b) Reversibilidad: se puede revertir esta modalidad de trabajo; c) Igualdad de trato: tanto para teletrabajadores como para trabajadores presenciales y d) Fomentar un equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- La variación a la modalidad de teletrabajo es voluntaria y no afecta el vínculo laboral ni sus condiciones.
- El empleador dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que sean teletrabajadores.

El SENAMHI, siendo el objeto de investigación en la presente investigación, se inició como un Organismo Público Descentralizado del Sector Defensa, creado por Decreto Legislativo N° 17532 el 25 de marzo de 1969. Actualmente, con 51 años de creación, es un organismo público adscrito al Ministerio del Ambiente, con autonomía técnica, administrativa y económica. Su propósito es generar y proveer información y conocimiento meteorológico, agrometeorológico, hidrológico y climático de manera confiable, oportuna y accesible en beneficio de los peruanos. Esta institución, además, cuenta con competencia nacional: Sede Central en la ciudad de Lima, así como trece direcciones zonales, a lo largo del Perú (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020).

En marzo de 2020, a raíz de la propagación del virus y teniendo en cuenta las estrategias del Gobierno para afrontar dicho mal, se aplicó la figura del trabajo remoto para todos los trabajadores del SENAMHI. Este hecho de laborar desde

casa supuso un gran reto tanto para la institución como para los servidores; además, el trabajo remoto al nacer producto de la pandemia y por consiguiente del Estado de Emergencia, no fue compatible en primera instancia con todo el personal de la institución, situación que se ha ido acomodando con las nuevas normas y decretos publicados. En vista que la normativa actual no es precisa y tiende a ser amplia, el SENAMHI para poder emitir la contraprestación a los servidores se basa en una matriz de actividades mensual, primando el cumplimiento de las metas de cada mes. El jefe inmediato junto con los servidores, señalan las metas con la finalidad que se den cumplimiento, así se tiene elemento suficiente para demostrar que ha habido una labor y por consiguiente una contraprestación.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) refiere que el término teletrabajo existió a principios de 1970 y fue acuñado por el físico Jack M. Nilles.

Esta modalidad surgió como una propuesta debido a la crisis del petróleo o crisis energética en Estados Unidos, la que trajo consigo cambios y reestructuraciones en el personal. Lo que en ese entonces se buscaba era evitar costos de desplazamiento, la congestión en el tráfico, la contaminación ambiental, entre otros problemas. A la larga fue convirtiéndose en una alternativa real que daría solución a problemas sociales y organizacionales e incluso como fuente de inclusión de personas antes excluidas (Morales Varas & Romanik Foncea, 2011).

El surgimiento de nuevas formas de trabajo se ha hecho posible por diversos motivos, como el avance y la creación de nuevas tecnologías, la necesidad de realizar cambios en la organización de trabajo, la inclusión de trabajadores, etc.

La fundamentación teórica para respaldar esta investigación la encontramos en:

Teoría del valor – trabajo. La propuso el filósofo y economista Adam Smith, la teoría afirma que los bienes que consumimos son producidos del trabajo propio o de otros, y en consecuencia una persona medirá su riqueza de acuerdo a la cantidad de trabajo que sea capaz de comprar o realizar.

Por lo tanto, el trabajo es la medida exacta y real para cuantificar el valor de los bienes. El valor del trabajo no varía, varían los precios de los bienes, y por tal motivo el valor del trabajo es la medida universal y real mediante la cual puede estimarse y compararse el valor de todos los bienes (Gabriel & Manganelli, 2010). Según esta teoría, el valor puede tener variaciones, pero el trabajo se mantendrá siempre como un aporte constante, el valor de un bien o servicio está dado por la cantidad de trabajo que lleva incorporado, ya que el trabajo es el productor de riqueza. Además, el crecimiento económico depende de la amplitud del mercado, el cual tiene como algunos factores: la extensión geográfica, el consumo interno y el desarrollo económico (Acosta, s.f.).

Según las propias palabras de Adam Smith (1958), "salarios, beneficio y renta son las tres fuentes originarias de toda clase de renta y de todo valor de cambio" (pág. 51).

La teoría del conectivismo. Esta teoría fue promovida por Stephen Downes y George Siemens, es conocida también como la teoría del aprendizaje para la era digital, ya que trata de explicar el aprendizaje en el mundo social, digital y cambiante en el que vivimos, donde todo evoluciona rápidamente.

Alinas (2014) refiere que esta teoría se presenta dentro de la teoría del conocimiento, pero adaptada a las nuevas tecnologías, la nueva sociedad en la que vivimos, es decir está estrechamente relacionada a las TIC.

Durante cientos de años para transmitir el conocimiento se utilizaba el método oral, ya sea para conocer la información y para almacenarla; sin embargo, actualmente estamos en la sociedad de la información, hoy en día con un solo clic encontramos vasta información que nos facilita la vida, tecleando rápidamente encontramos soluciones de problemas que antes no teníamos idea de cómo solucionarlos, se dice que no es importante lo que sabemos hoy, sino lo que podemos saber mañana, y esta actualización de información es constante e infinita.

Ya sea para la vida personal o laboral hay que estar conectados. Existe una nueva sociedad, nuevas reglas, básicamente somos internautas, el conectivismo nos

dice que el proceso de aprendizaje se lleva a cabo conectando las diferentes fuentes de información, los distintos medios para llegar al conocimiento y donde debemos discernir entre la información útil y verdadera.

Hay que aprender a aprender en el mundo en el que vivimos, teniendo las habilidades de buscar, seleccionar y conectar.

Teoría de Nash. La teoría del matemático John Nash plantea que siempre hay que anticiparnos y conocer lo que está haciendo nuestro oponente, con el fin de poder ganar un juego. Esta teoría, se utiliza en diversos ámbitos de la vida personal y de las organizaciones, en donde buscamos buenos resultados, para lo cual necesitamos aprender a crear mejores estrategias.

Para Colombo (2020), tanto los empleadores como los empleados que estén realizando trabajo remoto deberían cumplir con ciertas pautas básicas para hacerlo con éxito, ayudando al otro también podemos obtener lo que queremos, en el tiempo preciso y con los mismos recursos con los que ya contamos.

En la actualidad este enfoque resulta conveniente, ya que el trabajo remoto al ser una medida nueva, tanto la empresa como los trabajadores no estaban preparados, no todos se han adaptado, en algunos casos puede que afecte las metas institucionales o que no se cuente con el espacio o los medios apropiados para realizar bien el teletrabajo. Este nuevo estilo de vida se puede estructurar como un ganar-ganar en donde ambas partes están interesadas en obtener un determinado fin siendo conscientes de que pueden ayudar al otro en el proceso.

Variable: Trabajo remoto

Partimos de la definición de SERVIR (2020), quien define el trabajo remoto como una prestación de servicios donde existe subordinación, así como uso de cualquier medio o mecanismo por parte de los servidores públicos quienes no se encuentran en el centro de labores, sino en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

Teniendo en cuenta que el trabajo remoto y el teletrabajo operativamente son lo mismo, revisamos los conceptos de teletrabajo, también:

Thibault y Segovia (2003) indican que en el teletrabajo se establece la existencia de tres elementos característicos: (i) trabajo a distancia, (ii) uso de TIC; y (iii) cambio en la organización y ejecución de la actividad laboral del trabajo.

Osio (2010) plantea el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + distancia + uso intensivo de las TIC.

Culqui y González (2016) indican que en el teletrabajo hay tres elementos importantes: (i) La relación entre el teletrabajador y el empresario; (ii) las labores del teletrabajador se llevan a cabo a distancia; y (iii) las TIC son indispensables. Es decir, se realiza sobre estos elementos: Elemento geográfico, elemento tecnológico y elemento organizativo.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) establece que se emplean varios términos para designar el teletrabajo, entre ellos el término trabajo remoto; sin embargo, es sabido que el trabajo remoto en el Perú es una nueva figura que surgió a raíz del Estado de Emergencia en el país fruto del brote por el coronavirus.

Por lo tanto, la medición de la variable trabajo remoto consta de 3 grandes categorías: Prestación de servicios, condiciones ambientales y medios y mecanismos.

Prestación de servicios

El diccionario panhispánico del español jurídico (2020) define la prestación como el servicio que alguien recibe de otra persona, en virtud de un contrato u obligación legal. La prestación de servicios es el contrato mediante el cual una persona se obliga con respecto a otra a realizar una serie de servicios a cambio de un pago.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) define la jornada laboral como el tiempo durante el cual el servidor se encuentra a disposición de la entidad para cumplir los objetivos de su contratación.

Condiciones ambientales

El diccionario de la lengua española (2020) define la palabra ambiente como elemento que rodea a alguien o algo en un entorno, así como el conjunto de condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, etc., de un lugar.

Medios y mecanismos

El Decreto Supremo N° 009-2015-TR (2015) establece que los medios y mecanismos a emplearse para la prestación del servicio en el trabajo remoto son los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos.

Culqui y González (2016) consideran que las TIC se refieren tanto a las tecnologías informáticas como a las de comunicaciones, por lo cual, abarcan una serie de medios que pueden ir desde sistemas menos sofisticados como el teléfono hasta sistemas informáticos complejos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) recomienda que se definan las herramientas a utilizar al momento de hacer trabajo remoto, siendo todos aquellos medios que requieren los servidores para el desarrollo del trabajo remoto incluyendo requerimientos tecnológicos, canales de comunicación, etc.

Se debe facilitar el trabajo remoto de los servidores promoviendo el acceso remoto a sus máquinas de la entidad, por ejemplo.

Algunos elementos tecnológicos que pueden ser necesarios son: Conectividad (internet, telefonía fija/móvil), equipos (computadora, laptop), correo electrónico (correo institucional/personal), aplicaciones (herramientas de ofimática u otras aplicaciones), soporte remoto (brindado por la Oficina de Tecnologías de la Información o la que haga sus veces).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que el paradigma naturalista estudia a los seres vivos y fenómenos en sus ambientes naturales, en sus contextos y en su cotidianidad.

Por lo tanto, este trabajo se fundamentó en el paradigma naturalista, el estudio del trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI se llevó a cabo a través del análisis e interpretación de la realidad.

Siguió una metodología cualitativa, ya que pretendió describir, analizar el trabajo remoto en el SENAMHI, no desde el punto de vista numérico sino de la calidad; es decir, se buscó analizar e interpretar el comportamiento de la realidad analizando puntos de vista, experiencias y otros aspectos no cuantificables.

Fue de tipo hermenéutico y fenomenológico. Hermenéutico porque se basó en la observación y análisis del trabajo remoto. También siguió la tipología fenomenológica, ya que, consideró y validó la experiencia, buscó conocer el trabajo remoto tal como es experimentado por los trabajadores del SENAMHI - Perú, lo que permitió reconocer las vivencias desde un punto de vista interpretativo.

3.1.2. Diseño

Esta investigación según su diseño general, se realizó como un tipo no experimental, puesto que no se efectuó la manipulación de la variable a estudiar, trabajo remoto, la cual se tomó tal como se presentó en la realidad.

Además, se planteó dentro de un tipo de investigación transeccional, debido a que los datos se recolectaron en un único momento, siendo este caso el año 2020.

El diseño específico fue hermenéutico y fenomenológico. Hermenéutica quiere decir interpretación, en ese sentido se buscó arribar a un análisis del trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI, a través de la observación.

Además, se contó con un diseño de investigación fenomenológico, ya que la variable trabajo remoto se estudió tal como fue experimentado por los sujetos

aludidos, considerando sus propias experiencias y perspectivas de los participantes.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Variable: El trabajo remoto

SERVIR (2020) define el trabajo remoto como la prestación de servicios sujeto a subordinación, teniendo como característica la presencia de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento, los cuales se valen de medios y mecanismos para que les sea posible la realización de labores fuera del centro laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) establece que se emplean varios términos para designar el teletrabajo, entre ellos el término trabajo remoto.

Sin embargo, es sabido que el trabajo remoto en el Perú es una nueva figura que surgió a raíz del Estado de Emergencia por el brote del COVID-19, con esta nueva modalidad de trabajo se busca dar facilidades a los trabajadores como a los ciudadanos en general. Por lo tanto, la medición de la variable trabajo remoto consta de 3 grandes categorías: Prestación de servicios, condiciones ambientales y medios y mecanismos. Esta última categoría engloba las TIC, elemento imprescindible en el teletrabajo; sin embargo, en el trabajo remoto no, ya que como lo ha manifestado la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), el trabajo remoto abarca cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física de los servidores en el centro de labores.

Tabla 1 Variable, pre categorización

Variable	Pre categorías	Rasgos
Trabajo remoto	Prestación de servicios	Tiempo Comunicación y organización interna Actividades a cumplir
	Condiciones ambientales	Lugar de trabajo Ergonomía Interacción familiar
	Medios y mecanismos	Conectividad Equipos Correo electrónico Aplicaciones o sistemas Soporte remoto

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Escenario de estudio

El escenario es el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, entidad pública adscrita al MINAM, con autonomía administrativa, técnica y económica y que tiene como propósito generar y proveer información y conocimiento meteorológico, agrometeorológico, hidrológico y climático de manera confiable, oportuna y accesible en beneficio de los peruanos.

Esta institución, además, cuenta con competencia nacional: Sede Central en Lima, así como trece direcciones zonales a lo largo del Perú, siendo estas unidades responsables de planear, organizar y ejecutar diversas actividades dentro del ámbito de su competencia (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020).

Los trabajadores comprenden a los regímenes laborales: Carrera Administrativa Decreto Legislativo 276, Régimen de la Actividad Privada Decreto Legislativo 728, Contratación Administrativa de Servicio – CAS Decreto Legislativo 1057 y Modalidad Formativa Laboral. El total de trabajadores es de un mil noventa y dos trabajadores (1092).

3.4. Participantes

Esta investigación al ser cualitativa, usó un muestreo de tipo no probabilístico de expertos, al ser necesaria la opinión de sujetos especialistas.

Los participantes o sujetos informantes fueron funcionarios y directivos del SENAMHI, ya que son conocedores del tema actual de trabajo remoto, además de contar con años de experiencia en la Gestión Pública y Administrativa, quienes informaron ampliamente respecto de la política actual de esta nueva modalidad de trabajo, al tener bajo su mando personal a cargo en la institución a estudiar y al realizar ellos mismos el trabajo remoto en la actualidad.

Del mismo modo, también los servidores en general que realizan desde marzo del 2020 esta modalidad de trabajo y que participaron en las videoconferencias organizadas por la institución.

Tabla 2 Participantes en entrevistas

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	José Percy Barrón López	Gerente General
02	Carlos Ricardo Wong Valverde	Director de la Oficina de Recursos Humanos
03	Jorge Luis Carranza Valle	Director de la Dirección Zonal 1

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se aplicó la técnica de entrevista, con su debido instrumento cuestionario de entrevista, mediante el cual se pretendió obtener información sobre la aplicación del trabajo remoto en el SENAMHI, donde los funcionarios elegidos participaron con la finalidad de recoger sus apreciaciones, pareceres, criterios, experiencias para describir las pre categorías y rasgos de la variable trabajo remoto.

Esta técnica e instrumento tiene correspondencia con el diseño fenomenológico de la presente investigación cualitativa.

Y para complementar y graficar mejor la situación respecto al análisis de la variable trabajo remoto, empleé la técnica de observación, con su instrumento ficha de observación, considerando las pre categorías de la variable a estudiar de forma abierta, para que las impresiones que resultaron de mi observación las pueda detallar libremente. Esta técnica e instrumento tiene correspondencia con el diseño hermenéutico para lograr el alcance del objetivo de la presente investigación

3.6. Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación “Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú”, el procedimiento de la recolección de datos empezó desde la búsqueda de fuentes fidedignas, pasando por la revisión del marco teórico, antecedentes, ejecución de los instrumentos de recolección de datos, para finalizar en la discusión de resultados; para ello, se contó con fichas de observación y un instrumento

ajustado para la entrevista a los expertos con la finalidad de poder analizar y posteriormente interpretar los datos.

En primer lugar, se realizó una coordinación previa con el director de la Dirección Zonal 1 del SENAMHI, como responsable de las investigaciones en la Zonal 1 que comprende Piura y Tumbes.

En seguida, se recolectó información por medio de entrevistas a funcionarios y directivos de la institución objeto de estudio, las cuales permitieron obtener detalles a profundidad; asimismo, se aplicó la técnica de la observación indirecta en los comunicados que realizó el presidente ejecutivo del SENAMHI y en las charlas de bienestar emocional que organizó la Oficina de Recursos Humanos, los lunes, miércoles y viernes por la tarde mediante videoconferencias, donde todos los trabajadores a nivel nacional son convocados y además participa un buen número de servidores, quienes expresaron sus dudas, comentarios, recomendaciones. El objetivo de la ejecución de estas técnicas fue determinar las dificultades por las que atraviesan los servidores al ejecutar trabajo remoto.

Las técnicas se usaron con base a las pre categorías de trabajo remoto establecidas previamente: Prestación de servicios, condiciones ambientales y medios y mecanismos.

La aplicación de las entrevistas a los expertos en el tema estuvo a cargo de la investigadora, y debido a la coyuntura actual de pandemia y las circunstancias sanitarias en la que nos encontramos, se ejecutaron haciendo uso de medios electrónicos, utilizando el correo electrónico, llamadas telefónicas y mensajes Whatsapp, previa disponibilidad de los sujetos informantes. Posterior a ello, se procedió con la transcripción de las entrevistas y aplicación de técnicas como el análisis, síntesis y subrayado. Finalmente, la información fue procesada, analizada e interpretada por medio de matrices de análisis en Microsoft Word, generando la discusión necesaria con los aportes teóricos y antecedentes ya trabajados.

3.7. Rigor científico

Se ha considerado tomar como base los criterios propuestos por Lincoln y Guba (1985), tales como:

Credibilidad en los descubrimientos del presente trabajo, ya que los servidores del SENAMHI vienen experimentando en primera línea el fenómeno investigado, siendo el trabajo remoto su accionar diario; y, a pesar que la investigadora labora en la institución ejecutando también trabajo remoto, no basé la investigación en mi propia historia y creencias, sino que, a través de observaciones y entrevistas, recolecté información real que tenga una verdadera aproximación sobre el sentir y pensar de los trabajadores en general frente a la nueva realidad del trabajo remoto.

Se tomó la información de manera amplia y clara, no se tergiversaron las ideas o conceptos de parte de los sujetos informantes, y todo ello se sustentó con evidencia que se plasmó en el trabajo de investigación.

Transferibilidad o aplicabilidad en los resultados que devengan de esta investigación, ya sea para otras instituciones que estén efectuando o planeen efectuar el trabajo remoto, o para el mismo SENAMHI, al muy probablemente implementar el teletrabajo para algunos puestos de trabajo en un futuro cercano.

La información descriptiva, procedimientos, así como los hallazgos que resultaron de esta investigación, también darán pie a la comparación, valoración o transferencia a otros estudiosos del trabajo remoto, ya sea en el mismo o diferente contexto, con sujetos similares o totalmente diferentes.

Dependencia. Se buscó la consistencia lógica de los resultados que se obtuvieron del análisis e interpretación de la variable trabajo remoto, con base en la información proporcionada por los sujetos informantes del SENAMHI; se aplicó una estructura coherente tanto en la recolección como en la interpretación de los datos, lo cual permitió estabilidad en los resultados y justificación en la presente investigación.

Cabe precisar, que el estudio de la variable trabajo remoto depende de la realidad o contexto al cual se circunscribe, en este caso se encontró exclusivamente experimentado por los trabajadores del SENAMHI en un contexto de pandemia a causa del Coronavirus (COVID-19).

Confirmabilidad en el recojo, análisis y entendimiento de la información de la presente investigación, con el propósito de llegar al objetivo, siendo este el determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI, basándome en otros investigadores del tema que han estudiado la modalidad de trabajo a distancia en contextos similares.

La confirmabilidad, además, permitirá a futuros investigadores introducirse en el contexto planteado en esta investigación con el estudio de la variable trabajo remoto, siendo así, se dispuso de evidencias de los procedimientos aplicados, tanto en las etapas de recolección de la información, como en el análisis e interpretación de la misma, registrando información amplia y clara, que guarde fidelidad con el sentir y pensar de los sujetos informantes.

3.8. Método de análisis de datos

Previa recolección de datos, se procedió a la etapa analítica. Para tal fin, se consideró la metodología de análisis de datos basada en Rodríguez Sabiote, Lorenzo Quiles y Herrera Torres (2005), la cual comprende tres grandes tareas.

Reducción de datos: Una vez recogida la información textual y audiovisual, se procedió a sintetizarla, agrupándola y clasificándola según las pre categorías definidas para la variable trabajo remoto: Prestación de servicios, condiciones ambientales y medios y mecanismos, así como con sus respectivos rasgos, identificando siempre la información más relevante que ayudará a un mejor análisis y comprensión del tema de estudio.

Disposición y transformación de los datos: Para disponer de la información de una manera fácil y organizada se procedió a transformarla, llevando de manera selectiva todos los datos obtenidos en los instrumentos a unas tablas matrices en formato Microsoft Word, en donde se organizarán coherentemente según las pre

categorías y los rasgos definidos para facilitar la comprensión de la variable trabajo remoto, agrupando también según la similitud de los datos.

Obtención de resultados y verificación de conclusiones: En esta última etapa, se incluyeron las interpretaciones de la investigadora, tomando en cuenta los aportes más relevantes para el análisis del trabajo, y relacionando las pre categorías entre sí.

Se hizo una consolidación teórica, aplicando comparación de teorías y síntesis de resultados de otros investigadores, haciendo uso de analogías para identificar los principales hallazgos que permitieron determinar las dificultades por las que atraviesan los servidores del SENAMHI al ejecutar trabajo remoto.

3.9. Aspectos éticos

Se aplicó el criterio de inalterabilidad de la información y hallazgos de la presente investigación, se veló por el contenido fidedigno de las entrevistas, así como toda información que devenga del análisis del trabajo remoto en los servidores del SENAMHI, la cual fue tratada sin alterarla, utilizando un lenguaje cuidadoso, en la mayor parte palabras textuales de los sujetos informantes, cuidando de no cambiar el sentido que quieren comunicar, de manera que reflejen la realidad, algo que se documentó en la transcripción de las entrevistas y en base a lo cual, se realizó la interpretación y el análisis. En pocas palabras, se tuvo honestidad en la información y transparencia en los resultados.

Valor social (beneficencia) en la presente investigación, ya que al desarrollarla se buscó producir conocimiento con la finalidad de plantear recomendaciones y soluciones que conduzcan a mejoras en el estilo de trabajo remoto de los servidores del SENAMHI, donde prime su bienestar y por ende el cumplimiento de las metas institucionales, así se busca dar valor y justificar la investigación.

Finalmente, el consentimiento informado para la investigación, donde nos aseguraremos que la información que obtuvimos sobre la variable trabajo remoto, sea brindada de forma voluntaria y con el conocimiento suficiente por parte de los sujetos participantes para decidir colaborar.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de resultados

Resumiremos los resultados obtenidos de la entrevista a expertos, siendo funcionarios del SENAMHI y conocedores del trabajo remoto, en cruce con la observación obtenida en las videoconferencias organizadas por el SENAMHI, tales como: “Comunicado de Presidencia Ejecutiva”, “Conversatorio de Plan de Bienestar Emocional” y “Programa de capacitación en materia de Seguridad y Salud Ocupacional”, donde el personal del SENAMHI a nivel nacional participa.

Prestación del servicio

En cuanto a la pre categoría prestación del servicio, los directivos y trabajadores coinciden que, con la implementación del trabajo remoto, la jornada laboral que solía ser de 8:15 a 17:30 horas, con una hora de almuerzo incluida, ahora no sería estricta, ni determinante para efectuar las labores diarias. Los directivos manifestaron en entrevista que se ha comunicado al personal que “es obligación del servidor civil estar disponible durante la misma (jornada laboral) para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias”, sin embargo, una dificultad por la que se atraviesa es que por la forma en que se da esta modalidad de trabajo, a veces se extiende hasta horarios que no precisamente son los habituales, la jornada de 7:45 minutos “no se viene cumpliendo del todo” manifestó un directivo. También se observó, que algunos trabajadores manifestaron libremente mediante videoconferencias de archivo, el querer y/o poder trabajar en las tardes o noches, haciendo hincapié en que lo primordial será el cumplimiento de las actividades y metas programadas. En el SENAMHI, desde abril se determinó trabajar por resultados más que por horas, esta idea toma más fuerza con la implementación del derecho a la desconexión digital conforme el Decreto de Urgencia N° 127 (2020) para reducir el estrés, donde prima la organización para que en los días de descanso haya desconexión. Siendo así, se entiende que, aunque no hay jornada de trabajo convencional, se deben realizar las acciones dentro de la jornada, así respetar la desconexión digital. “Lo importante es cumplir

metas y no exigir trabajos fuera de horario” manifestó una trabajadora durante una videoconferencia.

Al ser el trabajo remoto una nueva modalidad, los trabajadores han tenido que afrontar un nuevo desafío, donde lo primordial es la comunicación y la organización.

En la entrevista los directivos tuvieron opiniones unánimes en que el SENAMHI “ha mantenido activo sus canales de comunicación como: las reuniones virtuales, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, correos electrónicos, entre otros”, que resuelven inquietudes y que permiten mantener una adecuada comunicación para poder cumplir con las metas institucionales, actualmente “sí existe una comunicación bidireccional” manifestó un directivo. Esto se demuestra en las videoconferencias que organiza el SENAMHI, donde los trabajadores manifiestan sus inquietudes en cuanto a las actividades a realizar con la nueva coyuntura, inquietudes que muchas veces son resueltas inmediatamente por los directivos o jefes de áreas, o tomando nota para un seguimiento y posterior respuesta.

Desde el año 2019, se tenía previsto una serie de actividades a cumplir durante el año 2020, actividades enmarcadas en el Plan Operativo Institucional – POI, que con la llegada de la pandemia se vieron afectadas, “generando un retraso en el desarrollo de las actividades previstas” lamentó un directivo, los trabajadores del SENAMHI no han podido cumplir con todas las actividades, generando incertidumbre. Sin embargo, “se ha priorizado (adecuado) dentro del POI aquellas actividades susceptibles de ser ejecutadas bajo la presente modalidad laboral, así como también la adecuación de algunas actividades que se pudieran adaptar a este trabajo remoto” detalló un directivo. En pocas palabras, se logró modificar el POI y se implementó la matriz de seguimiento de las actividades de trabajo remoto, matriz que los trabajadores presentan mensualmente y que es una forma de hacer seguimiento a actividades programadas y ejecutadas y a la vez generadora de la contraprestación mensual. Los directivos en entrevista, manifestaron tener en claro que lo primordial es el cumplimiento de metas, “la

productividad bajo la modalidad del trabajo remoto no se encuentra enmarcada en la cantidad de horas laboradas o la permanencia en la conexión de los medios digitales, sino más bien se enfoca en el cumplimiento de las tareas, actividades o productos, en un tiempo determinado y con un resultado específico de utilidad y valor agregado que genere” manifestó uno de ellos.

A lo arriba mencionado, se ha podido observar que si bien es cierto los trabajadores requieren información y retroalimentación para poder efectuar su trabajo, existen muchas inquietudes y temores sobre el tema del COVID-19, de salud física, mental, y de enfermedades que se vienen suscitando como la difteria o el dengue, generando una preocupación constante, sobre todo a los trabajadores que si bien es cierto realizan trabajo remoto, en algún momento necesitan salir de sus domicilios para efectuar comisiones de servicio, asistencia a la entidad para temas puntuales o a los bancos, reflejándose esto en las videoconferencias observadas, en las peticiones de pruebas COVID rápidas o realización de chequeos preventivos como se venían haciendo anteriormente de la pandemia.

Condiciones ambientales

En la entrevista, los directivos del SENAMHI concordaron en que los trabajadores deben contar con un buen y adecuado espacio físico, un lugar exclusivo que permita la realización de las labores diarias, a la vez que cuente con los elementos básicos en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta es precisamente una de las principales dificultades que se suscitó, los trabajadores no contaban con un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades.

Además, el adaptar un espacio de trabajo en casa requiere de un ambiente con condiciones ergonómicas adecuadas, “a la fecha aún no se han reportado casos de servidores que hayan manifestado el padecimiento de riesgo disergonómico” refirió un directivo; sin embargo, otro de ellos comentó que “a raíz de la implementación del trabajo remoto, los trabajadores fueron experimentando

algunas dolencias musculares al no contar con los recursos ergonómicos básicos para ejercer su actividad laboral”. Ante esto, el SENAMHI ha tomado ciertas medidas, las cuales se detallan en la figura líneas abajo.

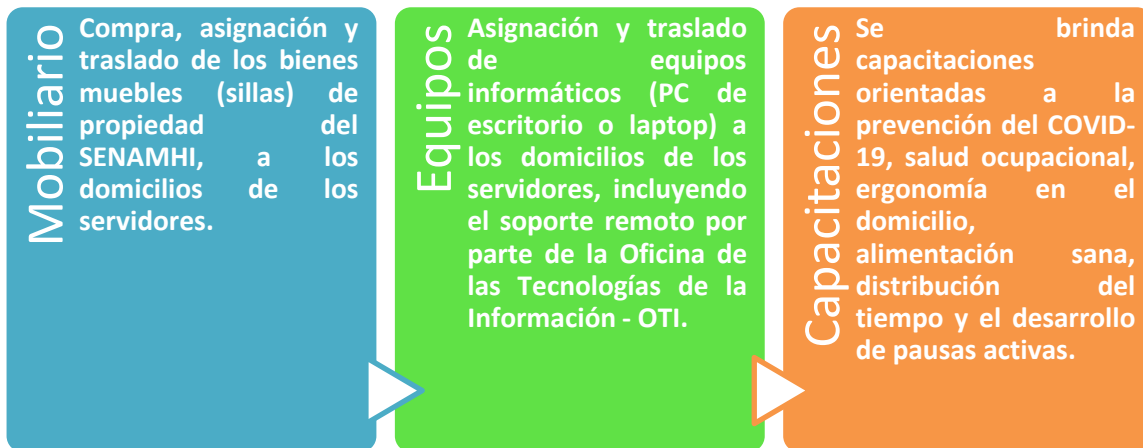


Figura 1: Medidas tomadas por el SENAMHI para mejorar las condiciones ambientales de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario de entrevista.

Los trabajadores del SENAMHI tuvieron que solicitar ante sus jefes directos el traslado de su silla ergonómica hasta una fecha límite, ampliándose incluso la fecha a pedido de los servidores, así también se observó en las videoconferencias de archivo, que los trabajadores manifestaron la preocupación por la adquisición de implementos de seguridad, sobre todo para el personal de campo, “ya que inician las lluvias y se requiere de ello, tales como botas y otros” refirió un trabajador. De la misma forma, en cuanto a las condiciones ambientales y entorno, se han suscitado una serie de inquietudes manifestadas en las videoconferencias por parte de los servidores, preguntas como: “¿Para la postura ayuda el tener un apoyo para los pies?”, “¿hay algún tratamiento para personas con síndrome del túnel carpiano?”, “en estos tiempos de trabajo remoto se siente más el cansancio de la vista, ¿se recomendaría citarnos con el oculista?”, “¿leer desde el celular afecta a los ojos, en qué porcentaje?” fueron las más comunes, todas siempre absueltas por el médico ocupacional del SENAMHI durante la videoconferencia.

Por otro lado, los directivos manifestaron en la entrevista la importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar, equilibrio que se debe dar para fortalecer el núcleo familiar, “este trabajo remoto ha permitido una mayor integración familiar sobre la base de las actividades remotas que se realizan desde los hogares, permitiendo una mayor comunicación” detalló uno de ellos.

Por último, el ambiente que se vivió a causa del cambio de presidente, la posible segunda ola del coronavirus, la aparición de la difteria, entre otros, no pasó desapercibido por los trabajadores quienes tenían muchas dudas al respecto y una preocupación constante, solicitando recomendaciones en las videoconferencias que observé.

Medios y mecanismos

Los entrevistados tienen opiniones unánimes en cuanto a los medios y mecanismos empleados para realizar el trabajo remoto. Manifestaron que la conexión en los trabajadores del SENAMHI no es la más adecuada para poder desarrollar el trabajo remoto, los servidores se han encontrado continuamente con problemas de conexión a internet al intentar que sus equipos de trabajo se coordinen y operen de manera usual desde sus hogares; sin embargo, hicieron hincapié en que la institución no es ajena a esa problemática y siempre están proponiendo soluciones. Lo mismo ocurrió con los equipos, refirieron que no todos los trabajadores contaban con el equipo necesario para el desarrollo de sus actividades, sobre todo las técnicas científicas, dando la solución ya mencionada de brindar facilidades y otorgar a los servidores un equipo de cómputo prestado temporalmente, el mismo que ya posee las herramientas informáticas y software actualizados, contando asimismo con el soporte tecnológico de la Oficina de Tecnologías de Información.

Los directivos entrevistados también comentaron los beneficios de haber adquirido una nueva plataforma de correo electrónico para todos los servidores, siendo uno de los medios de comunicación más usados. Refieren que antes usaban una

plataforma con bajo almacenamiento lo que dificultaba el desarrollo de sus actividades, actualmente cuentan con Microsoft Office 365, coincidiendo en los múltiples beneficios, tal cual lo describe la figura líneas abajo.

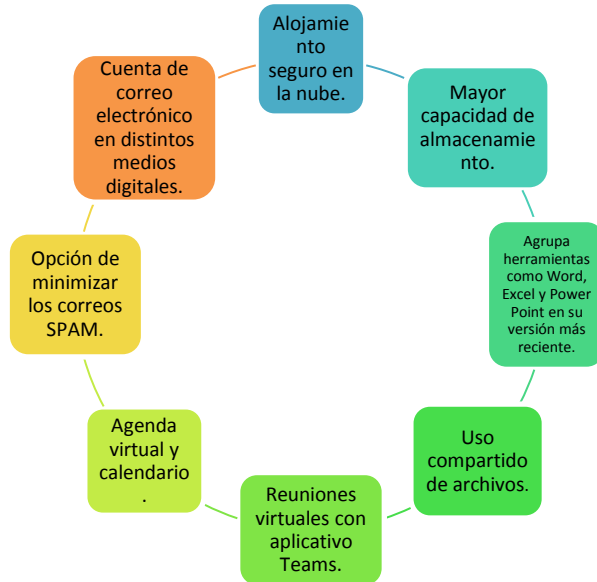


Figura 2: Beneficios de la plataforma Microsoft Office 365 para los servidores del SENAMHI.

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario de entrevista.

En cuanto a los sistemas y aplicaciones usados por los trabajadores del SENAMHI, los entrevistados coincidieron en que les parecen buenas herramientas, las cuales se pueden manejar de manera intuitiva, sirven de soporte y permiten mantener la conectividad en la institución, “nos ha permitido sentir que estamos en el mismo espacio, trabajando en equipo y tomando decisiones en conjunto” mencionó un directivo, aunque “la demanda de los mismos por los diferentes usuarios genera su debilidad y falta de conectividad adecuada y permanente” refirió otro.

En cuanto al soporte remoto, los directivos estuvieron de acuerdo que hay un constante soporte, la Oficina de la Tecnología de la Información y la Comunicación de la entidad brinda dicho soporte a través de diferentes medios.

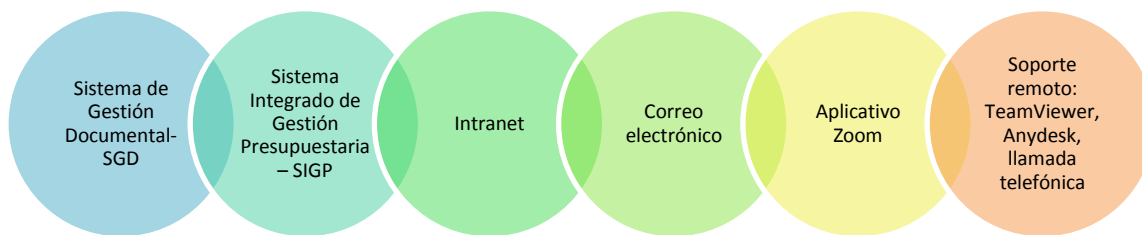


Figura 3: Aplicaciones y medios usados en el SENAMHI durante el trabajo remoto.

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario de entrevista.

De la observación de las videoconferencias, se tiene que, si bien es cierto varios de los equipos de la institución han sido replegados a los domicilios de los trabajadores, hay servidores que aún reclaman sus equipos o requieren la compra de equipos más modernos como laptops, “las laptops que tenemos no son suficientes, se podría proveer de más laptops porque estamos trabajando con laptops de casa y las PC de las secretarías de (un área determinada) están muy antiguas” refirió una trabajadora.

También, algunos trabajadores observados expresaron muchas dudas por el cambio a la nueva plataforma de correo electrónico, dudas sobre las nuevas funciones, los cambios que tendría, los servicios en la nube, las reuniones por *Teams*, las licencias de Office 365, entre otras, todas absueltas al instante por el jefe de la OTI.

En cuanto a las aplicaciones o sistemas, los trabajadores realizan sugerencias o reportan problemas con aplicaciones específicas, “es importante una app para reportes fenológicos” manifestó una trabajadora, “se tiene problemas con el aplicativo de voz y data en las mañanas, lo que ocasiona retraso en el reporte de la información” refirió otra servidora.

Asimismo, en las videoconferencias observadas, varios trabajadores manifestaron sus dudas en cuanto al soporte remoto, algunos solicitaban actualizaciones, información sobre las firmas digitales, etc. Y, a pesar que varios trabajadores acceden remotamente a su computadora de trabajo, algunos aún no tienen esa

facilidad, “trabajamos remotamente y no se tiene acceso a la PC de la sede” mencionó un trabajador, petición que se puede solucionar haciendo un correo o llamada a los servidores de OTI.

Por último, los entrevistados coincidieron que esta nueva modalidad de trabajo ha traído consigo ventajas y desventajas en la institución, las principales se detallan en las figuras de abajo:

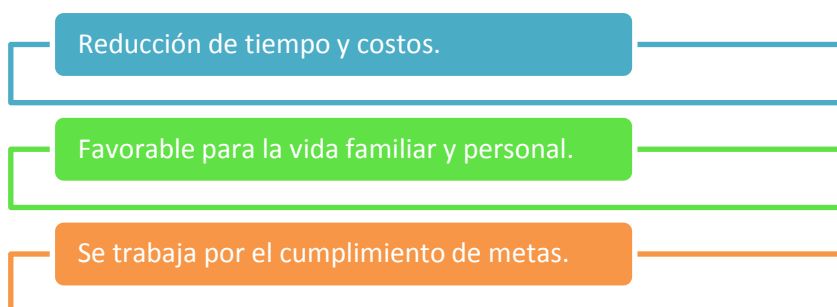


Figura 4: Principales ventajas del trabajo remoto en el SENAMHI.

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario de entrevista.

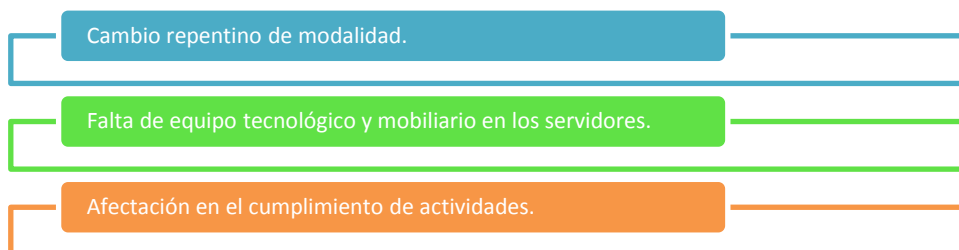


Figura 5: Principales desventajas del trabajo remoto en el SENAMHI.

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario de entrevista.

4.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo específico 1, analizar las dificultades que existen en cuanto a la prestación del servicio del trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI durante el año 2020, se cumple lo dicho por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) que afirma que el trabajador debe estar disponible durante la jornada laboral para las coordinaciones y el cumplimiento de las labores encomendadas, y así puedan disfrutar del derecho a la desconexión digital, esto es de conocimiento de los directivos y trabajadores del SENAMHI; sin embargo, resulta que muchas veces lo dicho por SERVIR no se cumple a cabalidad, las actividades se prolongan hasta horas que no son las habituales, muy probablemente por falta de organización, tal como lo mencionan Morales y Romanik (2011) quienes aseguran que la autonomía en el manejo del tiempo de trabajo es entre comillas, a veces se producen aumentos de los tiempos de trabajo. En la misma línea, se cumple lo propuesto por Culqui y Gonzales (2016) quienes aseveran que el teletrabajador es quien gestiona la organización y administración de su tiempo.

Respecto al objetivo específico 2, analizar las dificultades que existen en cuanto a las condiciones ambientales del trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI durante el año 2020, se considera como primordial dificultad el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, básicamente el tema de la ergonomía. Se cumple lo dicho por Ramírez y Chuquillanqui (2016) quienes refieren que en el tema de SST, la ergonomía laboral podría ser el principal problema que abordar durante el teletrabajo y que es necesario que el trabajador respete las obligaciones en dicha materia, pues están expuestos frente a computadoras por tiempos prolongados, lo que conlleva respetar las posturas adecuadas para el desarrollo de sus labores y tener un espacio acorde que favorezca la realización de las mismas. Un tema de suma importancia, que rescatan tanto los directivos, como los trabajadores del SENAMHI es la importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar, equilibrio que debe darse para fortalecer el núcleo familiar, por lo tanto se corrobora lo encontrado por Peñafiel Manchego (2019) en Perú, quien en su trabajo de investigación concluye que el teletrabajo es un factor importante para

lograr la equidad entre la carga laboral y el espacio con la familia, ya que se valora el tiempo que se pasa en casa con la familia y para cubrir aspectos personales. La problemática más difundida que intenta solucionar el teletrabajo es que mediante esta modalidad laboral las personas podrían armonizar la vida personal y/o familiar con la vida laboral expresaron Ramírez y Chuquillanqui (2016).

Respecto al objetivo específico 3, analizar las dificultades que existen en cuanto a los medios y mecanismos del trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI durante el año 2020, es la pre categoría donde más dificultades se observaron, los trabajadores, así como los directivos, coincidieron en que han existido problemas de conectividad, equipos y aplicativos. Se comprueba lo encontrado por Vásquez Nassi (2019) en Perú, quien en su estudio afirmó que las entidades públicas cuentan con diferentes alcances tecnológicos, sobre todo las que se encuentran en provincias, que muchas veces suelen contar con equipamiento tecnológico incipiente, lento y poco desarrollado, lo cual es considerado como una limitante. A la vez, se cumple lo teorizado por Alinas (2014) quien refiere que la teoría del conectivismo es la teoría adaptada a las nuevas tecnologías, la nueva sociedad en la que vivimos está estrechamente relacionada a las TIC, existe una nueva sociedad, nuevas reglas, y ya sea para la vida personal o laboral hay que estar conectados, el aprendizaje se lleva a cabo conectando las diferentes fuentes de información. Se corrobora lo encontrado por Chirinos Aita y Panta Escurra (2014) quienes afirman que para desarrollar el teletrabajo de manera adecuada se debe contar con un nivel de conocimientos básicos necesarios para poder desarrollarlo desde el domicilio y tener un buen manejo de la tecnología, con la finalidad de poder resolver por sí solos los problemas presentados. De esta manera, se deben facilitar los medios y mecanismos para la realización del trabajo remoto, por ejemplo, promoviendo el acceso remoto de los servidores a sus computadoras de la entidad, brindando facilidades para que los servidores accedan a los sistemas que le permitirán realizar sus funciones, sentó SERVIR (2020).

Adicional a los objetivos, y si bien es cierto se encontraron bastantes inquietudes, temores y preocupación por parte de los trabajadores sobre temas de salud física

y mental por la situación de pandemia, paradójicamente el trabajo remoto ha traído consigo mayor comunicación en todo el personal del SENAMHI, mayor integración, gracias a las videoconferencias que realiza la institución y en donde participan servidores a nivel nacional, físicamente es más difícil conectarse y la tecnología ayuda a ese fin, en esa misma línea se encontraron ventajas de esta nueva modalidad, se corrobora lo encontrado por Vásquez Nassi (2019) en Perú, quien afirma que los beneficios que tendría un trabajador público que opta por el teletrabajo, sería la flexibilidad de horario, lo que traería consigo la reducción de estrés, ahorros en el costo de transporte y alimentación, asimismo fomenta la inclusión de personas con discapacidad o poblaciones vulnerables, las entidades pueden evitar incurrir en gastos operativos y fijos, y al no tener que movilizarse los trabajadores a sus centros de trabajo, se reducirá el uso de transportes, consumo de combustible, y demás agentes contaminantes, contribuyendo a ayudar al medio ambiente. Dentro de este orden de ideas, coincide lo encontrado por Ramírez García (2014) quien afirma que el teletrabajo conlleva múltiples beneficios sociales y económicos para los servidores, las instituciones y los ciudadanos.

V. CONCLUSIONES

1. Al ser una nueva figura de trabajo, las dificultades por las que atraviesan los trabajadores del SENAMHI en la ejecución del trabajo remoto se vienen presentando día a día, los servidores han tenido que adaptarse y organizarse para desde casa poder cumplir con sus actividades, saben que no existe el horario de trabajo propiamente dicho, existe una jornada laboral que debe respetarse y en donde deben de estar a disposición, se trabaja por resultados mas no por cumplimiento de horarios; de no lidiar positivamente con esta nueva modalidad de trabajo, no podrían cumplir con sus obligaciones y por lo tanto con las metas institucionales, afectando también el derecho a la desconexión digital al trabajar en horarios no adecuados.
2. El tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental a la hora de efectuar trabajo remoto, trabajar en casa no es lo mismo que trabajar en el centro de labores, ya que muchas veces no se cuenta con un adecuado espacio físico y con las condiciones ergonómicas adecuadas, de no acatar estas disposiciones, los trabajadores pueden sufrir de riesgo disergonómico como dolencias musculares o aumento de fatiga.
3. La pre categoría Medios y Mecanismos fue donde más se presentó dificultades, siendo las principales las relacionadas con la conectividad y los equipos, algo similar a lo encontrado en estudios previos, y esto se debe a que en casa muchas veces no se cuenta con los medios y la tecnología suficientes, la costumbre de contar en la institución con la Oficina de Tecnologías de la Información que brindaba soporte de manera inmediata y más directa, de no atenderse estas dificultades, prevé retrasos en la realización del trabajo remoto o incumplimiento de actividades.
4. Existen muchas inquietudes y temores sobre el tema de salud física y mental, esto es debido a la pandemia que se vive a causa del coronavirus, y de enfermedades que se vienen suscitando como la difteria o el dengue,

generando una preocupación constante en los trabajadores, lo que afectaría directamente en la salud, lo que podría traer consigo cuadros de estrés, ansiedad, depresión o problemas físicos. Sin embargo, el accionar del SENAMHI gira en torno a sobrellevar los problemas que se presentan en todos los temas mencionados y fortalecer sus buenas prácticas con el fin establecer una cultura que fomente y facilite el trabajo remoto en la institución.

5. A pesar de las limitantes, la aplicación del trabajo remoto evidencia múltiples beneficios tanto para la institución, como para los trabajadores. Beneficios como el ahorro en costos de transporte y alimentación, disminución de gastos fijos, conciliación entre la vida familiar y personal de los servidores, así como el impacto positivo a nivel ambiental.

VI. RECOMENDACIONES

1. Ante las dificultades encontradas en la ejecución de trabajo remoto de los trabajadores del SENAMHI, y ante la prórroga de esta modalidad hasta julio de 2021, las autoridades del SENAMHI deben de considerar a corto plazo implementar un manual o reglamento que compile todas las recomendaciones y pautas dadas, a fin de proseguir con el apoyo y guía a los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Asimismo, los trabajadores deben planificar el trabajo, la rutina y cumplirla, con la finalidad de hacer uso correctamente de su derecho a la desconexión digital.
2. Dado que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un tema fundamental, se recomienda a los trabajadores que realizan trabajo remoto, cumplir con los elementos básicos en el marco de la SST, cumplir con las medidas de ergonomía, realización de pausas activas, ejercicios, buena alimentación y acondicionamiento de un buen espacio físico, todo ello les permitirá efectuar una óptima labor y no verse afectados física y mentalmente.
3. Frente a la pre categoría Medios y Mecanismos que fue donde se presentaron más dificultades según la presente investigación, las autoridades del SENAMHI deben invertir en tecnologías de información y comunicación (activos fijos), por lo que se recomienda priorizar el presupuesto hacia dichas partidas presupuestales, para ello se tiene que realizar un diagnóstico de sus tecnologías y conocer sus verdaderas necesidades a nivel de software y/o hardware.
4. Se recomienda a las autoridades del SENAMHI continuar con las videoconferencias que realizan para todos los servidores, con la finalidad de seguir con una buena comunicación e integración de áreas, donde los servidores pueden expresar sus dudas, inquietudes, problemas, en busca de la mejor solución.
5. Se recomienda a las entidades públicas y en general, considerar la implementación del trabajo remoto o teletrabajo, ya que la coyuntura actual

nos ha hecho reflexionar en la importancia de trabajar remotamente, además la transformación en las instituciones se está dando de manera acelerada. A las autoridades del SENAMHI, seguir con las acciones para la implementación del teletrabajo, efectuando la identificación de puestos que califican para esta modalidad.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (s.f.). *Efi Economía y finanzas internacionales*. Obtenido de Teoría del valor trabajo: <http://puceae.puce.edu.ec/efi/>
- Alinas, G. (2 de Noviembre de 2014). TIC Innovación. España. Recuperado el 22 de Noviembre de 2020, de <https://www.youtube.com/watch?v=XMoSqV4Zkg0>
- Antezana Abarca, N. C. (2013). *El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Caso de la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa, 1997 – 2012 (Tesis de maestría)*. Universidad Católica de Santa María: Arequipa.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía de trabajo remoto para líderes*. Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas - Segunda versión*. Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *SERVIR*. Obtenido de <https://www.gob.pe/servir>
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Camargo Hernández, D. F. (2005). *Funcionarios públicos: Evolución y prospectiva*. Bogotá.
- Chirinos Aita, E. M., & Panta Ecurra, A. R. (2014). *Potencial del teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo.
- Colombo, D. (29 de abril de 2020). Teoría de Nash y teletrabajo: una guía práctica para que todos ganen. *iProfesional*.
- Culqui Fernandez, 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. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46, 95-109.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de marzo de 2020). Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Decreto de Urgencia N° 127-2020. (31 de Octubre de 2020). Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>

- Decreto Supremo N° 009-2015-TR. (2 de Noviembre de 2015). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/#:~:text=El%20presente%20decreto%20supremo%20tiene,se%20refiere%20a%20dicha%20norma.>
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. (15 de Marzo de 2020). Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>
- Diario de los debates. (3 de agosto de 2020). *Congreso de la República del Perú*. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/diariodebates/files/slo-2020-4a.pdf>
- Gabriel, A., & Manganelli, M. A. (2010). *Teoría del valor trabajo: Los enfoques de Smith y Ricardo*. Buenos Aires: Obtenido de: https://ucema.edu.ar/~jms/cursos_grado_y_posgrado/historia_del_pensamiento_economico/monografias_anteriores/2010_gabriel_manganelli.pdf.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Herrera, R. (5 de abril de 2020). Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo. *Qué hacer*. (R. Nacional, Entrevistador) TV Perú. Lima.
- Ley N° 30036: Ley que regula el teletrabajo. (5 de Junio de 2013). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Morales Varas, G., & Romanik Foncea, K. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Santiago, Chile: Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra: Departamento de Políticas Sectoriales.
- Orlando, A. C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. (Tesis de maestría)*. Universidad Militar Nueva Granada: Bogotá.

- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1-18, Vol. 3, N° 5.
- Oviedo Vega, A., & Vásquez Flores, N. (2014). El teletrabajo: Una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, 41-56.
- Peñafiel Manchego, E. V. (2019). *El teletrabajo en el Sector Público como alternativa de desplazamiento (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo: Lima.
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (Setiembre de 2020). *Gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/8813-servicio-nacional-de-meteorologia-e-hidrologia-del-peru-organizacion-de-servicio-nacional-de-meteorologia-e-hidrologia-del-peru>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (12 de agosto de 2020). *Gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/1109-autoridad-nacional-del-servicio-civil-que-hacemos>
- Raffino, M. (19 de Junio de 2020). *Concepto.de*. Recuperado el 23 de Octubre de 2020, de <https://concepto.de/tics/>
- Ramírez García, A. A. (2014). *Propuesta de plan de teletrabajo para entidades públicas en la ciudad de Lima (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.
- Ramirez Punchin, E. H., & Chuquillanqui Aragón, O. R. (2016). El teletrabajo en el Perú: Comntarios al nuevo marco normativo. *Derecho & Sociedad N° 46*, 111-120.
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 21 de Octubre de 2020, de <https://dle.rae.es/ambiente>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española. Vigésimotercera edición del diccionario de la lengua española*. Recuperado el 18 de septiembre de 2020, de <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española. Vigésimotercera edición del diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/trabajar>
- Reyes, J. C. (18 de marzo de 2020). Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-y-teletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/>

- Rodríguez Sabiote, C., Lorenzo Quiles, O., & Herrera Torres, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 133-154.
- Rojas Jaramillo, R. R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito (Tesis de maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar: Quito .
- Saco, B. R. (2006). El teletrabajo - XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo: "Nuevas tecnologías, organización del trabajo y actores sociales en el siglo XXI". *Derecho PUC Revista de la Facultad de Derecho*, 325-350.
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de las riquezas de las naciones*. México.
- Thibault Aranda, J., & Jurado Segovia, Á. (2003). Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo. *Temas Laborales N° 72*, 35-68.
- Vásquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo: Lima.

ANEXOS

ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: ANÁLISIS DEL TRABAJO REMOTO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA, PERÚ, 2020

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y PRECATEGORÍAS	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuáles son las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las dificultades que existen en cuanto a la prestación del servicio del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020? - ¿Cuáles son las dificultades que existen en cuanto a las condiciones ambientales del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020? - ¿Cuáles son las dificultades que existen en cuanto a los medios y mecanismos del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020? 	<p>Al tener la característica de una investigación cualitativa la presente investigación no cuenta con hipótesis, debido a su característica principal que es una investigación dentro del paradigma cualitativo, descriptiva, no experimental. Bernal Torres (2010) refiere que en los estudios que se quiere probar una suposición y no solo mostrar los rasgos característicos de una determinada situación se formulan hipótesis; es decir, las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen las variables entre sí, o la relación causa/efecto.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar las dificultades que existen en cuanto a la prestación del servicio del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020. - Analizar las dificultades que existen en cuanto a las condiciones ambientales del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020. - Analizar las dificultades que existen en cuanto a los medios y mecanismos del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020. 	VARIABLE: TRABAJO REMOTO	
			Precategorías	Rasgos
			PRESTACIÓN DE SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Comunicación y organización interna • Actividades a cumplir
			CONDICIONES AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar de trabajo • Ergonomía • Interacción familiar
MEDIOS Y MECANISMOS	<ul style="list-style-type: none"> • Conectividad • Equipos • Correo electrónico • Aplicaciones o sistemas • Soporte remoto 			

ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

“Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020”

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Datos del informante:

Nombres y apellidos:

Fecha de la entrevista: ___ / ___ / ____

Lugar:

Cargo:

Tiempo que labora en la entidad:

Pre categoría 1: Prestación de servicios (Tiempo, comunicación y organización interna, actividades a cumplir)

1) ¿Cómo considera que es la jornada laboral actualmente en los trabajadores del SENAMHI a diferencia de la jornada habitual antes de la pandemia?

2) ¿Considera que la comunicación y la organización interna del trabajo es oportuna y contribuyen al cumplimiento de metas institucionales? ¿Considera que se efectúa una correcta retroalimentación para con los trabajadores? ¿Por qué?

3) En su opinión, ¿las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) y las metas institucionales se han visto afectadas notoriamente por el trabajo remoto, o son alcanzadas sin dificultad? ¿Cómo se mide la eficiencia o la productividad con esta modalidad de trabajo?

Pre categoría 2: Condiciones ambientales (Lugar de trabajo, ergonomía, interacción familiar)

4) ¿Cómo debería ser para usted el lugar de trabajo de los servidores para realizar una óptima labor?

5) ¿Se han presentado casos de trabajadores efectuando trabajo remoto que hayan padecido de riesgo disergonómico? ¿Qué hace el SENAMHI para disminuir ese riesgo?

6) A raíz de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, ¿considera que para los servidores del SENAMHI se ha generado una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral? ¿Por qué?

Pre categoría 3: Medios y mecanismos (Conectividad, equipos, correo electrónico, aplicaciones o sistemas, soporte remoto)

7) La tecnología forma un papel importante al momento de realizar trabajo remoto, en primer lugar, ¿cree usted que la conectividad que poseen los trabajadores del SENAMHI para la ejecución de sus labores diarias es la adecuada? ¿Por qué?

8) Según su parecer, ¿los trabajadores cuentan con equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente? ¿Por qué?

9) A mediados de octubre, hubo una migración de cuentas de correo institucional de Zimbra a Microsoft Office 365 ¿por qué se dio este cambio y qué beneficios ha traído consigo?

10) ¿Qué le parecen los sistemas o aplicaciones usados por los trabajadores del SENAMHI? ¿Cree que son amigables y facilitan la labor diaria?

11) ¿Cómo evalúa usted el soporte remoto por parte del SENAMHI a los trabajadores? ¿Cómo lo realizan?

12) ¿Considera que el trabajo remoto genera beneficios en la institución y en los trabajadores? ¿Cuál o cuáles han sido para usted las principales ventajas e impactos que ha obtenido la institución bajo esta modalidad de trabajo?

13) ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que se ha enfrentado la institución con esta nueva modalidad de trabajo?

14) La modalidad de teletrabajo ha existido desde antes, ¿por qué en el SENAMHI no se han dado caso de trabajadores a distancia?, ¿en qué medidas la entidad se encuentra organizada para poder implementar el teletrabajo en un futuro cercano?

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

ANÁLISIS DEL TRABAJO REMOTO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA, PERÚ, 2020

Datos del informante:

Nombres y apellidos: Jorge Luis Carranza Valle

Fecha de la entrevista: 16 / 11 / 2020 Lugar: Piura

Cargo: Director del SENAMHI Zonal 01 Tiempo que labora en la entidad: 18 años

Pre categoría 1: Prestación de servicios

1) ¿Cómo considera que es actualmente la jornada laboral de los trabajadores del SENAMHI a diferencia de la jornada habitual antes de la pandemia?

Antes de la pandemia teníamos un horario rígido de 7:45 horas de trabajo. Sin embargo, en el trabajo remoto dicha jornada laboral no se viene cumpliendo debido a que los medios de comunicación que se utilizan como el internet, Whatsapp, llamadas telefónicas, generan las necesidades de atender pedidos y requerimientos que no necesariamente estén restringidos a un horario laboral.

2) ¿Considera que la comunicación y la organización interna del trabajo es oportuna y contribuyen al cumplimiento de metas institucionales? ¿Considera que se efectúa una correcta retroalimentación para con los trabajadores? ¿Por qué?

Si. La institución dentro de este marco de trabajo remoto ha priorizado la necesidad de generar procesos de inducción, capacitación y renovación tecnológica y de software que permitan mantener una comunicación fluida que garantice el cumplimiento de las actividades programadas. La institución ha implementado que los trabajadores puedan acceder a sus equipos informáticos los cuales han sido remitidos a sus domicilios con la finalidad de brindar las facilidades en la generación de productos.

3) En su opinión, ¿las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) y las metas institucionales se han visto afectadas notoriamente por el trabajo remoto, o son alcanzadas sin dificultad? ¿Cómo se mide la eficiencia o la productividad con esta modalidad de trabajo?

Frente a la pandemia la institución y sus funcionarios tomadores de decisión han priorizado (ajustar) dentro del POI aquellas actividades susceptibles de ser ejecutadas bajo la presente modalidad laboral, así como también la adecuación de algunas actividades que se pudieran adaptar a este trabajo remoto generando información complementaria que garantice de cierta manera la continuidad de las actividades técnicas científicas. La institución viene participando dentro del proceso de transferencia a SERVIR, tarea en la cual la eficiencia y la productividad se viene evaluando a través de la gestión de rendimiento, tarea en la cual actualmente estamos inmersos donde el trabajador está comprometido con la generación de los productos y metas previamente identificados en el POI.

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

4) ¿Cómo debería ser para usted el lugar de trabajo de los servidores para realizar una óptima labor?

En la modalidad de trabajo remoto las condiciones ambientales en las que debemos ejercer nuestra labor técnica científica deben de ser un ambiente tranquilo con la conectividad adecuada que permita estar permanentemente en comunicación recibiendo y enviando información especializada que demanda los diferentes usuarios locales, regionales y nacionales. Como condición de calidad de vida la necesidad de garantizar que el trabajador cuente con los elementos básicos elementales en el marco de la seguridad y de la salud en el trabajo (escritorios y sillas ergonómicas, internet, celular, y demás herramientas tecnológicas y software de comunicación disponible y amigables).

5) ¿Se han presentado casos de trabajadores efectuando trabajo remoto que hayan padecido de riesgo disergonómico? ¿Qué hace el SENAMHI para disminuir ese riesgo?

A raíz de la implementación del trabajo remoto ante la pandemia, los trabajadores fueron experimentando algunas dolencias musculares al no contar con los recursos ergonómicos básicos para ejercer su actividad laboral, razón por la cual el SENAMHI implementó como medida la entrega de sillas ergonómicas a sus trabajadores, así como también se ejecutó un programa de pausas activas y consultas médicas.

6) A raíz de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, ¿considera que para los servidores del SENAMHI se ha generado una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral? ¿Por qué?

Este trabajo remoto ha permitido una mayor integración familiar sobre la base de las actividades remotas que se realizan desde los hogares permitiendo una mayor comunicación, un mayor acompañamiento en la familia, lo que se traduciría en un fortalecimiento del núcleo familiar, lo que se habría debilitado durante el período del trabajo presencial.

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

7) La tecnología forma un papel importante al momento de realizar trabajo remoto, en primer lugar, ¿cree usted que la conectividad que poseen los trabajadores del SENAMHI para la ejecución de sus labores diarias es la adecuada? ¿Por qué?

No es la más adecuada para poder desarrollar el trabajo remoto, en vista que por las actividades técnicas científicas que ejercemos la fluidez de la información es clave en el cumplimiento de las metas, entendiéndose que la conectividad familiar existente en los hogares tiene limitaciones para adaptarse a los requerimientos que demanda la institución.

8) Según su parecer, ¿los trabajadores cuentan con equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente? ¿Por qué?

No se cuenta con los equipos adecuados dado que el hardware necesario para cumplir con las actividades técnicas científicas requiere del uso de tecnologías de punta con la capacidad suficiente de almacenamiento y procesamiento y difusión de los productos que se generan, razón por la cual el SENAMHI implementó como medida estratégica que el trabajador pudiera llevar su equipo informático a su hogar.

9) A mediados de octubre, hubo una migración de cuentas de correo institucional de Zimbra a Microsoft Office 365 ¿por qué se dio este cambio y qué beneficios ha traído consigo?

Se optó por migrar las cuentas de los correos electrónicos de Zimbra a Microsoft Office 365 debido a varios factores, entre los que destacan el bajo almacenamiento que tenía el Zimbra, lo que dificultaba así mismo la remisión de archivos pesados, esta situación era fácilmente solucionada por Microsoft 365 con un alojamiento en la nube. Así mismo, a través de este último definitivamente tiene varios atributos que hacen amigable su uso como la programación y realización de reuniones virtuales sin necesidad de tener cuentas adicionales. Sin embargo, la utilización de este correo implica el pago anual que la institución debe de asumirlo.

10) ¿Qué le parecen los sistemas o aplicaciones usados por los trabajadores del SENAMHI? ¿Cree que son amigables y facilitan la labor diaria?

Son buenos soportes técnicos que permiten mantener la conectividad en la institución. Sin embargo, la demanda de los mismos por los diferentes usuarios genera su debilidad y falta de conectividad adecuada y permanente.

11) ¿Cómo evalúa usted el soporte remoto por parte del SENAMHI a los trabajadores? ¿Cómo lo realizan?

Se ha implementado unas plataformas virtuales donde se desarrollan reuniones periódicas que permiten garantizar no solamente el cumplimiento de las metas si no mantener a los trabajadores informados y hacer un seguimiento de la seguridad sanitaria de los mismos.

12) ¿Considera que el trabajo remoto genera beneficios en la institución y en los trabajadores? ¿Cuál o cuáles han sido para usted las principales ventajas e impactos que ha obtenido la institución bajo esta modalidad de trabajo?

Sí, se ha reducido los gastos de los servicios públicos (agua y luz) y en los trabajadores el fortalecimiento de los lazos familiares originados por la implementación del trabajo remoto, ahora se pasa más horas con la familia.

13) ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que se ha enfrentado la institución con esta nueva modalidad de trabajo?

Trasladar el trabajo de la oficina a los hogares, para ello en el camino se desarrollaron ciertas soluciones que en el tiempo fueron mejorando. Por ejemplo, desarrollar las funciones que estaban en el POI para cada trabajador no se cumplieron al 100%, por lo que se tuvo que modificar e incluir otras actividades. Compra de sillas ergonómicas y equipos de cómputo por los servidores implicó un gasto adicional a las familias, las mismos que generaron gastos adicionales no presupuestados, para ello se autorizó el desplazamiento de las sillas de trabajo en las oficinas como los equipos de cómputo. Así podríamos seguir describiendo un sinnúmero de dificultades que enfrentamos y que hasta el momento nos ha permitido cuanto menos cumplir con las actividades de los servidores para la cual fueron contratados.

14) La modalidad de teletrabajo ha existido desde antes, ¿por qué en el SENAMHI no se han dado caso de trabajadores a distancia?, ¿en qué medidas la entidad se encuentra organizada para poder implementar el teletrabajo en un futuro cercano?

Por una falta de decisión política en la administración pública debido a una falencia en la evaluación y diagnóstico de su implementación en el SENAMHI. Sin embargo, durante este proceso del COVID 19 se ha podido identificar y valorar aquellas áreas susceptibles de poderse adaptar fácilmente al teletrabajo, razón por la cual considero que a corto y largo plazo su implementación podrá ser considerado dentro de los POI.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

ANÁLISIS DEL TRABAJO REMOTO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA, PERÚ, 2020

Datos del informante:

Nombres y apellidos: Carlos Ricardo Wong Velarde

Fecha de la entrevista: 25 / 11 / 2020

Lugar: Lima

Cargo: Director de la Oficina de Recursos Humanos

Tiempo que labora en la entidad: 03 años

Pre categoría 1: Prestación de servicios

1) ¿Cómo considera que es actualmente la jornada laboral de los trabajadores del SENAMHI a diferencia de la jornada habitual antes de la pandemia?

Este año nos ha tocado enfrentarnos a una de las situaciones más difíciles que ha afectado a la humanidad y como gestores(as) públicos hemos tenido que afrontar nuevos desafíos y retos, con el objetivo de seguir brindando nuestros servicios a la ciudadanía.

El desarrollo de nuestras actividades ha implicado que nos adaptemos a diferentes y nuevas formas de hacer las cosas, el SENAMHI, con la finalidad de prevenir el contagio del COVID-19, identificó la necesidad de priorizar el trabajo remoto como un mecanismo que nos ha permitido seguir funcionando como entidad pública, prestar nuestros servicios y seguir realizando las funciones que son de responsabilidad propia de nuestra entidad. La jornada laboral antes de la pandemia consistía en una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo; en la cual los servidores(as) asistían a las instalaciones y marcaban su ingreso y salida en el centro de labores, hoy en día en el contexto del trabajo remoto, la jornada laboral es la misma que fue pactada con la entidad antes de iniciar dicha modalidad, siendo obligación del servidor civil estar disponible durante la misma para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias sin

superar por supuesto la jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

2) ¿Considera que la comunicación y la organización interna del trabajo es oportuna y contribuyen al cumplimiento de metas institucionales? ¿Considera que se efectúa una correcta retroalimentación para con los trabajadores? ¿Por qué?

Debemos tener en cuenta que, a raíz de la pandemia, se ha reorientado no solo la manera en la que nos comunicamos sino también la forma en que organizamos nuestro trabajo para el cumplimiento de las metas que nos hemos trazado como entidad.

El SENAMHI, en estos tiempos de crisis, en los cuáles no hay interacción cara a cara entre los servidores(as), ha mantenido activo sus canales de comunicación basados prioritariamente en el uso de los recursos digitales como son: las reuniones virtuales, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, correos electrónicos, entre otros. Asimismo, precisar que la comunicación interna con nuestros servidores ha sido bidireccional, lo que nos ha permitido comprender mejor las inquietudes o necesidades de nuestros servidores(as), como ejemplo de este tipo de comunicación podemos mencionar las reuniones virtuales presididas por la Alta Dirección con apoyo de los Directores del SENAMHI, en las cuales se informa los avances y logros de las metas institucionales, pautas y recomendaciones para el trabajo remoto, se comparte información relevante sobre la pandemia y se absuelven consultas y/o interrogantes de los servidores(as).

Por otro lado en lo que respecta a la organización del trabajo, es otro de los desafíos que hemos afrontado, el trabajar en equipo y al mismo tiempo trabajar con una cercanía más virtual que física, cambiando los mecanismos tradicionales de control del trabajo, nos ha permitido optar por asignar a los servidores(as) tareas o productos que lleven a la consecución de un meta, productos que deben ser entregados en los plazos previstos para su ejecución, contando para ello con un formato de seguimiento de actividades y/o productos desarrollados que se entrega de manera mensual con las respectivas evidencias del trabajo realizado.

Brindar con claridad los lineamientos para el cumplimiento de las tareas asignadas, motivar y comprometer al equipo, realizar el debido seguimiento del trabajo asignado, nos ha permitido conseguir el alineamiento de todo el equipo de trabajo hacia un mismo objetivo. En estos tiempos de pandemia, donde todos los servidores(as) están dando más del 100% en sus trabajos, es imprescindible la retroalimentación, y el reconocimiento al trabajo realizado,

identificando fortalezas y/o puntos débiles de los productos entregados por los servidores y definir si amerita retroalimentación correctiva o positiva para el servidor(a), la finalidad es que se brinde el acompañamiento para contribuir con los resultados trazados.

3) En su opinión, ¿las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) y las metas institucionales se han visto afectadas notoriamente por el trabajo remoto, o son alcanzadas sin dificultad? ¿Cómo se mide la eficiencia o la productividad con esta modalidad de trabajo?

Desde que se declaró mediante Decreto Supremo N° 044-2020- PCM, el 15 de marzo de 2020, el Estado de Emergencia Nacional, disponiéndose el aislamiento social obligatorio (cuarentena) a consecuencia del brote del COVID 19, el SENAMHI, no ha paralizado sus actividades y/o servicios, priorizando en todo momento el trabajo remoto que se ha realizado con las herramientas informáticas que tenemos disponibles.

En tiempo récord, frente a la crisis que nos tocó atravesar, nos hemos organizado para cumplir con las metas institucionales, si bien es cierto en un comienzo el trabajo remoto resultaba algo novedoso que implementar de manera obligatoria en nuestra entidad, hemos tenido que asumir estos nuevos retos, y ejecutar las actividades descritas en nuestro Plan Operativo Institucional 2020, así como el logro de nuestras metas institucionales.

Cuando hablamos de productividad debemos tener presente que esta palabra no implica que los servidores(as) “trabajemos más”, significa que nosotros como servidores(as) “trabajemos mejor”; es decir con mayor eficiencia, planificando nuestras tareas, ejecutando lo planificado y evaluando el trabajo realizado. La productividad bajo la modalidad del trabajo remoto, no se encuentra enmarcado en la cantidad de horas laboradas o la permanencia en la conexión de los medios digitales, sino más bien se enfoca en el cumplimiento de las tareas, actividades o productos; en un tiempo determinado y con un resultado específico de utilidad y valor agregado que genere para la entidad.

El trabajo remoto mejora el rendimiento de las personas, siempre y cuando se adopte un sistema de trabajo que permita planificar y definir cuáles son las tareas y actividades que se van a ejecutar, para luego supervisarlas en el sentido de dirigir la realización de estas actividades, brindando las facilidades para que estas se desarrollen de manera correcta y conlleven al logro de los objetivos trazados.

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

4) ¿Cómo debería ser para usted el lugar de trabajo de los servidores para realizar una óptima labor?

Yo creo que cada uno de nosotros, hemos sabido acondicionar un espacio en nuestra casas o lugar de aislamiento, con las medidas básicas para desempeñar nuestras labores diarias de manera óptima, sin embargo, siempre es necesario tener presente ciertas consideraciones que este espacio físico debe contener, entre las que podemos mencionar son las siguientes:

- Es necesario que el espacio físico permita el acondicionamiento de los insumos y equipos necesarios para la realización del trabajo remoto sin causar incomodidades, de ser posible ubicar un lugar exclusivo para realizar las labores encomendadas.
- El espacio de trabajo deberá ventilarse (natural o por medios mecánicos o aire acondicionado).
- El lugar de trabajo remoto debe contar con iluminación adecuada (natural o artificial).
- Debe evitarse los ruidos externos, en la medida de lo posible.
- Mantener el espacio de trabajo limpio y ordenado
- Conversar con sus familiares respecto al uso de su tiempo y espacio durante las horas de trabajo remoto.
- El área de trabajo debe facilitar la posición de pantalla, el teclado y el mouse.
- Revisar las instalaciones eléctricas y asegurar que estén en buenas condiciones.
- Elegir una mesa que facilite la movilidad de los brazos y piernas
- Elegir una silla con soporte en la zona lumbar de la espalda, que permita que tengamos una correcta postura.
- Evita tener bebidas cerca a los equipos electrónicos.
- Identifica y libera de obstáculos el recorrido de tu área de trabajo.
- Por cada 50 minutos de labores frente a la computadora haz pausas activas o de relajación de 5 a 10 minutos, estos ejercicios te permitirán revitalizar la energía corporal y refrescar la mente.

5) ¿Se han presentado casos de trabajadores efectuando trabajo remoto que hayan padecido de riesgo disergonómico? ¿Qué hace el SENAMHI para disminuir ese riesgo?

A la fecha aún no se han reportado casos de servidores(as) que hayan manifestado el padecimiento de riesgo disergonómico, no obstante, el SENAMHI tomó la iniciativa de facilitar de manera temporal material móvil (sillas) a los servidores(as) que se encontraban realizando trabajo remoto en sus domicilios o lugares de aislamiento, con el objetivo de proporcionar mayor comodidad y mejora en las condiciones laborales.

Asimismo, el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Medicina Ocupacional de la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla semanalmente capacitaciones orientadas a la prevención del COVID-19, ergonomía en el domicilio, alimentación sana y saludable, distribución del tiempo y el desarrollo de pausas activas; por otro lado, el área de medicina ocupacional se encarga de brindar asistencia en temas de salud ocupacional, aspectos generales de salud y prevención.

6) A raíz de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, ¿considera que para los servidores del SENAMHI se ha generado una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral? ¿Por qué?

Ante el escenario actual de la pandemia, el trabajo remoto ha surgido como una alternativa que implica un verdadero desafío, sobre todo en lo que se refiere a conciliar la vida laboral con la vida familiar/personal. En nuestra opinión la conciliación entre la vida laboral y personal/familiar, ocurrirá siempre y cuando se logre un equilibrio entre el cumplimiento de las responsabilidades laborales y un óptimo desempeño en la vida personal/familiar. El trabajo remoto en el SENAMHI, está basado específicamente en que los servidores(as) cumplan con sus actividades y metas establecidas, gestionando ellos mismos sus tiempos para su ejecución, flexibilizando sus horarios de trabajo y siendo respetuosos del cumpliendo del marco normativo, el cual también ha coadyuvado a mejorar este equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar/personal (Decreto de Urgencia (DU) 127-2020).

Asimismo, es importante mencionar que a mediados del mes de mayo del presente año, el Ministerio del Ambiente realizó un estudio sobre las percepciones de los servidores(as) del Sector Ambiente(SENAMHI) con relación a los aspectos que impactan en la calidad del desempeño del trabajo remoto, los resultados obtenidos fueron bastante alentadores, tuvimos como índice de satisfacción general de los servidores del Sector Ambiente respecto al trabajo remoto a un 82%, resultado por encima del 66% de un estudio similar realizado al sector privado.

El estudio realizado también identificó la subdimensión denominada “Equilibrio entre la vida familiar y laboral”, los resultados alcanzados por el SENAMHI, llegó a una puntuación del 77% de favorabilidad, es decir que los servidores(as), estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el trabajo remoto les ha permitido mantener un equilibrio entre la vida laboral y vida familiar.

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

7) La tecnología forma un papel importante al momento de realizar trabajo remoto, en primer lugar, ¿cree usted que la conectividad que poseen los trabajadores del SENAMHI para la ejecución de sus labores diarias es la adecuada? ¿Por qué?

En el contexto actual la gran mayoría de entidades públicas y privadas han implementado el trabajo remoto como una necesidad para la continuidad de sus actividades, lo que ha significado que los trabajadores y/o servidores(as) se encuentren continuamente con problemas de conexión a internet, al intentar que sus equipos de trabajo se coordinen y operen de manera usual desde sus hogares, esto es debido a la gran demanda del uso del internet, ocasionando que las redes residenciales saturen su ancho de banda y tengan problemas de desconexión, entre otros. Pues bien, nosotros como servidores(as) no hemos sido ajenos a esta problemática de conectividad que ha sido una de nuestras debilidades para el desarrollo de nuestras actividades, sin embargo, a pesar de estas situaciones adversas hemos sabido encontrar alternativas de solución que nos ha permitido seguir con el desarrollo de nuestras funciones.

8) Según su parecer, ¿los trabajadores cuentan con equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente? ¿Por qué?

Debemos tener en cuenta que para la entrega de bienes que pertenecen al estado, bajo la modalidad de préstamo, se rigen bajo un marco normativo el cual se expone a continuación:

- Decreto de Urgencia N° 026-2020, Artículo 19 señala que: “Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador”.
- Decreto Legislativo N° 015-2020, Artículo 2, inciso 2.1, literal b) señala lo siguiente: Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.

Por lo antes expuesto, nosotros como entidad hemos brindado facilidades y otorgado a los servidores(as) que realizan trabajo remoto, un equipo de cómputo prestado temporalmente, que permita el desarrollo de sus actividades y/o tareas encomendadas, asimismo se cuenta con el soporte tecnológico de la Oficina de Tecnologías de Información quien se encarga de brindar el apoyo necesario ante cualquier eventualidad ya sea en el acceso a los sistemas y/o plataformas necesarias que el servidor(a) utiliza.

9) A mediados de octubre, hubo una migración de cuentas de correo institucional de Zimbra a Microsoft Office 365 ¿por qué se dio este cambio y qué beneficios ha traído consigo?

Nuestras cuentas de correo institucionales migraron del servidor Zimbra a la plataforma Microsoft Office 365, debido a que el primero en mención pese a tener una serie de beneficios, también contenía muchas limitaciones, por mencionar alguna de ellas, la capacidad de almacenamiento de información y/o archivos en los correos electrónicos era muy limitado, por lo tanto el SENAMHI, teniendo en consideración la coyuntura actual donde la implementación del trabajo remoto se convirtió en una necesidad y prioridad para la continuidad del desarrollo de actividades de sus servidores, optó por migrar a la plataforma Microsoft Office 365, la cual ofrecía mayores beneficios y facilitaba el trabajo en equipo.

La plataforma Microsoft Office 365, es definida como una plataforma de productividad, comunicación y colaboración que se encuentra alojada en la nube a través de un servidor virtual, es decir, a través de Internet y que agrupa herramientas como Word, Excel y Power Point en su versión más reciente, permitiéndonos estar al corriente a los nuevos retos que el trabajo remoto nos ha impuesto y manteniéndonos siempre conectados. Entre los principales beneficios que tiene este aplicativo, mencionaremos a los siguientes:

- Se podrá usar la cuenta de correo electrónico en distintos medios digitales, así como en una PC de manera simultánea.
- Se tendrá acceso a los principales programas de Office en línea.
- Se podrá utilizar una agenda virtual y realizar reuniones en línea.
- Se podrá crear calendarios con diferentes temáticas (exámenes, cumpleaños, etc.).
- Se cuenta con la opción de minimizar los correos SPAM.
- El almacenamiento es suficiente y seguro
- La plataforma Microsoft Office 365, nos permite trabajar en una nube en la cual comunicar, organizar, compartir, almacenar y encontrar la información se da a través de un servidor virtual, es decir, a través de Internet.

10) ¿Qué le parecen los sistemas o aplicaciones usados por los trabajadores del SENAMHI? ¿Cree que son amigables y facilitan la labor diaria?

Los sistemas o aplicativos digitales de uso frecuente en nuestra entidad, nos ha servido de soporte en la implementación del trabajo remoto, estos aplicativos son herramientas bastante intuitivas, de fácil comprensión, que nos ha ayudado a mantenernos informados y a compartir información de los productos y metas logradas por cada uno de nosotros, estos aplicativos nos ha permitido sentir que estamos en el mismo espacio, trabajando en equipo y tomando decisiones en conjunto. Por mencionar alguno de ellos:

- El Intranet: es un Sistema de red privado que permite compartir información entre los servidores del SENAMHI, a fin de que las Oficinas, Direcciones, Subdirecciones y/o Unidades Orgánicas accedan a la información necesaria para el desarrollo de determinadas actividades, la información compartida dentro del intranet, son de índole informativo.
- Correo electrónico
- Aplicativo Zoom: es utilizado para llevar a cabo las videoconferencias, reuniones de coordinación.
- El Sistema de Gestión Documental (SGD): permite tener el control de la ubicación física y lógica de la documentación que llega y fluye en la institución, así como la que se genera en su interior. Además, permitirá: Realizar la consulta pública del estado del expediente; dar fluidez a documentos internos y externos, generando seriales y numeración propia por tipo de documentos; y generar reportes de estados por oficina o por responsables.

11) ¿Cómo evalúa usted el soporte remoto por parte del SENAMHI a los trabajadores? ¿Cómo lo realizan?

Nosotros como entidad, durante todo este tiempo en la que hemos desarrollando el trabajo remoto, hemos brindado soporte y acompañamiento a todos nuestros servidores(as) desde distintas aristas, empezando por establecer mecanismos de comunicación para brindar los lineamientos y pautas para el desarrollo de esta nueva forma de trabajo, así como velar por el bienestar de nuestros servidores en el marco del COVID19; que en muchos casos no sólo era el apoyo al servidor(a) sino también a la familia en conjunto y en cuánto era factible, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo establecieron planes y protocolos que todos los servidores debían cumplir a fin de evitar la propagación del COVID-19, acompañamiento y

soporte realizado en la organización del trabajo y de los equipos, el rol preponderante de los jefes siendo los encargados de motivar a sus equipos en este nuevo reto, así como asignar, implementar y supervisar el trabajo remoto. Este acompañamiento y soporte sigue siendo constante, con el objetivo de seguir cumpliendo con los objetivos, indicadores, metas trazadas por la entidad.

12) ¿Considera que el trabajo remoto genera beneficios en la institución y en los trabajadores? ¿Cuál o cuáles han sido para usted las principales ventajas e impactos que ha obtenido la institución bajo esta modalidad de trabajo?

El contexto que nos ha tocado vivir como sociedad a consecuencia de la pandemia, ha permitido implementar el trabajo remoto como una necesidad, que conlleva a obtener beneficios desde distintas aristas, no sólo para la institución sino también para nuestros servidores(as). Entre las principales ventajas que hemos podido encontrar en el trabajo remoto son las siguientes:

- La productividad bajo la modalidad del trabajo remoto, no se encuentra enmarcado en la cantidad de horas laboradas, muy por el contrario, se enfoca en el cumplimiento de las tareas o productos; ejecutadas en un tiempo determinado y con un resultado específico de utilidad y valor agregado para la entidad, conllevando todo ello a que se ofrezca un mejor servicio y un valor agregado por parte de nuestra institución.
- La implementación del trabajo remoto, ha contribuido a evitar en gran parte la propagación del COVID-19.
- Los servidores(as) han aprendido a manejar y organizar su tiempo, para cumplir con responsabilidad, las tareas y/o actividades que se le han delegado.
- Reducir los desplazamientos de nuestros servidores(as) al centro de labores, ha permitido que ese tiempo empleado en el traslado sea aprovechado para compartir calidad de tiempo con nuestras familias o para nosotros mismos.

13) ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que se ha enfrentado la institución con esta nueva modalidad de trabajo?

Una de las primeras dificultades que tuvimos que afrontar como institución fue el cambio repentino de modalidad de trabajo, acelerando de manera potencial los cambios en la forma de trabajar y en nuestras ideas sobre la organización del trabajo. Adicional a ello, en muchos casos no se contaban con el equipo tecnológico necesario para el desarrollo del trabajo

remoto, por lo que se tomó la iniciativa de dotar de equipamiento básico para que nuestros servidores(as) puedan desempeñar sus actividades de manera ininterrumpida. Otro de los obstáculos que hemos tenido que afrontar desde que se implementó el trabajo remoto fue la problemática de la conectividad, la cual se ha visto por la gran demanda del uso del internet, ocasionando que las redes residenciales se saturen y en muchos colapsen, sin embargo, a pesar de las dificultades que se han ido presentado, hemos sabido superarlos y continuar con nuestras responsabilidades encomendadas.

14) La modalidad de teletrabajo ha existido desde antes, ¿por qué en el SENAMHI no se han dado caso de trabajadores a distancia?, ¿en qué medidas la entidad se encuentra organizada para poder implementar el teletrabajo en un futuro cercano?

La modalidad del Teletrabajo está regulada por la Ley N° 30036 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Si bien es cierto existe un marco normativo para su implementación, la aplicación de esta modalidad en nuestra entidad, depende de la decisión que disponga la Alta Dirección. En ese sentido, en el SENAMHI ya se venían efectuando acciones para la Implementación del Teletrabajo en la entidad, por ello ya contábamos la Resolución de conformación del Comité de Teletrabajo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 140-2019-SENAMHI/PREJ, de fecha 17/09/2019 y antes de la pandemia nos encontrábamos efectuando la identificación de puestos que califican para Teletrabajo en la entidad. Acciones que se vieron suspendidas temporalmente, con la aplicación de Trabajo Remoto en las entidades del Estado.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

ANÁLISIS DEL TRABAJO REMOTO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA, PERÚ, 2020

Datos del informante:

Nombres y apellidos: José Percy Barrón López

Fecha de la entrevista: 26 /11 /2020

Lugar: SENAMHI

Cargo: Gerente General Tiempo que labora en la entidad: 02 años y tres meses.

Pre categoría 1: Prestación de servicios

1) ¿Cómo considera que es actualmente la jornada laboral de los trabajadores del SENAMHI a diferencia de la jornada habitual antes de la pandemia?

La situación generada por el avance del COVID-19 en el mundo ha puesto sobre la mesa una serie de medidas para la gestión de las entidades públicas de nuestro país. Así mismo, la situación actual representa, sin duda, una serie de acciones para el desarrollo de nuevas formas de gestionar la prestación de bienes y servicios por parte del SENAMHI y, por ende, una nueva forma de gestionar el servicio civil.

Ahora bien, se pueden identificar cambios/retos para todos/as los servidores/as del SENAMHI, pudiendo mencionar algunos:

- Adaptación, a la organización del trabajo (trabajo remoto o una modalidad mixta).
- Metas como indicador de trabajo (Matriz de seguimiento de trabajo remoto).
- Adaptarse al nuevo espacio laboral (hogar).
- Seguridad y Salud en el Trabajo como responsabilidad de todos y todas (en el hogar y de ser el caso, con los compañeros de trabajo).

2) ¿Considera que la comunicación y la organización interna del trabajo es oportuna y contribuyen al cumplimiento de metas institucionales? ¿Considera que se efectúa una correcta retroalimentación para con los trabajadores? ¿Por qué?

La entidad ha optado por emplear la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto y modalidad mixta; es decir que los servidores/as cuentan con las herramientas tecnológicas (cuadro A) para mantener activos los canales de comunicación (buzones virtuales, canales telefónicos, entre otros canales virtuales); que les permite realizar las actividades asignadas.

Cuadro A

Equipos	Computadora de escritorio o portátil
Correo electrónico	Correo institucional
Aplicaciones	Herramientas de ofimática y/u otras aplicaciones de acuerdo con las actividades.
Soporte remoto	Brindado por la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

3) En su opinión, ¿las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) y las metas institucionales se han visto afectadas notoriamente por el trabajo remoto, o son alcanzadas sin dificultad? ¿Cómo se mide la eficiencia o la productividad con esta modalidad de trabajo?

En el marco de las medidas de aislamiento social y obligatorio por la emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional por la pandemia del COVID-19, en marzo del presente año, los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad han presentado un retraso en el desarrollo de las actividades previstas, que contribuirían a las actividades del Plan Operativo Institucional (POI).

Con relación a la segunda pregunta; la Autoridad Nacional del Servicio Civil, estableció que las actividades que se realicen por medio de trabajo remoto debieran ser monitoreadas por el/la jefe/a inmediato/a, contando con un criterio de cumplimiento que sea observable y medible.

Por ello, SENAMHI implementó- la matriz de seguimiento de las actividades de trabajo remoto (actividades programadas y ejecutadas).

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

4) ¿Cómo debería ser para usted el lugar de trabajo de los servidores para realizar una óptima labor?

En el caso de la modalidad de trabajo remoto, los servidores/as deben contar con las herramientas tecnológicas para mantener activos los canales de comunicación pudiendo (buzones virtuales, canales telefónicos, entre otros canales virtuales) y el espacio que haya elegido el servidor para efectuar sus labores diarias, cuente con una ventilación adecuada.

5) ¿Se han presentado casos de trabajadores efectuando trabajo remoto que hayan padecido de riesgo disergonómico? ¿Qué hace el SENAMHI para disminuir ese riesgo?

En virtud a la respuesta efectuada por la Dirección General de Abastecimiento del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de los cuales el ente rector en patrimonio mobiliario estatal emitió opinión respecto al procedimiento a seguir para la asignación y traslado de los bienes muebles (mobiliario), de propiedad del SENAMHI; es decir se trasladó las sillas, a los domicilios de los funcionarios y servidores de la entidad para la ejecución del trabajo remoto.

6) A raíz de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, ¿considera que para los servidores del SENAMHI se ha generado una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral? ¿Por qué?

La entidad viene implementando una serie de acciones en cumplimiento al Plan de Bienestar Emocional, contando con actividades virtuales e interactivas, que contribuyen al desarrollo personal y familiar.

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

7) La tecnología forma un papel importante al momento de realizar trabajo remoto, en primer lugar, ¿cree usted que la conectividad que poseen los trabajadores del SENAMHI para la ejecución de sus labores diarias es la adecuada? ¿Por qué?

Dada la situación actual, la entidad puso mayor énfasis para que los/as servidores/as cuenten con el uso de software o tecnologías que faciliten el trabajo remoto, así mismo, se brindó las facilidades para el traslado de los equipos de cómputo a los domicilios de los servidores/as y contando con el acompañamiento permanente de la Oficina de la Tecnología de la Información y la Comunicación, para brindar soporte.

8) Según su parecer, ¿los trabajadores cuentan con equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente? ¿Por qué?

Los/as servidores/as en su mayoría, en la actualidad cuentan con la asignación de equipos de cómputo de propiedad del SENAMHI, los mismos que ya cuentan con las herramientas informáticas y software actualizados.

9) A mediados de octubre, hubo una migración de cuentas de correo institucional de Zimbra a Microsoft Office 365 ¿por qué se dio este cambio y qué beneficios ha traído consigo?

Dada la coyuntura actual, la entidad optó por adquirir una herramienta que brinde mayores facilidades a los servidores/as, pudiendo mencionar alguno de los beneficios de Microsoft Office 365:

1. Fomenta el trabajo en equipo y simplifica el flujo de trabajo: reuniones virtuales a través del aplicativo Teams.
2. Mayor capacidad de almacenamiento y poder Administrar el calendario, compartir tu disponibilidad, programar reuniones y recibir avisos.
3. Almacenamiento y uso compartido de archivos.

10) ¿Qué le parecen los sistemas o aplicaciones usados por los trabajadores del SENAMHI? ¿Cree que son amigables y facilitan la labor diaria?

La entidad en el marco de la modernización del estado, se encuentra implementando herramientas, que se pueden manejar de manera intuitiva, y sirve de soporte para los diferentes servidores/as siendo algunas las siguientes:

1. Sistema de Gestión Documental-SGD: Es una herramienta que tiene como objetivo mantener un óptimo flujo de la documentación del SENAMHI, a fin de contar con información inmediata y facilitando de esta manera el acceso a la información de los documentos de gestión, su estado y la atención de los usuarios internos y externos.
2. Sistema Integrado de Gestión Presupuestaria – SIGP: Es una herramienta informática que permite automatizar la gestión integral de los sistemas administrativos del SENAMHI, tomando como base el enfoque basado en procesos.

**11) ¿Cómo evalúa usted el soporte remoto por parte del SENAMHI a los trabajadores?
¿Cómo lo realizan?**

Cabe indicar que dada la modalidad de trabajo remoto, es necesario que los servidores/as cuenten con las herramientas informáticas actuales para la continuidad de sus actividades encargadas, la Oficina de la Tecnología de la Información y la Comunicación de la entidad, brinda soporte a través de diferentes medios (por llamada telefónica, y el uso de Anydesk y Teamviewer); el mismo que es reportado a través de la matriz de trabajo remoto.

12) ¿Considera que el trabajo remoto genera beneficios en la institución y en los trabajadores? ¿Cuál o cuáles han sido para usted las principales ventajas e impactos que ha obtenido la institución bajo esta modalidad de trabajo?

El trabajo remoto nos ha mostrado que parte de sus beneficios se centran en la importancia de las metas que nuestro trabajo puede conseguir, así como en la reducción del tiempo y costos de traslado, contar con horarios más flexibles que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

13) ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que se ha enfrentado la institución con esta nueva modalidad de trabajo?

La medida decretada por el gobierno nacional, por la pandemia del COVID-19, dispuso el aislamiento social y obligatorio por la emergencia, llevó a que las diferentes unidades y órganos de la entidad realicen una evaluación integral de la situación de cada uno de sus Despachos, bajo esta nueva modalidad de trabajo, para la redefinición de las prioridades institucionales, para asegurar la calidad de los servicios que requieren los/as ciudadanos/as.

14) La modalidad de teletrabajo ha existido desde antes, ¿por qué en el SENAMHI no se han dado caso de trabajadores a distancia?, ¿en qué medidas la entidad se encuentra organizada para poder implementar el teletrabajo en un futuro cercano?

El SENAMHI ya cuenta con una Comisión de Teletrabajo, la misma que se encuentra evaluando los puestos de la institución, para luego, identificar aquellos que pueden desempeñarse a través de Teletrabajo.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 1

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
1) ¿Cómo considera que es actualmente la jornada laboral de los trabajadores del SENAMHI a diferencia de la jornada habitual antes de la pandemia?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Diferencia de jornada laboral habitual (horario laboral) con la actualidad.		La jornada laboral antes de la pandemia consistía en una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo; hoy en día es obligación del servidor civil estar disponible durante la misma para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.	Antes de la pandemia teníamos un horario rígido de 7:45 horas de trabajo. Sin embargo, en el trabajo remoto dicha jornada laboral no se viene cumpliendo del todo.
Clave 1. B: Cambios y retos para los servidores.	Adaptación, a la organización del trabajo, metas como indicador de trabajo, adaptación al nuevo espacio laboral y seguridad y salud en el trabajo como responsabilidad de todos.	Hemos tenido que afrontar nuevos desafíos y retos, con el objetivo de seguir brindando nuestros servicios a la ciudadanía.	

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 2

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
2) ¿Considera que la comunicación y la organización interna del trabajo es oportuna y contribuyen al cumplimiento de metas institucionales? ¿Considera que se efectúa una correcta retroalimentación para con los trabajadores? ¿Por qué?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: La institución ha previsto mecanismos.		El SENAMHI ha mantenido activo sus canales de comunicación, como: las reuniones virtuales, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, correos electrónicos, entre otros. La comunicación interna ha sido bidireccional, lo que nos ha permitido comprender mejor las inquietudes o necesidades de nuestros servidores(as). En lo que respecta a la organización del trabajo, se ha asignado a los servidores(as)	La institución ha priorizado la necesidad de generar procesos de inducción, capacitación y renovación tecnológica y de software que permitan mantener una comunicación fluida que garantice el cumplimiento de las actividades programadas.

		tareas o productos que lleven a la consecución de un meta, contando para ello con un formato de seguimiento de actividades que se entrega de manera mensual con las respectivas evidencias.	
<p>Clave 1. B:</p> <p>Los trabajadores cuentan con las herramientas.</p>	<p>Los servidores cuentan con las herramientas tecnológicas para mantener activos los canales de comunicación (buzones virtuales, canales telefónicos, entre otros canales virtuales); que les permite realizar las actividades asignadas.</p>		<p>La institución ha implementado que los trabajadores puedan acceder a sus equipos informáticos los cuales han sido remitidos a sus domicilios con la finalidad de brindar las facilidades en la generación de productos.</p>

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 3

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
3) En su opinión, ¿las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) y las metas institucionales se han visto afectadas notoriamente por el trabajo remoto, o son alcanzadas sin dificultad? ¿Cómo se mide la eficiencia o la productividad con esta modalidad de trabajo?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: A inicios, retraso en las actividades.	En marzo del presente año, los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad han presentado un retraso en el desarrollo de las actividades previstas, que contribuirían a las actividades del Plan Operativo Institucional (POI).		
Clave 1. B: Implementación de nuevas medidas.	SENAMHI implementó la matriz de seguimiento de las actividades de trabajo remoto (actividades programadas y ejecutadas).	En tiempo récord, nos hemos organizado para cumplir con las metas institucionales y ejecutar las actividades descritas en nuestro Plan Operativo	Se ha priorizado (adecuar) dentro del POI aquellas actividades susceptibles de ser ejecutadas bajo la presente modalidad laboral, así como

		<p>Institucional 2020, así como el logro de nuestras metas institucionales.</p> <p>La productividad bajo la modalidad del trabajo remoto, no se encuentra enmarcado en la cantidad de horas laboradas o la permanencia en la conexión de los medios digitales, sino más bien se enfoca en el cumplimiento de las tareas, actividades o productos.</p>	<p>también la adecuación de algunas actividades que se pudieran adaptar a este trabajo remoto.</p>
--	--	---	--

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 4

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
4) ¿Cómo debería ser para usted el lugar de trabajo de los servidores para realizar una óptima labor?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Herramientas tecnológicas adecuadas y buen espacio físico.	Los servidores/as deben contar con las herramientas tecnológicas para mantener activos los canales de comunicación y el espacio que haya elegido el servidor para efectuar sus labores diarias, que cuente con una ventilación adecuada.	Es necesario que el espacio físico permita el acondicionamiento de los insumos y equipos necesarios para la realización del trabajo remoto sin causar incomodidades, de ser posible ubicar un lugar exclusivo para realizar las labores encomendadas (Ventilación, iluminación, evitar ruidos, espacio limpio y ordenado, etc.)	Deben de ser un ambiente tranquilo con la conectividad adecuada que permita estar permanentemente en comunicación recibiendo y enviando información especializada
Clave 1. B: Seguridad y Salud en el Trabajo.		El área de trabajo debe facilitar la posición de pantalla, el teclado y el mouse, revisar las instalaciones eléctricas, elegir una mesa que facilite la	Como condición de calidad de vida la necesidad de garantizar que el trabajador cuente con los elementos básicos elementales en el marco de la seguridad y

		movilidad de los brazos y piernas, elegir una silla con soporte en la zona lumbar de la espalda, que permita que tengamos una correcta postura, identificar y liberar de obstáculos el recorrido del área de trabajo, hacer pausas activas o de relajación.	de la salud en el trabajo (escritorios y sillas ergonómicas, internet, celular, y demás herramientas tecnológicas y software de comunicación disponible y amigables).
--	--	---	---

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 5

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
5) ¿Se han presentado casos de trabajadores efectuando trabajo remoto que hayan padecido de riesgo disergonómico? ¿Qué hace el SENAMHI para disminuir ese riesgo?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Algunas dolencias.			A raíz de la implementación del trabajo remoto ante la pandemia, los trabajadores fueron experimentando algunas dolencias musculares al no contar con los recursos ergonómicos básicos para ejercer su actividad laboral.
Clave 1. B: No se han presentado casos concretos.		A la fecha aún no se han reportado casos de servidores(as) que hayan manifestado el padecimiento de riesgo disergonómico.	
Clave 1. C:	Procedimiento para asignación y traslado de los bienes	SENAMHI tomó la iniciativa de facilitar de manera temporal	SENAMHI implementó como medida la entrega de sillas

<p>Medidas tomadas por el SENAMHI.</p>	<p>muebles (mobiliario), de propiedad del SENAMHI, se trasladó las sillas a los domicilios de los funcionarios y servidores de la entidad para la ejecución del trabajo remoto.</p>	<p>material móvil (sillas) a los servidores(as). Asimismo, el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Medicina Ocupacional de la ORH, desarrolla semanalmente capacitaciones orientadas a la prevención del COVID-19, ergonomía en el domicilio, alimentación sana y saludable, distribución del tiempo y el desarrollo de pausas activas; por otro lado, el área de medicina ocupacional se encarga de brindar asistencia en temas de salud ocupacional, aspectos generales de salud y prevención.</p>	<p>ergonómicas a sus trabajadores, así como también se ejecutó un programa de pausas activas y consultas médicas.</p>
--	---	--	---

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 6

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
6) A raíz de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, ¿considera que para los servidores del SENAMHI se ha generado una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral? ¿Por qué?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Conciliación entre la vida familiar y laboral.		La conciliación entre la vida laboral y personal/familiar, ocurrirá siempre y cuando se logre un equilibrio entre el cumplimiento de las responsabilidades laborales y un óptimo desempeño en la vida personal/familiar.	Este trabajo remoto ha permitido una mayor integración familiar sobre la base de las actividades remotas que se realizan desde los hogares permitiendo una mayor comunicación, un mayor acompañamiento en la familia, lo que se traduciría en un fortalecimiento del núcleo familiar, lo que se habría debilitado durante el período del trabajo presencial.
Clave 1. B: Mecanismos de la entidad.	La entidad viene implementando una serie de acciones en		

	<p>cumplimiento al Plan de Bienestar Emocional, contando con actividades virtuales e interactivas, que contribuyen al desarrollo personal y familiar.</p>		
<p>Clave 1. C: Estadísticas.</p>		<p>A mediados de mayo del presente año, el MINAM realizó un estudio sobre las percepciones de los servidores(as) del Sector Ambiente (SENAMHI) con relación a los aspectos que impactan en la calidad del desempeño del trabajo remoto, los resultados obtenidos fueron bastante alentadores, tuvimos como índice de satisfacción general de los servidores del Sector Ambiente respecto al trabajo remoto a un 82%, resultado por encima del 66% de un estudio similar realizado al sector privado. El estudio realizado también identificó la subdimensión denominada "Equilibrio entre la vida familiar y laboral", los resultados alcanzados por el SENAMHI, llegó a una puntuación del 77% de favorabilidad, es decir que los servidores(as), estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el trabajo remoto les ha permitido mantener un equilibrio entre la vida laboral y vida familiar.</p>	

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 7

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
7) La tecnología forma un papel importante al momento de realizar trabajo remoto, en primer lugar, ¿cree usted que la conectividad que poseen los trabajadores del SENAMHI para la ejecución de sus labores diarias es la adecuada? ¿Por qué?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: La conexión no es la más adecuada.		Los trabajadores y/o servidores(as) se han encontrado continuamente con problemas de conexión a internet, al intentar que sus equipos de trabajo se coordinen y operen de manera usual desde sus hogares, esto es debido a la gran demanda del uso del internet.	No es la más adecuada para poder desarrollar el trabajo remoto, en vista que por las actividades técnicas científicas que ejercemos la fluidez de la información es clave en el cumplimiento de las metas. La conectividad familiar existente en los hogares tiene limitaciones para adaptarse a los requerimientos que demanda la institución.
Clave 1. B:	Dada la situación actual, la entidad puso mayor énfasis	Pues bien, nosotros como servidores(as) no hemos sido	

<p>Medidas adoptadas por la entidad.</p>	<p>para que los/as servidores/as cuenten con el uso de software o tecnologías que faciliten el trabajo remoto, así mismo, se brindó las facilidades para el traslado de los equipos de cómputo a los domicilios de los servidores/as y contando con el acompañamiento permanente de la OTI, para brindar soporte.</p>	<p>ajenos a esta problemática de conectividad que ha sido una de nuestras debilidades para el desarrollo de nuestras actividades, sin embargo, a pesar de estas situaciones adversas hemos sabido encontrar alternativas de solución que nos ha permitido seguir con el desarrollo de nuestras funciones.</p>	
--	---	---	--

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 8

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
8) Según su parecer, ¿los trabajadores cuentan con equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente? ¿Por qué?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Servidores no cuentan con equipos adecuados en casa.			No se cuenta con los equipos adecuados, dado que el hardware necesario para cumplir con las actividades técnicas científicas requiere del uso de tecnologías de punta con la capacidad suficiente de almacenamiento y procesamiento y difusión de los productos que se generan.
Clave 1. B: Medidas tomadas por el SENAMHI: Préstamo de equipos de cómputo.	Los/as servidores/as en su mayoría, en la actualidad cuentan con la asignación de equipos de cómputo de propiedad del SENAMHI, los mismos que ya cuentan con las herramientas informáticas y software actualizados.	Hemos brindado facilidades y otorgado a los servidores(as) que realizan trabajo remoto, un equipo de cómputo prestado temporalmente, que permita el desarrollo de sus actividades y/o tareas encomendadas, asimismo se cuenta con el soporte tecnológico de la Oficina de Tecnologías de Información.	El SENAMHI implementó como medida estratégica que el trabajador pudiera llevar su equipo informático a su hogar.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 9

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
9) A mediados de octubre, hubo una migración de cuentas de correo institucional de Zimbra a Microsoft Office 365 ¿por qué se dio este cambio y qué beneficios ha traído consigo?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Limitaciones en la plataforma de Zimbra: Bajo almacenamiento.		Zimbra tenía limitaciones, por mencionar alguna de ellas, la capacidad de almacenamiento de información y/o archivos en los correos electrónicos era muy limitado.	Bajo almacenamiento en el Zimbra, lo que dificultaba así mismo la remisión de archivos pesados.
Clave 1. B: Beneficios en la plataforma de Microsoft Office 365.	Algunos beneficios de Microsoft Office 365: Reuniones virtuales a través del aplicativo Teams, mayor capacidad de almacenamiento y poder administrar el calendario, compartir tu disponibilidad, programar reuniones y recibir avisos, almacenamiento y uso compartido de archivos.	La plataforma Microsoft Office 365 se encuentra alojada en la nube a través de un servidor virtual, es decir, a través de Internet y agrupa herramientas como Word, Excel y Power Point en su versión más reciente. Además, cuenta con múltiples beneficios.	Microsoft 365 cuenta con un alojamiento en la nube, así como varios atributos que hacen amigable su uso como la programación y realización de reuniones virtuales sin necesidad de tener cuentas adicionales.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 10

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
10) ¿Qué le parecen los sistemas o aplicaciones usados por los trabajadores del SENAMHI? ¿Cree que son amigables y facilitan la labor diaria?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Buenas herramientas	Se pueden manejar de manera intuitiva, y sirve de soporte para los diferentes servidores/as siendo algunas las siguientes: Sistema de Gestión Documental-SGD, Sistema Integrado de Gestión Presupuestaria – SIGP.	Nos han servido de soporte en la implementación del trabajo remoto, estos aplicativos son herramientas bastante intuitivas, de fácil comprensión, que nos ha ayudado a mantenernos informados y a compartir información de los productos y metas logradas, nos ha permitido sentir que estamos en el mismo espacio, trabajando en equipo y tomando decisiones en conjunto. Por mencionar alguno de ellos: El Intranet, el correo electrónico, aplicativo Zoom, el Sistema de Gestión Documental (SGD).	Son buenos soportes técnicos que permiten mantener la conectividad en la institución.
Clave 1. B: Alta demanda de usuarios			La demanda de los mismos por los diferentes usuarios genera su debilidad y falta de conectividad adecuada y permanente.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 11

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
11) ¿Cómo evalúa usted el soporte remoto por parte del SENAMHI a los trabajadores? ¿Cómo lo realizan?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Medios de soporte otorgados por la entidad	La Oficina de la Tecnología de la Información y la Comunicación de la entidad, brinda soporte a través de diferentes medios (por llamada telefónica, y el uso de Anydesk y Teamviewer); el mismo que es reportado a través de la matriz de trabajo remoto.	Hemos brindado soporte y acompañamiento a todos nuestros servidores(as) desde distintas aristas, empezando por establecer mecanismos de comunicación para brindar los lineamientos y pautas para el desarrollo de esta nueva forma de trabajo, así como velar por el bienestar de nuestros servidores en el marco del COVID19, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo establecieron planes y protocolos que todos los servidores debían cumplir a fin de evitar la propagación del COVID-19, acompañamiento y soporte realizado en la organización del trabajo y de los equipos.	Se ha implementado unas plataformas virtuales donde se desarrollan reuniones periódicas que permiten garantizar no solamente el cumplimiento de las metas, sino mantener a los trabajadores informados y hacer un seguimiento de la seguridad sanitaria de los mismos.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 12

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
12) ¿Considera que el trabajo remoto genera beneficios en la institución y en los trabajadores? ¿Cuál o cuáles han sido para usted las principales ventajas e impactos que ha obtenido la institución bajo esta modalidad de trabajo?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Reducción de tiempo y costos	Reducción del tiempo y costos de traslado.	Los servidores(as) han aprendido a manejar y organizar su tiempo, para cumplir con responsabilidad, las tareas y/o actividades que se le han delegado, reducir los desplazamientos de nuestros servidores(as) al centro de labores.	Se ha reducido los gastos de los servicios públicos (agua y luz).
Clave 1. B: Favorable para la vida familiar y personal	Contar con horarios más flexibles que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.	Ha permitido que ese tiempo empleado en el traslado sea aprovechado para compartir calidad de tiempo con nuestras familias o para nosotros	En los trabajadores el fortalecimiento de los lazos familiares originados por la implementación del trabajo remoto, ahora se pasa más

		mismos.	horas con la familia.
Clave 1. C: Cumplimiento de metas	La importancia de las metas que nuestro trabajo puede conseguir.	La productividad bajo la modalidad del trabajo remoto no se encuentra enmarcado en la cantidad de horas laboradas, muy por el contrario, se enfoca en el cumplimiento de las tareas o productos, evitar en gran parte la propagación del COVID-19,	

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 13

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
13) ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que se ha enfrentado la institución con esta nueva modalidad de trabajo?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Cambio repentino	La medida decretada por el Gobierno Nacional, por la pandemia del COVID-19, dispuso el aislamiento social y obligatorio por la emergencia, llevó a que las diferentes unidades y órganos de la entidad realicen una evaluación integral de la situación de cada uno de sus despachos, bajo esta nueva modalidad de trabajo, para la redefinición de las prioridades institucionales.	Una de las primeras dificultades que tuvimos que afrontar como institución fue el cambio repentino de modalidad de trabajo, acelerando de manera potencial los cambios en la forma de trabajar y en nuestras ideas sobre la organización del trabajo	Trasladar el trabajo de la oficina a los hogares, para ello en el camino se desarrollaron ciertas soluciones que en el tiempo fueron mejorando.
Clave 1. B: Falta de equipo tecnológico y mobiliario en los servidores		En muchos casos no se contaban con el equipo tecnológico necesario para el desarrollo del trabajo remoto, por lo que se tomó la iniciativa	Compra de sillas ergonómicas y equipos de cómputo por los servidores implicó un gasto adicional a las familias, las mismas que generaron gastos

		de dotar de equipamiento básico para que nuestros servidores(as) puedan desempeñar sus actividades de manera ininterrumpida. Otro de los obstáculos que hemos tenido que afrontar desde que se implementó el trabajo remoto fue la problemática de la conectividad, la cual se ha visto por la gran demanda del uso del internet.	adicionales no presupuestados, para ello se autorizó el desplazamiento de las sillas de trabajo en las oficinas como los equipos de cómputo.
Clave 1. C: Cumplimiento de actividades afectadas			Desarrollar las funciones que estaban en el POI para cada trabajador no se cumplieron al 100%, por lo que se tuvo que modificar e incluir otras actividades

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TÉCNICA: ENTREVISTA

Tabla No. 14

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Directivos del SENAMHI

Modo: Vía correo electrónico

Fecha: noviembre de 2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas
14) La modalidad de teletrabajo ha existido desde antes, ¿por qué en el SENAMHI no se han dado caso de trabajadores a distancia?, ¿en qué medidas la entidad se encuentra organizada para poder implementar el teletrabajo en un futuro cercano?	José Percy Barrón López	Carlos Ricardo Wong Valverde	Jorge Luis Carranza Valle
Clave 1. A: Se está evaluando su implementación	El SENAMHI ya cuenta con una Comisión de teletrabajo, la misma que se encuentra evaluando los puestos de la institución, para luego, identificar aquellos que pueden desempeñarse a través de teletrabajo.	En el SENAMHI ya se venían efectuando acciones para la implementación del teletrabajo, ya contábamos con la Resolución de conformación del Comité de Teletrabajo (Resolución de Presidencia Ejecutiva 140-2019-SENAMHI/PREJ, de fecha 17/09/2019) y antes de la pandemia nos encontrábamos efectuando la identificación de puestos que califican para teletrabajo en la entidad, acciones que se vieron suspendidas temporalmente.	Durante este proceso del COVID 19 se ha podido identificar y valorar aquellas áreas susceptibles de poderse adaptar fácilmente al teletrabajo, razón por la cual considero que a corto y largo plazo su implementación podrá ser considerada.
Clave 1. B: Decisiones de Alta Dirección		Existe un marco normativo para su implementación, la aplicación de esta modalidad en nuestra entidad, depende de la decisión que disponga la Alta Dirección.	Por una falta de decisión política en la administración pública debido a una falencia en la evaluación y diagnóstico de su implementación.

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 15

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 76: Videoconferencia con Presidente Ejecutivo **Fecha:** 14/09/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 16

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 76: Videoconferencia con Presidente Ejecutivo **Fecha:** 14/09/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 17

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 76: Videoconferencia con Presidente Ejecutivo **Fecha:** 14/09/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
C.H.					Trabajamos remotamente y no se tiene acceso a la PC de la sede.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 18

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 86: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 07/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
J.S. - DHI				Se debería contemplar la posibilidad de tomar pruebas COVID antes y después de cada comisión.

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 19

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 86: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 07/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 20

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 86: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 07/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
J.P.R. - DRD/SGR						¿Qué posibilidad existe de devolver los montos sobrantes de viáticos vía internet, con token?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 21

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 87: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 09/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 22

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 87: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 09/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
K. - DZ9		¿Hay plazo adicional extemporáneo para solicitar muebles? (Ser llevados al domicilio)		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 23

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 87: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 09/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.						

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 24

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 88: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 12/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
J.O.				Desde antes de la pandemia, ya se veía en el mundo la implementación del trabajo remoto, que indicaba que es viable en el cumplimiento de nuestras metas y retos socioambiental, ¿por qué en el Perú se debió esperar a esta pandemia para dar este paso?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 25

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 88: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 12/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
I.R.				El fin de semana circuló un video que sugiere que tomemos ivermectina como mecanismo de barrera para protegernos, ¿cuál es la opinión de la doctora?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 26

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 88: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 12/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
B.L.			¿El nuevo correo se podrá activar en los celulares para quien desee, ya que el Zimbra no lo permitía hacer?			
J.C.C.					Para cualquier consulta comunicarse al 982958307 y al correo XXX.	
H.C.			El envío de boletas de pago se			

M.P. - DZ12			efectuaba a los correos del Zimbra, ¿este cambio de plataforma implicará algún cambio en este proceso?	Ahora que se dispone de estos canales de comunicación como Zoom, ¿podrían ser utilizados para capacitación a observadores?		
-------------	--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 27

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 89: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 14/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
L.M. – DZ 12			Ahora que estamos saliendo de comisión, nos están observando nuestras rendiciones por el formato 8, que no la estamos enviando.	
J.P. – DZ 12			¿Cómo se va a solucionar si una DZ no tiene personal chofer para el traslado del personal que tenga trabajo mixto?	
K.Q.			Nos han informado que existe un protocolo para la limpieza de la movilidad al retorno de las comisiones debido al Covid, sería conveniente conocer el detalle para poder dar cumplimiento del mismo.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 28

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 89: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 14/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
J.Q. – ORH				Se debe evitar lugares de espacios concurridos y más aún si no hay ventilación, mantener el distanciamiento social de 2 metros.
M.V. - UACGD				Se viene el verano y la gente se va a la playa, ¿qué opina la doctora y qué medidas se debería tomar?
A.U.I.				Sería irresponsable ir a la playa.

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 29

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 89: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 14/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
L. Z. P.M.F. – DZ2				¿El servicio de One Drive Empresarial, servicios en la nube, está incluido dentro de los nuevos servicios contratados? Las licencias del software ArcGis 10.8 ¿cuándo se estarán contemplando para usar sus extensiones?		

C.O.				<p>En el contexto de ArcGis, SENAMHI ha adquirido el básico, se necesita el módulo Spatial que garantice el trabajo que realizan los especialistas.</p>		
J.C.C. - OTI				<p>Se actualizará el enlace de la charla de la nueva plataforma considerando la participación de hasta 500 personas, se remitirá un correo con la actualización.</p>		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 30

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Programa de capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional SENAMHI: Ergonomía en domicilio. **Fecha:** 15/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 31

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Programa de capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional SENAMHI: Ergonomía en domicilio. **Fecha:** 15/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
M.Y.		Para la postura, ¿ayuda el tener un apoyo para los pies?		
J.P.R. - DRD/SGR		¿Hay algún tratamiento para personas con síndrome del túnel carpiano?		
J.T.S. - DZ1		En estos tiempos de trabajo remoto se siente más el cansancio de la vista, ¿nos recomendaría citarnos con el oculista?		
F.E.R.		¿Leer acostado por más de una hora genera inconvenientes a la columna?		
F.E.R.		¿Leer obras virtuales desde el celular afecta a los ojos, en qué porcentaje?		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 32

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Programa de capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional SENAMHI: Ergonomía en domicilio. **Fecha:** 15/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.						

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 33

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 90: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 16/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 34

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 90: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 16/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
C.A. J.P.R. - DRD/SGR D.H. – DZ1				<p>¿Es posible que vuelva una segunda ola ahora que están iniciándose los vuelos internacionales?</p> <p>Así como todos los años siempre se hacen chequeos médicos a los servidores, ¿qué posibilidad existe que se realice este año?</p> <p>¿Por qué los casos de contagio y tasa de mortalidad por COVID han disminuido a pesar que hay más personas</p>

P.M.F. - DZ2				<p>en la calle? ¿Se deberá a que las personas en algunos casos se están volviendo asintomáticos o inmunes?</p> <p>Antes del 15 de setiembre se me aplicó la prueba rápida del COVID, luego he salido de comisión el 5 de octubre hasta el 12, en noviembre vuelvo a salir. Sería recomendable otra prueba rápida, podría ser asintomático.</p>
--------------	--	--	--	--

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 35

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 90: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 16/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
M.N.H. – DZ1			¿Los que tienen acceso a la nueva plataforma del Office 365 tenemos autorización de iniciar reuniones por M. Teams?			

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 36

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 91: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 19/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
D. - DHI			¿Por qué algunas estaciones hidrológicas como XXX, YYY, ZZZ no cuentan con vigilante ni observador? ¿Quién será responsable ante una pérdida o robo de equipamiento?	
H.LL.- DHI			A inicios del 2020 se realizaron chequeos preventivos en el SENAMHI, nunca se entregaron resultados.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 37

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 91: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 19/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 38

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 91: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 19/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
L.G.C.			¿Se considerará en la nueva plataforma Outlook Office 365, el nombre, cargo, oficina, teléfono del servidor y logo del SENAMHI como era antes con el Zimbra? ¿O se tiene que configurar en forma individual?			
B.L.			Ahora que todos estamos en Outlook, ¿solo vamos a usar esa plataforma o seguiremos usando Zoom?			

J.A. – DZ5			¿Qué posibilidad existe de que los nuevos correos Outlook cuenten con acceso a licencias Office 365 (Word, Excel, etc.) ?, ya que la mayoría de correos de Microsoft cuentan con estas licencias para poder activar estos productos en la PC y no solo de manera online. Se tiene acceso solo de manera online, mas no en una PC o APP móvil.			
------------	--	--	---	--	--	--

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 39

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 93: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 23/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
J.P.R.- DRD/SGR				¿Las pruebas rápidas cada qué tiempo necesariamente se les hace a los comisionados?
P.M.F. - DZ2				¿Los comisionados tienen que solicitarla (prueba rápida)?
M.E.				Cuando se sale de comisión antes del viaje se toma la prueba rápida, pero a su regreso no se hace, sería necesario hacerlo, ya que se viene y va con la familia, con peligro de contagiarla.

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 40

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 93: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 23/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 41

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 93: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 23/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
H.Q. - SGR						¿Podrían colgar en Intranet la grabación de las capacitaciones del uso de las herramientas Microsoft 365 ya realizadas?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 42

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 94: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 26/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
P.Q.C. – DZ13				¿ Sigue la encuesta de interés para el tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 43

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 94: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 26/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
J.P.R.- DRD/SGR	En mi caso deseo ingresar a la Sede Central para retirar objetos personales, aparte de indicarle a mi jefe directo ¿tengo que informar previamente con una lista los objetos a retirar?			
F.T. - OCI	Si se necesita papeles de trabajo personal ¿también se puede realizar su retiro solicitando a la Unidad de Abastecimiento?			

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 44

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 94: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 26/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
N.B.H. – DZ1					Por favor actualizar mi Whatsapp que el día de hoy se ha vencido y no puedo actualizarlo.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 45

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 95: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 28/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 46

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 95: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 28/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
C.O.		Ante el anuncio que se ha concluido la entrega de sillas, los colaboradores de la SGR me están manifestando que aún no les ha llegado la silla solicitada. Revisar lista remitida.		
L.Z.		¿Este año se realizarán compras de nuevas sillas ergonómicas?		
M.V. - UACGD				¿Las mascotas que tienen COVID pueden contagiar a las personas?

D.M.				(Doctora) Nos podría explicar sobre la difteria.
G.C.				Después de 20 años hay un caso de difteria en un niño.
D.A.				Se habla de una segunda ola, en Europa ya lo están padeciendo, ¿es probable que llegue a Sudamérica también?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 47

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 95: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 28/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
R.R.L. – DZ5		Hace casi un mes se envió la laptop de la oficina y me dicen que todavía sigue en la oficina central y no ha sido llevada para reparación (garantía).				
J.P.R. - DRD/SGR			A pesar de que pasamos a Microsoft 365, ¿por qué los emails de			

<p>D.A.</p> <p>SENAMHI - OTI</p>		<p>Las laptops que tenemos no son suficientes, se podría proveer de más laptops, porque estamos trabajando con laptops de casa y las PC de las secretarias de (determinada área) están muy antiguas.</p>	<p>algunos compañeros se registran de las áreas que trabajaron anteriormente?</p>		<p>Se remite contacto (celular y correo) para soporte de OTI.</p>	
----------------------------------	--	--	---	--	---	--

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 48

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 96: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 30/10/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
E.S.P. – DZ11				Se nos hizo de conocimiento sobre el Memorando múltiple N° XXX, respecto a la suspensión temporal del anexo 8: Registro de consumo de alimentos y hospedaje desarrollado durante comisión de servicios, ¿esto indica que en algunos lugares donde no encontremos comprobantes debemos suplirlos con D.J. o también comprende todo tipo de servicio y consumo que cubre el total de los viáticos? Se entiende que la motivación del memorando es prevenir el contagio de COVID.

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 49

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 96: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 30/10/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 50

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 96: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 30/10/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
J.P.R. - DRD/SGR				Puede explicar nuevamente sobre el uso del TEAMS.		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 51

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 97: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 02/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
P.B.	D.U. 127-2020: Establece la desconexión digital para reducir el estrés, en el SENAMHI desde abril se determinó trabajar por resultados, más que por horas, hay que organizarnos para que en los días de descanso haya desconexión.			
C.W.	TR se extiende, se deben realizar las acciones dentro de la jornada, así respetar la desconexión digital. SERVIR remitirá lineamientos para el sector público.			

J.P.R. - DRD/SGR	¿La desconexión significa que las horas son compensables?			
C.W. - ORH	Rpta.: Si alguien se excede se podría evaluar, por ejemplo, los que salen de comisión de servicios.			
J.S.	Solicité compensación por haber laborado sábado y domingo, aún no tengo respuesta.			
C.W. - ORH	Rpta.: Se toma nota del caso.			
G. - CHR-SPH	El empleador está obligado a respetar el derecho a la desconexión digital del trabajo			
L.G.C.				¿SENAMHI tomará alguna acción respecto a algún funcionario cuando exige informes diarios y detallados a los servidores? La matriz es mensual, pero la exigen a diario.
M.Y.	Se busca equilibrio en las labores diarias, no hay jornada de trabajo convencional, el servidor			

<p>K.T. - PREJ</p> <p>E.L. - DZ7</p> <p>K.T. – PREJ</p> <p>B.L.</p> <p>K.T. - PREJ</p> <p>J.Q - ORH</p>	<p>debe cumplir y el empleador no exigir más allá de un horario adecuado.</p> <p>Rpta.: Por salud mental también, ya que hay pandemia.</p> <p>Lo importante es cumplir metas y no exigir trabajos fuera de horario.</p> <p>Rpta.: No hay horario estricto, no se exige hora por hora.</p>	<p>Para prevenir la carga laboral se recomienda establecer planes de trabajo, reuniones con jefe y compañeros, retroalimentación de labores realizadas y reconocimiento de logros.</p>	<p>La cantidad de informes POI son muchos.</p> <p>El POI está programado.</p>	
---	---	--	---	--

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 52

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 97: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 02/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
P.B. - GG	Se dispone el cambio de domicilio o lugar de aislamiento para prestar el TR (D.U. 127-2020)	Informa que el mobiliario y PC han sido distribuidos y se seguirán distribuyendo (D.U. 127-2020 trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021)		
C.W. - ORH		Se están remitiendo pausas activas para aplicarlas		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 53

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 97: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 02/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
D.S. - DZ2		¿Cómo va el proceso de adquisición de equipos móviles para voz y data?				
J.A.C. - OTI		Rpta.: Tenemos hasta diciembre contrato y ya se está viendo la contratación para el otro año, en noviembre no habrá equipos nuevos.				

H.G.D. – DZ6				Es importante una app para reportes fenológicos, sugiere instalar Google Doc en móviles de SENAMHI.		
F.A. - DRD C.O.				Rpta.: Se está evaluando. Es un tanto complicado.		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 54

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 98: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 04/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
C.W. - ORH			Se remitió matrices para corroborar el trabajo remoto.	
J.S. - DZ5	¿Se establecerá en el SENAMHI el derecho a la desconexión digital?			
K.T. - PREJ	Rpta.: Ya tienen ese derecho.			
C.W. - ORH	Rpta.: SERVIR establece que se debe estar a disposición de la entidad en la jornada laboral, y desconectarse los días que no se realizan labor.			

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 55

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 98: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 04/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
P.B. - GG		Se terminó de repartir sillas y 127 equipos de cómputo.		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 56

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 98: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 04/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
E.L. - DZ7				Se tiene problemas con el aplicativo de voz y data en las mañanas, lo que ocasiona retraso en el reporte de la información, es a nivel nacional.		
J.C. - OTI				Rpta.: Se verá la solución, puede ser el proveedor o el aplicativo.		

M.H. - DZ12					¿Se puede recuperar la contraseña de firma digital?	
J.C. - OTI					Rpta.: Sí, hay un nuevo proceso desde el 1 de octubre, ahora se paga por certificado, se pondrán en contacto los de soporte de certificados digitales.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 57

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 100: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 09/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
M.S.			Actualmente los pensionistas no pueden acercarse a firmar planillas de pensiones, por lo que he tenido la consulta ¿De qué manera el SENAMHI les puede hacer llegar sus boletas?	
C.W. - ORH			Para solicitar boletas de pensiones, a los correos: XXX, YYY.	
N.V. – ORH			El pensionista deberá	

<p>O.P. - DZ 06</p> <p>L.V.H.</p>		<p>Sería bueno promover los conversatorios, ya que no todas las direcciones y subdirecciones de línea tienen comunicación continua con sus profesionales, y sería ideal que haya una interacción por lo menos una vez a la semana para tener un alcance más cercano de la situación actual.</p>	<p>remitir un correo electrónico personal o de un familiar directo, debidamente identificado, para poder remitir la boleta a dicho correo, con la respectiva validación del vínculo familiar</p>	<p>¿Es permitido no usar la desconexión digital en forma tan rígida y podría uno trabajar, por ejemplo, a partir de las 06:00 a las 11:00 y en las noches de 19:00 a 22:00? ¿Es necesario coordinarlo con su director o con RRHH? Siempre cumpliendo con su productividad de acuerdo a su POI.</p>
-----------------------------------	--	---	--	--

K.R. - DZ9			¿Cómo será el procedimiento para requerir casetas, letreros, tanques de evaporación u otros bienes para el 2021?	
L.M.G. - OPP			La programación de bienes y servicios para el año 2021 se realizaron hasta el segundo trimestre del presente año según UGPs.	
O.W.Z.V. - DZ13			¿Es posible vender o cotizar la información de las estaciones meteorológicas automáticas con datos en el SIEM?	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 58

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 100: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 09/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
P.B. - GG		Se han adquirido sillas, aunque sigue siendo insuficiente para la brecha.		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 59

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 100: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 09/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
O.P. - DZ 06 J.P.R. - DRD/SGR						¿En qué repositorio se pueden encontrar las reuniones grabadas por ZOOM y BLUE JEANS que se realizaron en los meses de cuarentena? Dichas grabaciones se requieren para tener detalles de los acuerdos tomados en cada una de ellas, dar conformidad y emitir informes a las direcciones de línea. ¿Se puede acceder a la biblioteca del SENAMHI de manera digital?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 60

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 101: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 11/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
S.A. – DZ7			Están viniendo a hacer mantenimiento (pintado) a cada estación y sobre los galones de pintura... (detalle).	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 61

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 101: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 11/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
B.L.				La solicitud de fondos extras para el paso a SERVIR ¿se podría ver demorado con este cambio de presidente?
J.Y.S.				Dra. Lezama, ¿qué criterios se están tomando en cuenta para autorizar comisiones de servicio de nuestro personal a las jurisdicciones de las DZ en las cuales deberán utilizar eventualmente movilidades particulares y no las de SENAMHI?
J.E.C.L. - DZ6				En caso de que un comisionado no se haga la prueba COVID y no tenga síntomas, y con la probabilidad que es asintomático, ¿cuál es el protocolo?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 62

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 101: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 11/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
B.L.				Ya tuvimos una no tan buena experiencia con el Blujeans para las conferencias diarias que se tienen, ahora con el Teams estamos teniendo un par de conferencias que se puso muy lento todo, no dejaba compartir la pantalla y esto fue		

J.P.R. - DRD/SGD			Siempre llega al email institucional un correo que pide actualizar nuestros datos, ¿es un correo spam?	generalizado entre todos los participantes ¿qué se podría hacer?		
J.Y.S.			Cuidado, parece que están usando indebidamente el correo.			

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 63

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 102: Presidencia Ejecutiva SENAMHI

Fecha: 13/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 64

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 102: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 13/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
99461863973 J.Q. - ORH		<p>¿Cómo va con la adquisición de implementos de seguridad para el personal de campo observador ya que inician las lluvias y se requiere de ello tales como botas y otros?</p> <p>Rpta.: Los EPP relacionados a la labor que realiza el trabajador estarán llegando aproximadamente en la primera semana de diciembre según lo indicado en las órdenes de compra y la distribución se realizará de acuerdo a lo remitido por memo a cada dirección.</p>		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 65

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 102: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 13/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.						

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 66

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 103: Presidencia Ejecutiva SENAMHI

Fecha: 16/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
P.B. - GG			Con respecto a las rendiciones de viáticos hay retrasos.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 67

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 103: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 16/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
E.H. Y.F. E.A. – SPA J.V.- DZ10				Preocupación constante por difteria y coronavirus.

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 68

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 103: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 16/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
J.P.R. - DRD/SGR			¿Es normal recibir publicidad en el email institucional? Quizás se pueda pensar, en ser enlaces con contenidos spam.			
L.M.			El acceso al correo Microsoft me parece que es un poco más lento con respecto a Zimbra.			
S.A. – DZ7				Se está teniendo problemas con el aplicativo para envío de información de datos de los observadores. (Detalle)		

A.R.		El problema real para cumplir adecuadamente con los datos por voz y data es la obsolescencia de los celulares asignados en la red.				
------	--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 69

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 104: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 18/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
N.G.			Ha llegado un correo de asignación de casilla electrónica de la CGR, ¿podría explicar un poco más al respecto?	
R.R. – DZ5			¿Cómo quedó lo del RENAMHI? Vemos que hay instituciones públicas que están instalando estaciones donde nosotros tenemos instaladas.	
R.R. – DZ5		Sobre la encuesta del traspaso a SERVIR ¿se publicaron los resultados o todavía está vigente el llenado de esta encuesta?		

A.S.I.S. – DZ3		¿A qué correo se podría enviar los certificados para actualizar el legajo?		
B.L.		¿Hasta qué fecha está actualizado el legajo en Sede Central? Porque hubo una actualización el año pasado, en la encuesta no vi alguna de mis últimas capacitaciones.		
C.M. – DZ10		A mi parecer los certificados deberíamos de remitirlos por el SGD. ¿O no es posible?		
N.V. - ORH		Rpta.:Correos: XXX, YYY		
C.W. - ORH		Rpta.: Sí, por SGD sería lo ideal.		

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 70

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 104: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 18/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
M.V. - UACGD				Se viene Navidad, ¿qué recomendaciones frente al COVID se puede tomar?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 71

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 104: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 18/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
E.S.P. – DZ11 B.L.		Para el registro del dron ante el MTC, ¿con quién debo coordinar? Según el formato debe ser con el propietario, en este caso me imagino que debe ser por el representante legal del SENAMHI.			Imagino que una empresa como el Outlook brinda un soporte permanente a sus clientes, podríamos armar una base de datos sobre los diferentes problemas que se tiene para ver si la empresa nos puede brindar algún tipo de solución.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 72

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 106: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 23/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
P.B. - GG			Faltan hacer declaración jurada de intereses el 50%	
T.P. - GG			Rpta.: A. Enlace: https://dji.pide.gob.pe/ B. Para las dudas contactarse con: Y.C. de la ORH, correo: XXX; D.A. de la GG, correo: YYY, teléfonos: ZZZ. C. Para problemas técnicos con E.Y. de OTI, correo: WWW, teléfono: VVV.	
M.B. – DZ1			Para la Declaración Jurada de Intereses hay que tener un dispositivo lector, ¿o puede ser de otra forma?	
Y.C.			Rpta.: Sí puede firmar a través de la opción "Con Certificado de Persona Jurídica" en la Plataforma de la DJI (https://dji.pide.gob.pe/)	

M.F. – DZ1			¿La declaración jurada de intereses es para todo el personal?	
P.B. - GG			Rpta.: No (explicación)	
C.H.		¿Se están realizando algunas propuestas para la pertenencia de las estaciones a cada DZ, nuevas rutas de comisión para mayor eficiencia en el gasto de las comisiones?		
B.L.	Ahora se programan muchas más reuniones virtuales de las que al inicio había.			

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 73

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 106: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 23/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
M.V. - UACGD I.R.				Dra. Lezama agradecería su comentario respecto a la difteria, pareciera que fue controlada. ¿Sugiere también ir al dentista doctora?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 74

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 106: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 23/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
J.Q. - ORH					Si tienen inconvenientes al ingresar a la Intranet, por favor se comunican con OTI.	

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 75

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 107: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 25/11/2020

Pre categoría 1: Prestación de servicios

Servidor	Tiempo	Comunicación y organización interna	Actividades a cumplir	Otro
P.B. - GG			Faltan rendiciones de viáticos, urgente ponerse al día.	
L.O.D. - DZ13		Preguntar a la Dra. Lezama por favor si me puede aclarar sobre las fichas sintomatológicas, ¿debemos esperar una conformidad de estas para continuar con el permiso para asistir a la DZ?		
A.V.C. - DZ13			¿Podrían agilizar el trámite con la empresa de seguridad (detalle de tema) ?	
L.M.				¿Cómo quedo finalmente el tema de indicadores de brecha?

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 76

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 107: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 25/11/2020

Pre categoría 2: Condiciones ambientales

Servidor	Lugar de trabajo	Ergonomía	Interacción familiar	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.				

INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

TÉCNICA: OBSERVACIÓN

Tabla No. 77

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.

Sujetos de análisis / informantes: Servidores del SENAMHI

Modo: Videoconferencias vía Zoom

Tipo de videoconferencia: Comunicado N° 107: Presidencia Ejecutiva SENAMHI **Fecha:** 25/11/2020

Pre categoría 3: Medios y mecanismos

Servidor	Conectividad	Equipos	Correo electrónico	Aplicaciones o sistemas	Soporte remoto	Otro
No hubo participación para esta pre categoría.						