



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los  
servidores públicos de la Municipalidad Distrital La Brea – Negritos  
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Peña Godos, Sandy Yajahira (ORCID: 0000-0002-2476-262X)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Palacios, Freddy Wiliam (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A MIS BISABUELOS, por su comprensión y ayuda en todo momento, han fortalecido mis valores, principios, perseverancia y empeño, todo ello con una gran dosis de amor.

A MI HIJA, Sanmer; quien representan mi mayor motivación para superarme cada día.

A MI ESPOSO, por todo su apoyo desde el inicio de este sueño, con su ayuda todo se hizo más fácil, desde el primer día de clases hasta la preparación de este trabajo.

MIL GRACIAS A TODOS.

## **Agradecimiento**

Este proyecto es el resultado de mi esfuerzo, por eso agradezco a mi asesor Dr. Castillo Palacios, Freddy William a quien le debo gran parte de mi conocimiento, gracias por su tiempo, paciencia y a todas las personas que participaron e hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación, muchas gracias por su apoyo y enseñanza.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
VIII. PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS .....	54
ANEXOS .....	58

## Índice de tablas

Tabla 1: El ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto .....	17
Tabla 2: Características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto .....	18
Tabla 3: El comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto .....	20
Tabla 4: Competencias personales necesarias para el trabajo remoto .....	22
Tabla 5: Competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto .....	24
Tabla 6: Competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto .....	25
Tabla 7: Competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto .....	28
Tabla 8: Actividades .....	47
Tabla 9: Responsabilidades .....	48
Tabla 10: Prevención de Contagio .....	49
Tabla 11: Acceso, Control y Permanencia .....	51
Tabla 12: Tareas de prevención.....	52

## RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo general proponer un protocolo de seguridad y salud para promover el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital la Brea Negritos - Talara 2021. Utilizando una metodología de tipo aplicada, dentro de un enfoque mixto y diseño no experimental, transversal o transeccional, utilizando un cuestionario y guía de entrevista como instrumento de recolección, comprendiendo una población de 40 colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad. Entre sus principales resultados se considera que un plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores (55%). Se han aplicado medidas de prevención de manera directa, pero no se ha desarrollado un sistema articulado. Se concluye que el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, es adecuado, son conscientes de los riesgos de su puesto de trabajo debido a que se han señalado zonas de riesgo al interno del municipio y consideran necesario un protocolo de seguridad y salud.

**Palabras clave:** Protocolo, competencias, seguridad, tecnología , trabajo remoto

## **ABSTRACT**

The general objective of the present study was to propose a health and safety protocol to promote remote work in the District Municipality of La Brea Negritos - Talara 2021. Using an applied methodology, within a mixed approach and non-experimental, cross-sectional or transectional, using a questionnaire and interview guide as a collection instrument, comprising a population of 40 employees from different areas of the municipality. Among its main results, it is considered that a health and safety plan is a necessity and vital for the good performance of workers (55%). Prevention measures have been applied directly, but an articulated system has not been developed. It is concluded that the work behavior that workers have when facing remote work in the District Municipality of La Brea Negritos- Talara 2021, is adequate, they are aware of the risks of their job because risk areas have been marked within the municipality and consider a health and safety protocol necessary.

Keywords: Protocol, competencies, security, technology , remote work

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo las llamadas TICS han generado una transformación no solo comunicacional sin también cambios en el ámbito laboral. Pues todo aquello que se podría hacer a través de las relaciones sociales de producción vía presencial poco a poco se fueron cambiando a la comunicación vía remota, online o virtual. Osio (2016) citando a Toffler: destaca que en los últimos años está emergiendo una nueva cultura (a raíz de la internet) que ha traído nuevas formas culturales y familiares, nuevas formas de trabajar, así como nuevos conflictos políticos, formas de amar, vivir, ha aparecido una nueva economía “(Civit y March,2015)

(Osio, 2016) Estas nuevas condiciones de cultura tecnológica también han traído la preocupación en el ámbito laboral por buscar nuevas formas de protección del empleado, del trabajador y de las planas jerárquicas de las empresas o instituciones y por ello se empezó a hablar de diseñar diversos protocolos de seguridad para cuidar la integridad física de los colaboradores.

En lo que respecta al estudio de la salud y la seguridad del trabajador se establecieron dos enfoques: el primero, el tradicional alude a las situaciones y condiciones objetivas que rodean el ámbito laboral, orientado mayormente a tratar de evitar riesgos de índole sanitarios, de salud, médicos, que de presentarse pueden llevar a la indemnización del trabajador afectado con el consiguiente gasto para la empresa y un segundo, llamado renovador que trata de dar prioridad los accidentes y riesgos que se pueden presentar no solo en el medio laboral sino en el contexto donde este se desarrolla.

Por otro lado, con la actual coyuntura producida por la llegada del covid-19 las condiciones laborales también sufrieron cambios, apareciendo por necesidad la implementación del llamado “trabajo remoto” como una forma de proteger a la población de mayor riesgo (mayores de 50 años) a contagiarse y que estos contagien a sus compañeros de labores. Bajo la Resolución Ministerial N° 072 – 2000 – TR; el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020; así como también el Decreto Supremo N° 010 – 2020 – TR. Por cual la normativa señala que el trabajo remoto es la actividad de prestación de servicios que realiza un trabajador o trabajara en su residencia o zona de aislamiento

domiciliario; dicha actividad se realiza por medio de equipos informáticos o de telecomunicaciones

Esta situación ha generado también la necesidad de implementar sistemas de control y protección de los colaboradores que prestan sus servicios en las diferentes compañías del país, tratado en lo posible de reducir los riesgos laborales, no solo de accidentes, sino también de enfermedades que pueden sobrevenir a causa de la pandemia y por la forma en que ahora realizan su labor vía online o remota desde su hogar y a través de una computadora.

Las instituciones públicas como las Municipalidades como organismos de representación ciudadana brindan servicio de atención al ciudadano en diversas esferas de los servicios que ofrecen y para lo cual fueron elegidos. No obstante, esta gestión requiere la personalización de la atención al público en la mayoría de sus áreas u oficinas. Esta misma norma decreto que a aquellos trabajadores que sean considerados como personal de riesgo (adultos mayores, diabéticos, hipertensos, entre otros) les corresponde obligatoriamente aplicar al trabajo remoto.

Muchas de las Municipalidades no han elaborado protocolos reales de seguridad y salud , copiando pre existentes y que no se adecuan a la realidad local, La Municipalidad Distrital La Brea ubicada en el distrito de Negritos, provincia de Talara , región Piura esa una institución de gobierno local cuya visión no ha sido modificada en función a las nuevas condiciones de seguridad y salubridad que impone la presencia del Covid-19 y si bien se ha establecido la aplicación del trabajo remoto en función al decreto emanado por el ejecutivo este no ha sido diseñado en base a un adecuado protocolo.

Si no existe un correcto protocolo resulta obvio que pueden presentarse problemas de contagio entre el personal, así como que también se pueden presentar interferencias laborales en la buena ejecución de las tareas que antes del COVID-19. De no mejorar esta situación el desarrollo de prestaciones de la Municipalidad hacia el público y ciudadanía generaría altos niveles de contagio entre el personal y con la ciudadanía, además interferirá en la buena gestión municipal.

Ante ello surge la necesidad de buscar como generar una mejor cultura de seguridad y salud ocupacional entre el personal de la Municipalidad de La Brea – Negritos y poder de esta manera adecuarlo al trabajo remoto de aquellos trabajadores que lo realizan de acuerdo con sus condiciones personales y laborales. Este hecho es lo que conlleva a la necesidad de plantear la elaboración del presente trabajo de investigación orientado a ver de qué manera el protocolo de seguridad y salud De La Municipalidad Distrital La Brea influye de manera positiva o negativa para el trabajo remoto de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital La Brea – Negritos 2021.

El problema general de la investigación: ¿Qué protocolo de seguridad y salud es necesario para promover el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos - Talara 2021?; Tenemos como problemas específicos: 1) ¿Cómo es el ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto de la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?, 2) ¿Qué características personales deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?, 3) ¿Cómo es el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto de la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?, 4) ¿En qué situación se encuentran las competencias personales del trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021? , 5) ¿Qué competencias tecnológicas deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?, 6) ¿Cómo se llevan a cabo las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?, 7) ¿Que indicadores de competencias profesionales debe tener el personal para el cargo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?

La presente investigación tiene dos tipos de justificación; la práctica porque está orientado a plantear un protocolo de seguridad en la Municipalidad Distrital La Brea por lo que se considera como una gran aporte, dado que se constituirá en fuente de consulta para posteriores investigaciones sobre materia de salud y seguridad ocupacional, además el indagar de qué manera se viene aplicando protocolos de seguridad en las instituciones públicas de acuerdo con

la normatividad dado por el ejecutivo. Se justificó dentro de una contribución social debido a que la mejora o cambios a un largo plazo que realice el la Municipalidad Distrital La Brea, permitirá ofrecer un mejor servicio a la comunidad, ya que se tiene que el trabajo remoto hace uso de medios físicos e informáticos, así como también la sumisión de las labores administrativas sin la presencia física del trabajador. Este conocimiento servirá para poder desarrollar investigaciones en contextos similares

El objetivo general de la investigación será proponer un protocolo de seguridad y salud para promover el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital la Brea Negritos - Talara 2021. Además tiene como objetivos específicos: 1) Examinar el ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, 2) Identificar las características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, 3) Describir el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, 4) Determinar la situación de las competencias personales necesarias para el trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, 5) Examinar las competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, 6) Identificar las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021 y 7) Determinar las competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene algunos estudios como Osio (2015) Salud y seguridad en el teletrabajo. *Caso: Argentina, Universidad de los Andes Mérida, Venezuela*. En este documento el autor analiza los últimos avances en el trabajo remoto o teletrabajo que se han aplicado en la Argentina, país pionero en la aplicación y los estudios sobre la seguridad y salud laboral. Se aplicó la meta análisis documental. El estudio llega a verificar la coincidencia de objetivos y de cómo se han esbozado los estudios atendiendo casos particulares en toda América latina y de cómo se ha logrado copiar esta modalidad de investigación sobre todo como una forma se aligerar los problemas de salud y seguridad en diversas instituciones de Latinoamérica

Según Bonilla (2014) desarrollo el estudio *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo, Santiago – Chile*. La finalidad de este estudio fue hacer un diagnóstico y análisis de como se venía aplicando el trabajo remoto o tele trabajo. Sobre todo, en las dimensiones mercado laboral, flexibilidad horaria, discapacidad del personal, las relaciones familiares dentro y fuera del ámbito laboral, etc. La metodología empleada fue descriptiva diagnóstica. Por otro lado, si bien se ha implementado esta modalidad laboral a distancia, se encontró que no existen leyes adecuadas que regulen el trabajo remoto. Así mismo manifiesta que falta definir adecuadamente conceptos sobre la temporalidad del trabajo (el horario), la supervisión del personal y, sobre todo, la forma en que debía evaluarse y capacitar a quienes estaban organizados en dicha modalidad.

Para Beltrán y Sánchez (2015) desarrollaron una investigación a la cual denominaron: *Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo*, realizada en la Pontificia Universidad Javeriana en la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá – Colombia, el objetivo del trabajo descriptivo fue buscar los elementos jurídicos esenciales que deben de desarrollarse en esta modalidad de trabajo dentro la normatividad laboral colombiana. Los resultados son muchas las exigencias que se requiere abordar, debiéndose priorizar la seguridad social, las remuneraciones, el desarrollo de la buena fe por parte del empleado en él logró de los fines institucionales.

Mientras que Abril (2019) en su tesis titulada: *Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia*, Universidad Santo Tomás, Bogotá, D.C. El objetivo es Diseñar un modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para Teletrabajo libre en Colombia. Tipo de investigación correlacional con enfoque cuantitativo. Se concluyó que es fundamental seguir desarrollando el modelo en otros tipos de teletrabajo, y plantear si el modelo se puede amoldar a estos grupos. En el modelo se distribuyen las categorías: disposición de trabajo, escenarios del ambiente, destreza de la tarea y aptitudes organizacionales, estando como centro el teletrabajador y la calidad de vida.

Según Valencia (2018) *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*, Puebla –México; su objetivo permitió analizar el marco regulatorio normativo en relación a las características que presenta el teletrabajo. El estudio fue descriptivo. Los resultados muestran que el punto de partida en el análisis de esta condicional se basa en el artículo 22° de la constitución, en dicho artículo se establece la definición de trabajo y en el artículo 23° sus distintas modalidades, por lo tanto, se ratifica al teletrabajo como una modalidad laboral. La principal característica de esta es el uso y aplicación de las TICs y los medios de telecomunicaciones, aspecto que lleva a que las instituciones públicas o particulares asuman esta nueva modalidad y tecnología para lograr resultados óptimos.

En los antecedentes Nacionales se consideró a Onton y Zevallos (2015) CÁRDENAS *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001- 2007 para las obras civiles que regenta PER PLAN COPESCO 2015*. Facultad de ingeniería y Arquitectura. Universidad andina del cusco. La puesta en marcha de un programa de seguridad y salud laboral para diferentes obras llevadas a cargo por la empresa PLAN COPESCO fue el objetivo fundamental de este estudio. Para ello se aplicó una metodología aplicada transversal descriptiva. La muestra fue no probabilística por conveniencia y se empleó como técnicas de investigación la revisión documental y la técnica de la observación. El diagnostico revelo que existen un buen porcentaje de accidentes e incidentes (38% y 61% respectivamente). Ante ello el autor se propuso elaborar un

modelo de seguridad y salud laboral para reducir el potencial de accidentes en las Obras civiles de PER Plan COPESCO, 2015

Por otro lado Terán (2015) en el estudio *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria presentada a la Pontificia universidad católica del Perú Facultad de ciencias e ingeniería* busca elaborar y aplicar procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 perfeccionando la productividad y bienestar de los colaboradores de una empresa técnica industrial, Para ello empleo el método cuantitativo descriptivo. La metodología empleada fue cuantitativa descriptiva proposicional. La muestra fue toda la población de la empresa y los documentos de gestión.

De acuerdo a Cumpa y Villareal (2017) en su tesis titulada: *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la LEY N° 29783 para la empresa ferretera Inversiones GRUPO VEA S.A.C., Trujillo – 2017* cuyo objetivo fue Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la ley N° 29783 para la Empresa Ferretera INVERSIONES “GRUPO VEA” S.A.C. Se empleó una metodología de corte cuantitativa aplicada No experimental transeccional descriptiva. La muestra fue por conveniencia y se analizaron 115 indicadores de control de riesgo establecidos en la Ley N° 29783. Los resultados evidenciaron que solo siete indicadores de 115 se cumplen de manera eficiente (el 6%) y ello demuestra que la compañía hace caso omiso a lo establecido en la norma tampoco cumple los procedimientos de seguridad y salud ocupacional que protejan a trabajador.

Mientras que Silva (2018) en su tesis titulada: *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA*, presentada a la Pontificia universidad católica del Perú buscaba analizar cómo se daban las buenas prácticas dentro del régimen laboral de algunos bancos que aplicaban el trabajo remoto. Aplicando el enfoque exploratorio y el estudio de casos la muestra estuvo formada por 7 líderes, 8 tele trabajadores y 6 expertos en teletrabajo. Se aplicó como instrumentos de orden cualitativa entrevistas semi-estructurado. Dentro de sus conclusiones las

que más interesan a la investigación es el hecho que para el trabajo remoto se tiene que tener en cuentas las características del trabajador, el área laboral, sus funciones y el proceso de comunicación unidireccional y bidireccional dentro del mundo digital

Por su parte Cano (2017) en su trabajo "*Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016*", presentada a la Universidad peruana de las Américas se planteó como objetivo el identificar la utilidad del trabajo remoto en determinadas compañías establecidas en Lima Perú – 2016. En sus conclusiones el autor destaca que el trabajo remoto además de mejorar la relación productiva, rebajar los costos e incidir en las relaciones sociales e interlaborales de su personal, genera problemas en cuanto a la forma de evaluar el trabajo, el tiempo laboral y las posibilidades de ascensos profesional de los mismos.

En el ámbito Local Correa (2015) realizó un estudio sobre *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*, realizada en la Universidad de Piura en la Facultad de Derecho, Piura- Perú. La investigación es de tipo descriptiva, su objetivo fue analizar los elementos asociados que son de carácter determinante en una relación laboral la cual se desarrolla bajo la modalidad de teletrabajo; ya que al ser una figura que no se encuentra plenamente protegida o normada por el derecho laboral deja vacíos en la interpretación normativa vigente; las características que se encuentran asociadas al teletrabajo son el uso de las TICs y que dicha acción laboral se desarrolla a distancia, contribuyendo al cambio en la organización laboral.

Rodríguez (2017) desarrollo el estudio *Identificación de peligros y evaluación de riesgos de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2017 y la ley del trabajo n°29783 en el proceso de producción de conserva de pimiento (capsicum annuum l) variedad piquillo en la empresa CAMPOSOL – Piura* con la finalidad de identificar peligros y evaluar riesgos que afecten la seguridad y salud ocupacional basados en la norma OHSAS 18001:2007. El autor analiza la normatividad existente y mediante diagramas de flujo logra establecer los procedimientos de seguridad que se dan durante el

sembrado y cosecha de la especia de pimiento, empleando los formatos del sistema IPER.

Imán y Medina (2018) elaboraron el estudio *Implementación de un Plan de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir el nivel de riesgos en Mi Molino S.A.C, - Piura 2018*, presentada a la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Cesar Vallejo – Piura. El estudio se planteó como objetivo el identificar los riesgos, los grados de seguridad afectados y elaborar un procedimiento en beneficio de la seguridad de los colaboradores. Se enmarco en una metodología caracterizada por ser un estudio aplicado, aplicado Experimental, longitudinal con un solo grupo. La que estuvo conformada por 23 personas que laboran en dicha empresa. Concluye que con la aplicación del plan de seguridad y salud se consiguió un 0% de los riesgos intolerables, un 0% de riesgos importantes.

Neyra (2018) elaboro la tesis *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención y control de riesgos laborales en el área de operaciones de chatarra de la empresa recicladora KIKE E.I.R.L*, presentada a la universidad Cesar Vallejo – Piura facultad de ingeniería industrial, con el objetivo de rebajar el porcentaje de peligros en el ambiente de trabajo a partir de medir el nivel de conocimiento que tenía el personal sobre seguridad laboral. Ello le permitió diseñar un plan de seguridad el que administró a los trabajadores y que evaluó mediante el pre test y post6 test en cuestionarios elaborados para tal fin. El autor concluye que el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional es de gran transcendencia en la empresa de tal forma que se conserve la integridad de los colaboradores y se consiga establecer un entorno laboral seguro.

La Ley N° 30036; Ley que Regula el Teletrabajo especifica en el artículo segundo la definición de teletrabajo; la cual señala que el trabajo debe de realizarse de forma subordinada, pero no requiere la presencialidad física de la persona del trabajador, es decir este realiza su actividad laboral a distancia y haciendo uso de los medios computacionales e informáticos. Bajo esta perspectiva el artículo primero de la misma ley en mención considera que el objeto del teletrabajo constituye si bien es cierto una modalidad distinta de

prestación de servicios, la cual está definida por el uso de las TICs; tanto en las instituciones públicas como las privadas, con la finalidad de avalar su desarrollo. De acuerdo a lo previsto en ambos artículos se necesita una mayor especificidad en sus elementos que componen este tipo de trabajo como el teletrabajador; condición que brindaría una mejor comprensión del tema en estudio.

Según el Enfoque Cultural de Cooper (2000) el conocimiento de seguridad está conformada por tres dimensiones: la primera asociada al *ambiente* laboral e institucional (donde se ve las normas, directivas, resoluciones que se dan al interior de la institución; espacio de trabajo, ambiente laboral y mapa de riesgo) la segunda relacionada con *el personal* (sobre los riesgos y peligros a los que puede estar sujetos una persona dentro de su centro laboral; El perfil laboral, problemas de salud, conocimiento de peligro laboral, revisión médica del personal) y *el comportamiento* (la conducta laboral del trabajador que sabiendo lo riesgosa de su labor actúa para reducir la probabilidad de su existencia y acción; identificación de riesgos, canales de comunicación, conducta de prevención, formación de equipos de seguridad, valoración de plan de seguridad).

El modelo de Curva de Bradley (1995) se originó en la empresa Dupont y en su práctica estableció cuatro componentes que de cumplirse de manera adecuada permitirá llegar a establecer una cultura de seguridad madura. Estos componentes son : Componente reactivo (ausencia de responsabilidad por parte del personal y del trabajador), componente dependiente (el personal hace su trabajo siguiendo normas y directrices sobre seguridad aunque sin mayor responsabilidad), componente independiente (el trabajador asume su responsabilidad ante los riesgos y posibilidad de accidentes aquí se da la reducción de accidentes y riesgos) y el componente Interdependiente (en donde todos en la organización asumen su responsabilidad y ejecutan un procedimiento de manera adecuada como equipo tratando de reducir a cero toda posibilidad de riesgos y accidentes)

Respecto a Protocolo, del latín “*protocollum*” y éste, del griego “*protokollon*” o “*protokolos*” se conceptualiza como directrices, normas,

resoluciones que son emitidas por alguna institución a fin de poder reglamentar y normar conductas y/o acciones y actividades en una determinada área específica del quehacer humano. (Zúñiga, 2017)

Según Otero (2016) protocolo es el conjunto de normas (legales) que se aplican a la hora de organizar un acto cuya titularidad la ostenta el Estado (central, autonómico, provincial o local) o cualquier de sus tres poderes (ejecutivo, legislativo y/o judicial). Es, por tanto, el elemento ordenador de la esfera temporal espacial en que se desarrollan entidades y autoridades estatales.” Es decir, es un medio de comunicación en el estado a través del Gobierno de turno diseña, proyecta y emite ordenanzas, decretos para poner en funcionamiento diversas acciones a fin de procurar regular actividades, situaciones, etc.

De acuerdo con Casal (2016) cuando hablamos de protocolo nos remitimos: a) acumulado de pautas elaboradas en actos públicos. B) Agrupación de directrices B) ordenanzas que norman actividades internas y públicas. C) Normatividad que rige el ceremonial en actividades protocolares de todos los países, y d) políticas elaboradas para regir el actuar de las personas como resultado de las costumbres o tradiciones.

Por otro lado, el trabajo se puede definir como toda acción social en la que el hombre desde sus orígenes inicio la elaboración de instrumentos a fin de generar acción sobre la naturaleza y que le permita satisfacer sus necesidades mediante el uso de dichos recursos naturales o su transformación.

Respecto a la variable Trabajo remoto este desde hace muchas décadas se viene dando en los países desarrollados de Europa y países anglosajones como estados Unidos con ciertas ventajas tales como: reducción de costes para la organización y mayor duración para el colaborador, por reducción de tiempo en traslado (Teh, 2013).

Para Escalante (2016) el trabajo remoto o teletrabajo, es “una aplicación de las tecnologías de la informática y la comunicación digital en las organizaciones a fin de hacer más eficiente el trabajo fuera del entorno de la empresa, que se da en función al área laboral, las funciones del trabajador, el

horario de trabajo y que prevé los posibles riesgos personales, sociales, familiares y económicos al darse dicha actividad” (Escalante y otros, 2016).

Robertson (2015) manifiesta que “los factores favorables reportados contienen la eliminación de la tensión en el centro de trabajo, acoplamiento personal del ambiente en el centro de labores, mejor adaptación de las personas con habilidades diferentes, aminoramiento de faltas por dolencias, incremento en su producción, adecuado monitoreo del centro de labores, y un importante grado respecto a la autonomía laboral”

Para Osio (2016) el trabajo remoto debe estudiarse atendido las siguientes dimensiones: a) *competencias personales* (características individuales para ejecutar un trabajo; funciones laborales, competencias laborales, actitud laboral, actitud ante el trabajo remoto), b) *competencias tecnológicas* (el saber usar la tecnología de la información y otras herramientas, empleo de la comunicación virtual, resolución de problemas en línea). c) *Competencias comunicacionales no presenciales* (capacidad para poder comunicarse y trabajar fuera del entorno organizacional, redacción, uso del idioma, claridad de la comunicación, redacción de documentos e informes, supervisión del trabajo remoto) y d) *Competencias profesionales para el cargo* (condiciones académicas que lo hacen idóneo en el desempeño para la tarea o acción laboral a desarrollar; nivel de comunicación con el público, resolución de situación online)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En función al estudio, esta fue aplicada, debido a que tuvo como objetivo resolver un determinado problema basado en la consolidación del conocimiento para dar respuesta de manera concreta ante dicho problema científico. Así también la investigación se ubicó dentro del enfoque mixto, debido a que la recopilación de la información científica estuvo compuesta por datos cualitativos y cuantitativos de manera estadística.

El diseño fue no experimental y transeccional, transversal-descriptivo Hernández (2018) menciona que la investigación puede definirse como un estudio, realizado en un momento y lugar determinado, donde se puede evaluar subgrupos de estudio de los cuales se recoge la información, ello permite que las observaciones no se repitan. Se sigue el siguiente esquema:

**M ----- O**

Dónde:

- **M:** muestra
- **O:** Medición de la variable

#### 3.2. Variables y Operacionalización

**V1: el protocolo de salud y seguridad:** Conjunto de reglas y principios diseñados para ser aplicados en instituciones públicas y/o privadas buscando procurar la integridad física de los colaboradores en una determinada actividad, área profesional y laboral. (Escalante, 2016)

**V2: Trabajo remoto:** Es la prestación de servicios que permite a un trabajador laborar fuera de la organización con reducción de costes y mayor tiempo para el colaborador, por aminoramiento de tiempo en traslado (Teh, 2013).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Es el conjunto de individuos que tienen alguna peculiaridad observable que se encuentran delimitados y precisados tanto en el espacio y tiempo (Hernández, 2018). La población del presente estudio serán los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Brea - Negritos 2021 que asciende a 40 servidores municipales.

#### **3.3.2. Muestra**

Subconjunto sacado de un grupo de la población, cuyo estudio se realiza para deducir características de toda la población (Hernández, 2018). Por lo tanto, para investigación la muestra será la misma que la población, ello según Cotton y Fisher, para quienes se aplica solamente fórmula muestral para poblaciones mayores a 150 individuos. La muestra a tomar en consideración será censal ya que se seleccionará el 100% de la población al tomarse en cuenta un número considerable de sujetos. De tal forma Hernández (2018) plantea que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

#### **3.3.3. Unidad de análisis**

Cada uno de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, siendo el sujeto de estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta

##### **-La encuesta**

Persigue indagar la opinión que tiene un grupo de la población sobre un establecido problema. (Hernández, 2018) Es una técnica de procedimiento cuantitativo la cual ayudara en la obtención de datos a través de la interrogación de los sujetos.

## **- La entrevista**

Es una técnica de procedimiento cualitativo que engloba en un dialogo estructurado o conversación entre 2 o más individuos, una persona (entrevistador) y otros (entrevistados), se constituyen niveles entre en los participantes: entrevistador y entrevistado. El entrevistador encamina el proceso en los objetivos de la investigación. Se usa un cuestionario de interrogantes abiertas los cuales deben conseguir información superando las diversas situaciones problemáticas ya sea la negativa de los informantes a brindar la información, o darlos falseados. (Hernández, 2018)

### **3.4.2. Instrumento**

#### **- El Cuestionario**

Se elaboró para obtener información sobre el protocolo de salud y seguridad y trabajo remoto (Hernández, 2018). Este tipo de instrumento consideramos es el más adecuado para ser aplicado a fin de conseguir datos respecto a las variables protocolo de salud y seguridad y el trabajo remoto.

#### **- Guía de entrevista**

La guía de entrevista, se elaboró y aplicó a una autoridad municipal (de preferencia la Gerencia de recursos Humanos de la Municipalidad) con el propósito de lograr datos respecto del trabajo remoto y de la existencia o no de algún protocolo de salud y seguridad laboral.

Los instrumentos preparados fueron validados por especialistas en función de su aprobación y/o modificaciones antes de ejecutarlos. En cuanto a la confiabilidad se realizó una prueba piloto con el propósito de conseguir datos y establecer el nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

El análisis de los procedimientos en los instrumentos aplicados, abarcaron (02) cuestionarios dirigidos a los colaboradores, y (01) guía de entrevista dirigida al jefe de personal de la Municipalidad Distrital La Brea, los cuales facilitaran la obtención de datos necesarios para poder sustentar la

problemática del estudio mediante correo electrónico y llamada telefónica en donde se detallaron y respondieron las diferentes interrogantes, necesario para medir la seguridad y salud y el trabajo remoto respecto a cumplir con los objetivos propuestos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información se recolecto mediante los instrumentos anteriormente mencionados. Se utilizó el paquete informático Excel para el trabajo estadístico y el programa SPS. En el análisis de datos se empleará la técnica de análisis de contenido, que consiste en el proceso de categorización de datos verbales o de conducta; todo ello en conjunto permitirá después discutir los resultados y plantear las conclusiones y recomendaciones finales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los principios que enmarcan los aspectos éticos son: el principio de Autonomía: Una vez comunicado el individuo de qué trata la investigación, es de elección libre y voluntaria que el individuo de estudio participe o no como sujeto de investigación; Principio de justicia: Se maneja con justicia y dignidad a cada uno de los participantes; Derecho a la privacidad: no se afectaran más de la cuenta la vida privada o intimidad del individuo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Informe de aplicación del cuestionario

#### 4.1.1. Examinar el ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021

**Tabla 1:**

El ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto

Ambiente Laboral	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en Desacuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El espacio donde labora ofrece seguridad personal.	10	25	05	12.5	02	5	16	40	07	17.5	40	100%
Considera agradable el ambiente laboral donde se desempeña.	13	32.5	08	20	04	10	10	25	05	05	40	100%
Las distribuciones de las oficinas dentro de la municipalidad coadyuvan a la seguridad de los trabajadores.	23	57.5	10	25	06	15	01	2.5	00	00	40	100%
En el espacio donde labora hay señalizaciones de zonas de riesgo.	10	25	07	17.5	08	20	14	35	01	2.5	40	100%
La Municipalidad comunica a usted las zonas o áreas de riesgo.	10	25	01	2.5	08	20	14	35	07	17.5	40	100%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos 2021

Los resultados de la Tabla N° 01 respecto al Ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto, muestra que el 40% de los trabajadores están en

desacuerdo con que el espacio donde labora le ofrece seguridad personal; asimismo un 32.5% está totalmente de acuerdo en considerar agradable el ambiente laboral donde se desempeña. De igual manera, un 57.5% está totalmente de acuerdo con el hecho que las distribuciones de las oficinas dentro del palacio municipal coadyuvan a la seguridad de los trabajadores. Por otro lado, el 35% está en desacuerdo con el hecho que en el espacio donde labora hay señalizaciones de zonas de riesgo. Finalmente un 35% está en desacuerdo con el hecho que Municipalidad les comunica las zonas o áreas de riesgo.

#### 4.1.2.- Identificar las características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021

**Tabla 2:**

Características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto

Características personales	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N	%
Existen requisitos que se deben cumplir a cabalidad para acceder a un determinado puesto laboral.	23	57.5	02	5	04	10	11	27.5	00	00	40	100%
Efectuada la contratación la municipalidad cumple con alcanzar el MOF y ROF al trabajador. Presenta usted problemas	04	10	06	15	00	00	18	45	12	30	40	100%
	07	17.5	01	2.5	03	7.6	21	52.5	8	20	40	100%

de salud.													
Considera que el puesto donde labora afecta su salud personal.	08	20	04	10	00	00	22	55	06	15	40	100%	
Reconoce usted conocimiento de las zonas de peligro dentro del Municipio.	06	15	02	5	11	27.5	17	42.5	04	10	40	100%	
La municipalidad comunica al personal las zonas de peligro en la institución.	14	35	07	17.5	05	12.5	10	25	4	10	40	100%	
La municipalidad otorga revisiones médicas para los trabajadores.	18	45	05	12.5	00	00	07	17.5	10	25	40	100%	

**Nota:** Cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos 2021

Los resultados de la Tabla N° 02 respecto a las Características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto, muestra que el 57.5 del personal está totalmente de acuerdo con que existen requisitos que se deben cumplir a cabalidad para acceder a un determinado puesto laboral. Por otro lado, un 45% está en desacuerdo con que efectuada la contratación la municipalidad cumple con alcanzar el MOF y ROF al trabajador. Asimismo, el 52.5% del personal no presenta problemas de salud. Asimismo, el 55% de los trabajadores están en desacuerdo con que el puesto donde labora afecta su salud personal. También el 42.5% está en desacuerdo con el reconocer que tienen conocimiento de las zonas de peligro dentro del Municipio. No obstante, lo anterior, el 35% está totalmente de acuerdo con que la municipalidad comunica al personal las zonas de peligro en la institución; de igual manera un 45% está totalmente de acuerdo con que la municipalidad otorga revisiones médicas para los trabajadores.

**4.1.3.- Describir el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos-Talara 2021**

**Tabla 3:**

El comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto

Comportamiento Laboral	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Total	
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El municipio promueve el conocimiento de los riesgos de su puesto de trabajo.	14	35	07	17.5	05	12.5	10	25	4	10	40	100%
La Municipalidad señala las zonas de riesgo.	13	32.5	08	20	04	10	10	25	5	5	40	100%
La comunicación entre el personal es fluida.	14	35	07	17.5	05	12.5	10	25	4	10	40	100%
La municipalidad promueve conductas de bioseguridad laboral.	23	57.5	10	25	06	15	01	2.5	0	0	40	100%
Se capacita al personal en temas de seguridad y salud laboral.	18	45	05	12.5	00	00	07	67.5	10	25	40	100%
La												

Municipalidad promueve equipos de seguridad entre los trabajadores.	13	32.5	08	20	04	10	10	25	05	5	40	100 %
Se le ha comunicado a usted la existencia de un plan de seguridad	12	30	06	15	10	25	11	27.5	01	2.5	40	100 %
El plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores	22	55	09	22.5	06	15	03	7.5	00	00	40	100 %

**Nota:** Cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos 2021

Los resultados de la Tabla N° 03 respecto al Comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto, muestra que el 35% del personal está totalmente de acuerdo con que el municipio promueve el conocimiento de los riesgos de su puesto de trabajo. Asimismo, el 32.5% está totalmente de acuerdo con el hecho que la Municipalidad señala las zonas de riesgo. Otro 35% está totalmente de acuerdo con que la comunicación entre el personal es fluida. De igual forma el 57.5% del personal está totalmente de acuerdo con que la municipalidad promueve conductas de bioseguridad laboral. En la misma correspondencia, un 45% está totalmente de acuerdo con que la municipalidad capacita al personal en temas de seguridad y salud laboral. De igual manera el 32.5% está totalmente de acuerdo con que la Municipalidad promueve equipos de seguridad entre los trabajadores. Un 30% está totalmente de acuerdo con que la municipalidad si le ha comunicado la existencia de un plan de seguridad. Finalmente, un 55% de los trabajadores está totalmente de acuerdo en considerar que un plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores.

**4.1.4.- Determinar la situación de las competencias personales necesarias para el trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021**

**Tabla 4:**

Competencias personales necesarias para el trabajo remoto

Las competencias personales necesarias para el trabajo remoto	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
En la municipalidad se establecen claramente las funciones laborales que se deben cumplir en el trabajo remoto.	14	35	07	17.5	05	12.5	10	25	4	10	40	100%
Es productivo cuando trabaja desde casa	06	15	02	5	11	27.5	17	42.5	4	10	40	100%
Considera importante la Implementación de un departamento de psicología que ayude en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual coyuntura.	22	55	09	22.5	06	15	03	7.5	0	00	40	100%
La municipalidad realiza talleres de capacitación	06	15	01	2.5	08	20	21	52.5	4	10	40	100



#### 4.1.5.- Examinar las competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021

Tabla 5:

Competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto

competencias tecnológicas	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
La municipalidad suministra computadoras al personal que realiza trabajo remoto.	00	00	02	5	07	17.5	25	62.5	06	15	40	100%
Considera adecuado la Implementación de un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores.	23	57.5	11	27.5	06	15	00	00	00	00	40	100%
Está de acuerdo con la habilitación de las diferentes redes sociales, en las computadoras proporcionadas por la municipalidad.	13	32.5	08	20	04	10	10	25	05	05	40	100%
Considera importante la creación de correos institucionales para una formal comunicación entre los trabajadores que realizan trabajo remoto y la Municipalidad.	17	42.5	13	32.5	03	7.5	05	12.5	02	05	40	100%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos 2021

Los resultados de la Tabla N° 05 respecto a las Competencias Tecnológicas Necesarias para el trabajo remoto, muestra que el 62.5% del personal está en desacuerdo con que la municipalidad suministra computadoras al personal que realiza trabajo remoto. No obstante, lo señalado el 52.5% manifestó estar totalmente de acuerdo con que es adecuado la Implementación de un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores. De igual manera el 32.5% está totalmente de acuerdo con la habilitación de las diferentes redes sociales, en las computadoras proporcionadas por la municipalidad. Finalmente, el 42.5% de los trabajadores manifestaron que está totalmente de acuerdo con considerar importante la creación de correos institucionales para una formal comunicación entre los trabajadores que realizan trabajo remoto y la Municipalidad.

#### 4.1.6.- Identificar las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021

**Tabla 6:**

Competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto

Competencias comunicacionales no presenciales	Escala de alternativas										( $\Sigma$ ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en Desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Considera que puede trabajar sin supervisión	08	20	03	7.5	10	25	14	35	05	12.5	40	100%
Está de acuerdo con la realización del trabajo asignado, exclusivamente	18	45	06	15	05	12.5	09	22.5	02	5	40	100%

en la computadora proporcionada por la municipalidad.													
Tiene buena conexión a internet mientras trabaja desde casa.	18	45	05	12.5	0	00	07	17.5	10	25	40	100%	
La comunicación está basada en parámetros de respeto y cordialidad hacia el personal municipal y los integrantes de la comunidad.	26	65	12	30	2	5	00	00	00	00	40	100%	
Considera que redactan documentos e informes acorde al entendimiento general.	05	12.5	05	12.5	03	7.5	18	20	09	22.5	40	100%	
Tiene complicaciones para redactar con claridad documentos a través de la PC.	05	12.5	10	25	01	2.5	16	40	08	20	40	100%	

Cumple con presentar informes y/o documentos cuando le solicitan de manera oportuna.	17	42.5	12	30	07	17.5	00	00	04	10	40	100%
Supervisan periódicamente el trabajo que hace Ud. en casa.	00	00	06	15	18	45	11	27.5	05	12.5	40	100%
La Municipalidad le ha indicado periodos de evaluación de su trabajo remoto	06	15	05	12.5	19	47.5	04	10	06	15	40	100%
Tiene Ud. contacto físico con el público usuario.	24	60	11	27.5	00	00	03	7.5	02	5	40	100%
El trabajo remoto permite resolver problemas laborales.	02	5	08	20	00	00	22	55	08	20	40	100%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos 2021

Los resultados de la Tabla N° 06 respecto a las Competencias Comunicacionales No Presenciales Necesarias para el trabajo remoto, muestra que el 35% está en desacuerdo con que puede trabajar sin supervisión. Contrariamente un 45% está totalmente de acuerdo con de acuerdo con la

realización del trabajo asignado, exclusivamente en la computadora proporcionada por la municipalidad. Un 45% está totalmente de acuerdo con que poseen buena conexión a internet mientras trabaja desde casa. De igual manera un 65% está totalmente de acuerdo con que la comunicación está basada en parámetros de respeto y cordialidad hacia el personal municipal y los integrantes de la comunidad. Por otro lado, un 22.5% está en total desacuerdo con que en la municipalidad se redactan documentos e informes acorde al entendimiento general. Un 40% del personal está en desacuerdo con que tiene complicaciones para redactar con claridad documentos a través de la PC. En sentido contrario, un 42.5% está totalmente de acuerdo con el hecho de cumplir con presentar informes y/o documentos cuando le solicitan de manera oportuna. Por otro lado, un 27.5% está en desacuerdo con que le supervisen periódicamente el trabajo que hace Ud. en casa. Un 47.5% se muestra indeciso en responder sobre si la Municipalidad le ha indicado periodos de evaluación de su trabajo remoto. Asimismo, un 60% de los trabajadores está totalmente de acuerdo con tener contacto físico con el público usuario. Finalmente, un 55% se muestran en desacuerdo respecto a trabajo remoto permite resolver problemas laborales.

#### 4.1.7.- Determinar las competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 202

**Tabla 7:**

Competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto

Competencias comunicacionales no presenciales	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiene Ud. contacto físico con el público usuario.	24	60	11	27.5	00	00	03	7.5	2	5	40	100%
El trabajo												

remoto permite resolver problemas laborales.	02	5	08	20	00	00	22	55	8	20	40	100 %
--	----	---	----	----	----	----	----	----	---	----	----	-------

**Nota:** Cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos 2021

Los resultados de la Tabla N° 07 respecto a las Competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto muestra que el 60% expresado estar totalmente de acuerdo con el contacto físico que debe tener con el público, asimismo un 55%% expresó su desacuerdo con resolver problemas laborales a través del trabajo remoto, lo cual implica la necesidad del trabajo presencial en la oficina correspondiente.

#### **4.2.- Informe de la entrevista aplicada al Gerente de Personal**

La entrevista se aplicó al señor Puican Descalzi, Luis, Gerente de personal de la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos la misma que se desarrolló a través del aplicativo Whatsapp en conformidad con los protocolos de seguridad por la pandemia Covid-19. El contenido de la entrevista se trabajó con el propósito de lograr datos respecto del trabajo remoto y de la existencia o no de algún protocolo de salud y seguridad laboral.

Respecto a si la Municipalidad habría implementado medidas para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores ante este escenario de pandemia, el gerente manifestó que si bien se aprobó la creación de un plan de seguridad en atención a las normas que dio el Gobierno central, estas en la práctica adolecen de su existencia legal o formal.

Por otro lado, en cuanto a la infraestructura y si esta permite dotar condiciones de comodidad y salubridad para los trabajadores, el Gerente indico que, debido a lo pequeño del local de la municipalidad, los ambientes donde laboran son estrechos y ello debido a que hay gran cantidad de personal y que una forma de descongestionarlo ha sido enviar a su casa a trabajadores que tenían factores de riesgo a contagiarse de Covid19

En cuanto a las competencias Laborales de comunicación el gerente expreso que considera que la comunicación entre su oficina y el personal se da por los mecanismos oficiales y que se han emitido directivas en favor del

trabajo, se han desarrollado talleres de capacitación en relación la situación de pandemia del Coid-19; pero no se establecen reuniones periódicas con ellos.

Respecto a la función de la seguridad dentro del trabajo municipal, el gerente destaco su importancia y aseguro que no solo lo es por la vida del trabajador, sino también en la medida que la salud de ellos este protegido, se protege a su familia sus compañeros trabajadores, y si está en comunicación directa con los pobladores usuarios de la Comunidad Negriteña.

Respecto a la existencia de algún protocolo de salud y seguridad actualmente, el gerente expresó que existe un protocolo, pero no está actualizado, es mas no se ha actualizados los documentos de gestión como el ROF, o el MOF. Se han aplicado medidas de prevención de manera directa, pero no se ha desarrollado un sistema articulado. Considera que debería hacerse desde la función de los regidores, pues si bien ellos no tienen poder de ejecución, tienen articulación con otras instituciones de las cuales podemos aprender.

Por ello en relación a que funciones deben permanecer de manera presencial y cuáles deben ser remotas, el gerente fue enfático en destacar que las actividades de entregas de documentos y extensión de permisos son las principales y que se realizan en la actualidad mediante un aplicativo en para evitar el contagio de la coronavirus entre los usuarios que acuden a la municipalidad y sus trabajadores.

Si bien la revisión periódica de la salud es importante para todo desempeño laboral, el gerente respecto a la periodicidad con que se evalúan la salud y seguridad los trabajadores municipales, expresó que se está no se hace muy a menudo , pero en cuanto a la evaluación de su desempeño laboral, el gerente indico que no existe una evaluación periódica y cuando se realiza, se hace en función a los problemas que suelen surgir en la atención del ciudadanos y es allí cuando se acude a supervisa para detectar que está ocasionando los problemas.

Asimismo, en cuanto al método de evaluación que permita medir el rendimiento laboral de los trabajadores, el Gerente expreso que siempre se

hacía mediante un cuestionario sobre el desempeño de cada trabajador y mediante una encuesta de satisfacción de los usuarios de la municipalidad, pero que ahora con la pandemia se hace por medio de esta oficina, llamando por teléfono a los que están laborando vía remota y supervisando presencialmente al resto del personal.

Este sistema no ha mejorado la política de trabajo Municipal, pues ante la necesidad de implementar trabajo remoto con un número determinado de trabajadores (7 en promedio) cuyas características (edad, estado de salud, enfermedades, exposición al público, etc.) así lo requerían, se ha visto que el MOF (manual de organización y funciones) no tenía ninguna referencia ni plan de contingencia sobre cómo afrontar una emergencia sanitaria en la municipalidad.

Ante ello, cuando se indago sobre si las medidas implementadas por la municipalidad aseguran la seguridad del personal, el gerente manifestó que consideraba que en parte las habían implementado , aunque de manera irregular, pues considero que debería establecer nuevos mecanismos de control y de seguridad desde la actualización de los documentos de gestión como el manual de organización y funciones, aunque si se han desarrollado ordenanzas municipales orientado el trabajo en base a una prevención ante el contagio del Covid19.

Finalmente, en cuanto a la indagación sobre un área u oficina dedicada a la seguridad y salud en la municipalidad, El gerente lamento que esta no exista, ni este contemplada ni manual de organización y funciones (MOF)

## V. DISCUSIÓN

La situación actual que atraviesa el mundo debido a la pandemia del Covid-19 ha generado cambios drásticos no solo en las personas, sino también en las organizaciones, obligando a estas a asumir nuevas formas laborales como el trabajo remoto y establecer protocolos de seguridad que aseguren el bienestar y la salud de los trabajadores. Asumir la tarea de establecer cómo se estructura laboralmente una organización como las Municipalidades y de qué manera están aplicando protocolos de seguridad para sus trabajadores, conllevó a la realización del presente estudio. La discusión de estos resultados aquí realizada llevo a destacar aquellos puntos que consideramos – en base a nuestros objetivos- vitales para entender de qué manera el trabajo vía remota se da, cuán importante es en el sistema organizacional y de qué manera se está considerando la protección ante el Covid 19.

Respecto al objetivo específico N°1, referido a examinar el ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, Olaz (2016) afirma que el ambiente laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno los resultados de la tabla N° 1 permiten establecer que el personal que labora en la Municipalidad no creen que el espacio donde labora el ofrece seguridad personal(40%) además el espacio donde trabajan no hay señalizaciones de zonas de riesgo(35%) y el municipio no comunica que zonas son riesgosas (35%). Estos resultados se relacionan con lo expresado por el gerente de personal quien manifiesto que debido a lo pequeño del local de la municipalidad, los ambientes donde laboran son estrechos

En síntesis, se ve que es necesario que la municipalidad considere mejorar las condiciones de infraestructura a fin de que los espacios donde laboran los trabajadores sean seguros y doten de un ambiente tranquilo donde

se pueda realizar una labor acorde con la función para la que han sido contratados. Creemos que un ambiente laboral inestable, con riesgos, no contribuye en nada a la mejora organizacional ni a una adecuada atención a los usuarios que acuden a la municipalidad.

Respecto al objetivo específico 2, Identificar las características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021. Romero, López, y Reyes (2017) las definen como las aptitudes, habilidades y rasgos conductuales y psicológicos que una persona debe poseer para acceder a un empleo y ejecutar actividades relacionados con el mismo fin para el que fue contratado o llamado a ejercer. Los resultados de la tabla 2 evidencian que el personal que labora en el municipio si creen que existen requisitos que se deben cumplir a cabalidad para acceder a un determinado puesto laboral (57.5%) pero que el municipio no les ha hecho llegar el MOF y ROF donde se especifican las características de su puesto de trabajo (45%) pero que el puesto donde labora no afecta su salud (55%).

Los resultados permiten coincidir con los hallados por Silva (2018) quien en su tesis titulada: El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA, considera que para el trabajo remoto se tiene que tener en cuentas las características del trabajador, el área laboral, sus funciones y el proceso de comunicación unidireccional y bidireccional dentro del mundo digital.

El conocimiento de las funciones propias de cada trabajador es una necesidad en cuanto al conocimiento que deben tener, pues ello asegura una buena labor, un mejor rendimiento laboral y redundante en una buena atención al público que acude a la municipalidad. Por otro lado, el conocer que características se debe poseer para un determinado puesto de trabajo, ayudaría mucho a la Municipalidad para contratar al personal idóneo.

Respecto al objetivo específico N° 3, que consiste en Describir el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, según Fierro (2017) el comportamiento laboral es la forma en la que los trabajadores están

desempeñando su trabajo, las acciones que desarrolla frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno. Los resultados de la tabla 3 evidencian que el personal está totalmente de acuerdo con que la municipalidad promueve conductas de bioseguridad laboral (57.5%) que un plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores (55%) y ha sido capacitado en temas de seguridad y salud laboral (45%) todo ello le da seguridad para comportarse de manera adecuada y eficiente en el desempeño de sus labores.

Los resultados parecen confirmar lo que Abril (2019) en su tesis titulada: *Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia*, manifestaba que es fundamental seguir desarrollando mejoras en la disposición de trabajo, escenarios del ambiente, destreza de la tarea y aptitudes organizacionales, estando como centro el teletrabajadora y la calidad de vida. Todos estos elementos están hundidos en los instrumentos adaptados.

En relación a lo señalado, es obvio que el comportamiento laboral del trabajador del municipio pasa por la seguridad que debe tener este sobre el área o el puesto donde labora. La seguridad laboral es un indicador vital para que el personal se sienta cómodo desarrolle comportamientos o conductas optimas que redunden en un mejor desempeño laboral. Debemos asumir que el personal de la Municipalidad no solo son un numero en la planilla de pagos; son también fuente de impulso propio que dinamiza la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos; y en cierta forma son también “socios” de la organización, ya que al identificarse con ella, son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.

En cuanto al objetivo específico N° 4, Determinar la situación de las competencias personales necesarias para el trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, Osio (2016) manifiesta que las *competencias personales están dadas por las características individuales para ejecutar un trabajo; funciones laborales, competencias laborales, actitud laboral, actitud ante el trabajo remoto*, los resultados de la tabla N° 4 informan que la situación de las competencias personales para el trabajo remoto se caracterizan porque la implementación del trabajo remoto es

una buena alternativa de prevención ante posibles contagios de Covid-19 (57.5%) , la municipalidad realiza talleres de capacitación que familiaricen a los trabajadores con esta nueva modalidad laboral (52.5%) y el municipio si ha establecido claramente las funciones laborales que se deben cumplir en el trabajo remoto (35%) y consideran de vital importancia la Implementación de un departamento de psicología que ayude en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual (55%) .

Este resultado de alguna manera coincide con los señalado por Bonilla (2014) en su estudio Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo, Santiago – Chile. Cuando destaca que Así mismo manifiesta que falta definir adecuadamente conceptos sobre la temporalidad del trabajo (el horario), la supervisión del personal y, sobre todo, la forma en que debía evaluarse y capacitar a quienes estaban organizados en dicha modalidad. Si bien la Municipalidad ha logrado implementar el trabajo remoto aun alta definir que funciones laborales deberían evaluarse vía remota, como hacerlo y de qué manera, la implementación de un área de consejería psicológica a este personal contribuirá a un mejor desempeño laboral basado en la seguridad de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 5 Examinar las competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021 Osio (2016) destaca que las competencias *tecnológicas* están dadas por saber usar la tecnología de la información y otras herramientas, empleo de la comunicación virtual, resolución de problemas en línea. En relación a ello, los resultados evidenciaron falencias en las competencias tecnológicas, pues la municipalidad no suministra computadoras al personal que realiza trabajo remoto (62.5%) por lo tanto es necesario que el municipio Implemente un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores (52.5%).

Este resultado coincide con los hallazgos de Valencia (2018) quien en el estudio *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*, Puebla –México; ratifica al teletrabajo como una modalidad laboral y señala que su principal característica es el uso y aplicación de las TICs y los medios de

telecomunicaciones, aspecto que lleva a que las instituciones públicas o particulares asuman esta nueva modalidad y tecnología para lograr resultados óptimos. La realización del trabajo remota implica el uso de computadoras, conexión a internet y dispositivos que aseguren una buena comunicación y desarrollo laboral. Los resultados evidenciaron que la municipalidad no ha asumido esta implementación dejando al trabajador que asuma por su propia cuenta los insumos y gastos tecnológicos que el trabajo remoto implica. Con ello obviamente genera malestar y reduce la posibilidad de que se efectúe un trabajo con resultados adecuados.

En relación al objetivo específico N° 6 Identificar las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, Osio (2016) expresa que las Competencias comunicacionales no presenciales se caracterizan por la capacidad para poder comunicarse y trabajar fuera del entorno organizacional, redacción, uso del idioma, claridad de la comunicación, redacción de documentos e informes, supervisión del trabajo remoto. En cuanto a las competencias comunicacionales no presenciales los resultados permitieron conocer que los trabajadores manifiestan que estas deben estar basadas en parámetros de respeto y cordialidad hacia el personal municipal y los integrantes de la comunidad (65%) , y que si permiten cumplir con presentar informes y/o documentos cuando le solicitan de manera oportuna (42.5%) pero que lamentablemente la comunicación a través del trabajo remoto no permite resolver problemas laborales (55%). En cuanto a las competencias Laborales de comunicación el gerente expreso que considera que la comunicación entre su oficina y el personal se da por los mecanismos oficiales y que se han emitido directivas en favor del trabajo, se han desarrollado talleres de capacitación en relación la situación de pandemia del Coid-19; pero no se establecen reuniones periódicas con ellos.

En ese sentido el resultado coincide con los planteamientos de Correa (2015) quien en su tesis El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo, realizada en la Universidad de Piura en la Facultad de Derecho, Piura-Perú. Destaca las características que se encuentran asociadas al teletrabajo como el uso de las TICs y que dicha acción laboral se desarrolla a distancia,

contribuyendo al cambio en la organización laboral. Ello implica necesariamente la coordinación laboral entre el trabajador y la gerencia del municipio vía remota. Se puede concluir en este acápite que el uso correcto de los insumos y dispositivos informáticos es la clave para que las competencias comunicacionales sean adecuadas y óptimas. Ello generaría no solo una buena comunicación, un buen desempeño laboral de cada trabajador que lo hace vía remota, sino también ayudaría a evaluar de manera eficiente el trabajo que estos realizan. Lamentablemente la municipalidad aún no ha logrado mejorar este aspecto.

En cuanto al objetivo específico N° 7 Determinar las competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 202, Osio (2016) especifica que las Competencias profesionales para el cargo se caracterizan por las condiciones académicas que lo hacen idóneo en el desempeño para la tarea o acción laboral a desarrollar; nivel de comunicación con el público y la resolución de situación online. En relación a las competencias profesionales están según los trabajos debe estar relacionadas con el contacto físico que debe tener con el público (60%) pues a través del trabajo remoto no se pueden resolver problemas laborales (55%), lo cual implica la necesidad del trabajo presencial en la oficina correspondiente.

Al respecto el gerente en la entrevista realizada fue enfático en destacar que las actividades de entregas de documentos y extensión de permisos son las principales y que se realizan en la actualidad mediante un aplicativo en para evitar el contagio de la corona virus entre los usuarios que acuden a la municipalidad y sus trabajadores. Los resultados evidenciaron que para el trabajador más allá de sus condiciones físicas personales para el que ha sido contratado, le importa más la forma en que se puede comunicar con el público a quien atiende y con la forma de comunicarse con sus superiores. Por ello se insiste en la modalidad presencial como una forma de demostrar su competencia y desempeño laboral.

Respecto al *objetivo general* proponer un protocolo de seguridad y salud para promover el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital la Brea Negritos-

Talara 2021. El Protocolo de seguridad y salud, es un medio de comunicación en el estado a través del Gobierno de turno diseña, proyecta y emite ordenanzas, decretos para poner en funcionamiento diversas acciones a fin de procurar regular actividades, situaciones, etc.

Respecto a la existencia de algún protocolo de salud y seguridad actualmente, el gerente expresó que existe un protocolo, pero no está actualizado, es mas no se ha actualizados los documentos de gestión como el ROF, o el MOF. Se han aplicado medidas de prevención de manera directa, pero no se ha desarrollado un sistema articulado. Considera que debería hacerse desde la función de los regidores, pues si bien ellos no tienen poder de ejecución, tienen articulación con otras instituciones de las cuales podemos aprender. Creemos al igual que Neyra (2018) quien en su trabajo *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención y control de riesgos laborales en el área de operaciones de chatarra de la empresa recicladora KIKE E.I.R.L.*, el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional es de gran transcendencia en la empresa de tal forma que se conserve la integridad de los colaboradores y se consiga establecer un entorno laboral seguro.

Ante la ausencia de dicho protocolo de seguridad y salud en la municipalidad, creemos que es vital su elaboración y aplicación, insertándolo dentro de los documentos institucionales de esta manera se asegurará no solo la integridad de los trabajadores, reduciendo riesgos y accidentes en sus labores, sino también permitiera modernizar la organizacional sobre la base de una adecuada funcionalidad de cada trabajador en el puesto para el que fue contratado. La necesidad de proponer un protocolo no es solo una necesidad, sino una urgencia en estos tiempos de pandemia.

Podemos concluir que el trabajo remoto es forma organizativa laboral caracterizada por el ejercicio y/o trabajo de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros que emplea las tecnologías de la información como soporte para la comunicación y el contacto entre el trabajador y la empresa, no requiere contacto presencial en un determinado espacio físico de algún puesto de trabajo, obviamente estas característica laboral requiere

también de un protocolo que asegure la estabilidad, el bienestar y la salud del personal que asume esta forma laboral, y para ello la organización, en el presente caso, la municipalidad, deber aponer énfasis en dotar a la institución de un documento normativo – el protocolo- para asegurar no solo el buen funcionamiento del personal, sino también para brindar seguridad a los usuarios que acuden a ella.

Visto así, consideramos necesario diseñar una propuesta de protocolo de seguridad y salud para el trabajo encaminada a promover y brindar protección física y de salud de los/as trabajadores/as municipales mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes laborales y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Este documento, permitirá generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. El ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021 se caracteriza porque el espacio donde labora el personal no ofrece seguridad personal, sin señalizaciones de riesgos dentro del palacio municipal que no coadyuvan a la seguridad de los trabajadores.
2. Las características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, esta dadas porque estos cumplen los requisitos para el puesto laboral, pero desconocen las funciones según el MOF de la Municipalidad.
3. El comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, es adecuado, son conscientes de los riesgos de su puesto de trabajo debido a que se han señalado zonas de riesgo al interno del municipio y consideran que un protocolo de seguridad y salud que este es una necesidad y vital para el buen desempeño.
4. La situación de las competencias personales necesarias para el trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021 es adecuada y se propone la implementación de un departamento de psicología que ayude en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual pandemia durante el trabajo remoto.
5. Las competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021 no son las adecuadas y se hace necesario la implementación de un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores vía remota y la Municipalidad.

6. Las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021 no son adecuadas pues a pesar que está basada en parámetros de respeto y cordialidad vía remota no permite resolver problemas laborales.
  
7. Las competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 202 se circunscriben a la necesidad de tener el contacto presencial para poder resolver problemas laborales a través del trabajo remoto.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia de personal e infraestructura mejorar la reorganización del espacio físico donde labora el personal del municipio a fin de reducir los posibles riesgos que atenten contra la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Realizar talleres de empoderamiento a los trabajadores a fin de informar las funciones del personal y capacitarles en las normas y reglamento administrativo municipales, a fin de que comprendan sus deberes, funciones y derechos laborales.
3. La gerencia de infraestructura municipal debería elaborar un plano de riesgos y señalar adecuadamente los espacios y vías de comunicación interna, así como diseñar talleres de capacitación sobre seguridad laboral a fin de salvaguardar la seguridad del personal.
4. Sería adecuado que la gerencia de personal de la municipalidad implementara un departamento de psicología que ayude a mejorar las competencias personales en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual pandemia durante el trabajo remoto.
5. Se recomienda a la gerencia de personal e informática de la municipalidad el promover la adquisición de computadoras personales a fin de mejorar las competencias tecnológicas del personal que labora en el modelo de trabajo remota pueda cumplir eficientemente con sus labores.
6. La gerencia de personal, generar un plan de supervisión laboral que ayude a los trabajadores coordinar adecuadamente las funciones que desarrollan manteniendo así una buena competencia comunicacional no presencial y evitar problemas laborales por falta de comunicación y coordinación.

7. Se sugiere a la gerencia de personal establecer programas de reincorporación del personal que labora vía remota a fin de ir contando con ellos en el plano presencial y con ello mejorar las competencias profesionales.

## **VIII. PROPUESTA**

### **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD**

#### **Introducción**

Las organizaciones desde su constitución necesitan planificar los recursos y los medios, el personal y las estrategias con las que funcionar de manera adecuada y cumplir con sus objetivos. De esta manera el trabajo que se realiza dentro de ellas se organiza de la manera procurando que cada uno de los miembros de la organización (los trabajadores, el personal o como se les quiera llamar) deben tener obligaciones y derechos,

No obstante también se requiere que el personal que labora dentro de las organizaciones tenga las condiciones de seguridad y de cuidado de su salud para que se sientan seguros y que la empresa, a la organización o la institución les toma en cuenta no solo como un recursos, sino como un componente vital de ella.

El presente documento, es una propuesta de un plan de seguridad y salud para el trabajo, que busca dotar a la Municipalidad distrital de la Brea Negritos-Talara 2021 e una ruta de trabajo para que en el futuro pueda implementar condiciones laborales seguras y saludables ara el personal que labras en dicha institución.

#### **Objetivo General**

Garantizar un desarrollo laboral seguro y saludable para el personal que labora dentro y fuera de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos, y lograr una gestión productiva en beneficio de los usuarios y la localidad.

#### **Objetivos Específicos:**

1. Revisar constantemente la normatividad de la seguridad y salud laboral para un desarrollo adecuado y optimo del trabajo municipal.

2. Identificar y evaluar riesgos potenciales a fin de establecer mecanismos de acción y contingencia ante eventuales peligros y/o enfermedades laborales.
3. Informar al personal de la existencia de un plan y una política municipal de seguridad y salud laboral
4. Promover el autocuidado, la responsabilidad laboral en todo el personal municipal.

## **ALCANCE**

El Plan del comité de seguridad y salud ocupacional de Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021, es aplicable a todo el personal municipal incluyendo a aquellas que están laborando vía remota y en el régimen CAS.

## **BASE LEGAL**

- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su modificatoria Decreto Supremo N° 006-2014-TR.
- Decreto Supremo N° 020-2019-TR, que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y el Decreto Supremo N° 007-2017-TR.
- Decreto Supremo N° 002-2013-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto de Urgencia N° 044-2019, que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores.

- Decreto Supremo N° 020-2019-TR, que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y el Decreto Supremo N° 007-2017-TR.

### **Línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**

La base del presente protocolo se hizo a partir del establecimientos de una guía que sirvió de base o direccionamiento a partir del diagnóstico previo que se realizó para conocer cómo se daba el trabajo remoto, las condiciones laborales dentro de la municipalidad y de qué manera se habían establecidos la gestión de salud y seguridad laboral, tomando en cuenta los lineamientos de la RM 050-2013- TR, la Ley N° 29783 y su reglamento.

La verificación de línea base fue realizada, siguiendo el sistema planificación, implementación, verificación y actuación, obteniendo un porcentaje de 68%, que no resulta suficiente para el cumplimiento de las normativas municipales con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Por ello, es necesario aprobar y gestionar las actividades planteadas en el presente protocolo.

## ACTIVIDADES

Tabla 8: Actividades

OBJETIVO ESPECIFICO	RESULTADOS	META	INDICADOR	RESPONSABLE
Garantizar un desarrollo laboral seguro y saludable para el personal que labora dentro y fuera de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos, y lograr una gestión productiva en beneficio de los usuarios y la localidad	Controlar y reducir los riesgos ocupacionales. dentro y fuera de la Municipalidad distrital de La Brea – Negritos	Diagnostico total de riesgos laborales Evaluación médica a todo el personal	-Número de riesgos detectados Número de exámenes médicos ocupacionales,	Recursos Humanos
	Informar al personal municipal, que labora presencial y vía remota mediante capacitaciones la importancia de los protocolos de salud y seguridad laboral	Inducción total del personal en temas de seguridad y salud laboral.	Número de personal asistente a capacitaciones de inducción	Recursos Humanos
	Promover actitudes y aptitudes seguras y saludables en el personal municipal, que labora presencial y vía remota	- Asistencia total del personal a las capacitaciones	Número de personal asistente a capacitaciones de inducción	Recursos Humanos
	Informar de las mejoras realizadas en las distintas áreas municipales.	Seminario taller para informar mejoras realizadas	Número de personal asistente a capacitaciones de inducción	Recursos Humanos

## RESPONSABILIDADES

Para la implementación del protocolo de seguridad y salud en la entidad se identifican las siguientes responsables

Tabla 9: Responsabilidades

Alcalde o representante de la Municipalidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ordenar el apoyo logístico a las acciones del plan</li><li>• Formar parte de la comisión de salud y seguridad laboral</li><li>• Asumir el compromiso de mejora laboral</li></ul>
Comité de salud	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestionar el proyecto de protocolo</li><li>• Elaborar fines y objetivos del protocolo</li><li>• Determinar la normativa legal que dará sustento a protocolo</li><li>• Direccionar y liderar las subcomisiones de trabajo</li></ul>
Área de Personal y Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestionar el proyecto de protocolo</li><li>• Elaborar fines y objetivos del protocolo</li><li>• Determinar la normativa legal que dará sustento a protocolo</li><li>• Direccionar y liderar las subcomisiones de trabajo</li></ul>

Personal nombrado y contratado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en todas las actividades programadas por la comisión de salud</li> <li>• Apoyar en lo que se le requiera con las subcomisiones de salud</li> <li>• Asistir a las capacitaciones y talleres de inducción</li> <li>• Cumplir con las normas de seguridad y salud elaboradas por la comisión de salud y establecidas en el protocolo</li> </ul>
--------------------------------	--

## PREVENCIÓN DE CONTAGIO

Para la implementación del protocolo de seguridad y salud en la entidad se identifican las siguientes responsabilidades

Tabla 10: Actividades de Prevención

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Higiene de manos y superficies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavarse las manos en forma frecuente con abundante agua y jabón, antes y después de ingerir alimentos o bebidas, después de manipular basura, luego de tocar superficies en lugares públicos, después de ir al baño. Se debe realizar de acuerdo al Procedimiento de lavado de manos.</li> <li>• El ingreso al sector de baños debe realizarse de a una persona por vez y realizar la higiene de manos correspondiente al salir del mismo.</li> <li>• Limpiar las superficies de trabajo en forma frecuente y de acuerdo a los Procedimiento de</li> </ul>

	Limpieza y Desinfección
Higiene respiratoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si tose o estornuda, cúbrase con el pliegue del codo.</li> <li>• Evite tocarse los ojos, la nariz y la boca.</li> <li>• Utilice la mascarilla personal y mantenga la distancia con otras personas, como mínimo de 1 metro.</li> <li>• Recomendaciones de higiene respiratoria y distanciamiento.</li> </ul>
Ventilación de ambientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En aquellos puestos de trabajo que se desarrollen en ambientes cerrados, previamente a realizar la tarea se deben adoptar medidas ventilar naturalmente el espacio de trabajo.</li> </ul>
Limpieza y desinfección de lugares de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La limpieza y desinfección de los espacios de trabajo del establecimiento debe realizarse frecuentemente y de acuerdo al Procedimiento de limpieza y desinfección</li> </ul>

## ACCESO, CONTROL Y PERMANENCIA

Para la implementación del protocolo de seguridad y salud en la entidad se identifican las siguientes actividades

Tabla 11: Acceso, Control y Permanencia

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Medidas control de acceso y permanencia	<ul style="list-style-type: none"><li>• El acceso y permanencia de personal de la municipalidad a cada área, será exclusivamente para aquellas tareas desarrolladas por el Personal en tareas esenciales y el personal de tareas eventuales, con la debida justificación y autorización.</li><li>• Se limitará al estricto e imprescindible acceso personas externas a la municipalidad.</li><li>• Los movimientos dentro del local del personal externo deberán estar limitados sólo a las áreas donde se requiera su presencia.</li><li>• Durante toda la permanencia se deberán cumplir las Recomendaciones generales de prevención del contagio, en lo referente a higiene, distanciamiento, etc.</li><li>• Ante cualquier síntoma (fiebre, dolor de cabeza, tos, dolor de garganta, dificultad para respirar), consulte inmediatamente a su superior.</li></ul>

## TAREAS DE PREVENCIÓN

Tabla 12: Tareas de prevención

TAREA	PROCEDIMIENTO
Control de accesos y vigilancia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mascarilla</li><li>• Guantes</li><li>• Aplicación de alcohol</li></ul>
Labores al interior de la Municipalidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mascarilla</li><li>• Guantes</li><li>• Aplicación de alcohol</li></ul>
Atención al público	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mascarilla</li><li>• Máscaras</li><li>• Guantes</li><li>• Aplicación de alcohol</li></ul>

### **Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.**

La propuesta de protocolo se basa en el desarrollo de capacitaciones y talleres de inducción al personal, de manera que este sea informado y se concientice la importancia que tiene el controlar y prevenir posibles focos de contagio del Covid 19 dentro y fuera de la municipalidad.

Se considera que una población que se concientiza en torno a la necesidad de evitar que la pandemia se generaliza, aportara de gran manera a que el Covid no se desarrolle en la localidad y por el contrario, se reducirán los casos de contagio y por consiguiente, se reducirán también las posibilidades de una alta mortalidad en la región

### **Inspecciones internas en seguridad y en el trabajo**

Las inspecciones deberán ser establecidas en base a un cronograma a fin de verificar como se está cumpliendo con lo establecido en el protocolo. También esas inspecciones deberán hacerse al personal que labora vía remota a fin de poder tener una visión general de las mejoras que se están haciendo en seguridad y salud laboral de todo el personal municipal y de los usuarios.

### **Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales**

Deberá llevarse un control y seguimiento de los posibles accidentes que ocurran en la municipalidad. Aunque esto es una posibilidad remota de aplicarse el protocolo, es una necesidad y obligación que el área del personal debe tomar en cuenta para salvaguardar la salud integral de todos los trabajadores municipales y los usuarios

## REFERENCIAS

- Álamo, Ó. (2016). Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura.: [www.iigov.org/dhial?p=21\\_05](http://www.iigov.org/dhial?p=21_05)
- Ameglio, E. J. (Agosto 2010). *Las denominadas Nuevas Formas de Trabajo: El caso del trabajador temporario: dos empleadores responden*. En: Soluciones Laborales. N° 32. Agosto, p. 86
- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2015). *Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo*. Tesis de grado para optar el título de abogado. Pontificia Universidad Javeriana en la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá – Colombia.
- Baena, G. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Barrios RS. El teletrabajo. Derecho. 2007;(60):325-350.
- Bonilla L, y otros, (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ciencia Trabajo. Ene-Abr; 16 [49]: 38-42).
- Cabrera, J.. (2014). Propuesta de una metodología para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en seguridad y salud ocupacional de una planta de producción de harina y aceite de pescado. Tesis Universidad San Ignacio de Loyola., Lima.
- Castro, R.(2015).Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú. Revista Cámara de Comercio, 14-16. Recuperado de [http://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](http://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf)
- Civit, C. y March, M (2015). Implantación del teletrabajo en la empresa. Barcelona. Ediciones Gestión 2000
- Camara de Comercio de Piura - CAMCO (2017) *Valor de las competencias laborales en Piura*. Obtenido de Otorgan certificación de competencias laborales en Cámara de Comercio de Piura: <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/regionales/150-piura/23051->

otorgan-certificacion-de-competencias-laborales-en-camara-de-comercio-de-piura

Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., y García, C. (2017) Woek competences at western bank discout. *Revistar Cientifica Electrónica de Ciencias Humanas*(36), pp. 45 - 64. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7159161>

Comisión de Trabajo y Seguridad Social – Perú. (2017). Proyectos de Ley. Recuperado de: <http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/proyectos-de-ley>

Comisión de Trabajo y Seguridad Social – Perú. Dictámenes. Recuperado de: <http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/dictamenes>

Cruz, C. (2015) *Diseño de un modelo de gestión por competencias en el área de talento humano para la Empresa ANDEC S.A.* Guayaquil, Ecuador.

DELGADO, Cristian. “Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa Produmin S.A”. Tesis (Ingeniero en Geología y Minas). Macas: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, 2015. Disponible: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/4271>

Fierro, A. (2017) Las competencias laborales en el sector público. *Revista Administración y Desarrollo*, XXXVII(2), pp. 92 - 108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>

Gareca M, Verdugo R, Briones J, Vera A. Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Cienc Trab.* 2007; 9(25):85:88.

Gomez, S. (2012) *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla, Estado de México: Red Tercer Milenio.

HENAO, Fernando. Salud ocupacional: Conceptos básicos. 2da Ecoe Ediciones. Colombia, 2010. ISBN: 9789586486583

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

JIMÉNEZ, Noé. “Implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Comercial Molinera San Luis”. Tesis (Magister en Ciencias).

Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo, 2016. Disponible:  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3654>

MITPE (2020) Guía para la aplicación del trabajo remoto: Decreto de Urgencia N° 026-2020. Ministerio del trabajo y promoción del empleo. Lima

Mamani,, J. (2017) “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Instalación y Mantenimiento de Fibra Óptica en el Sector Industrial y Minero”. Tesis. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa. Perú.

Mamani, I. (2019) Competencias Laborales e Inserción Laboral. *Revista Científica Sincretismo*, I(1), pp. 35 - 42.  
<http://200.60.83.162/index.php/sincretismo/article/view/12/7>

Méndez, A. (2016) *Definición de las competencias laborales necesarias para las enfermeras*. Escuintla, Guatemala.

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios. *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*, pp. 263-274.

Morales, G, Romanik, K. (2011). Una mirada a la figura del Teletrabajo. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016_recurso_1.pdf)

OIT.( 2013). Las ventajas del trabajo a distancia. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_208161/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm)

Osio, L. (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, N° 5, enero-junio, 2010: 93-109 Universidad de Carabobo. Venezuela.

Osio H (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina, <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

Puntriano, C. (2015). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Portal de

revistas PUCP. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>.

Resolución Ministerial No. 050-2013-TR. Estructura Básica Plan de Seguridad y Salud Ocupacional. Lima, Perú, 14 de marzo de 2013.

Disponible:[https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/ccst/RM050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/RM050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf)

Resolución Ministerial No. 050-2013-TR. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Lima, Perú 14 de marzo de 2013.

Disponible:[https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/ccst/RM050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/RM050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf)

Rubio R. La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. Rev Geogr Norte Gd. 2010; (45):119-134

Sánchez A y otros (2019) flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa. Management. 20019;12 (1):52-79.

Silva, W. Carrasco y Vega, J. (2019) El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Traveled H. (2018) El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. Teletrabajo. 2007;9(25): 89.

Vargas T.P. (2010). *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado

[detesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1614?show=full](http://detesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1614?show=full)

Universidad de Navarra (2019) *Las competencias laborales a un largo plazo*. Obtenido de El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: <https://www.iese.edu/es/noticias/futuro-empleo-competencias-profesionales/>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de medición
<b>V1. Protocolo de seguridad y salud</b>	Se conceptualiza como directrices, normas, resoluciones que son emitidas por alguna institución a fin de poder reglamentar y normar conductas y/o acciones y actividades en una determinada área específica del quehacer humano. (Zúñiga, 2017)	La variable Protocolo de seguridad y salud sera medido a traves de tres dimensiones : el ambiente, el personal y el comportamiento mediante un cuestionario.	El ambiente	- El espacio de trabajo - El ambiente laboral - Mapa de riesgos	Cuestionario	Ordinal
			El Personal	- Perfil laboral - Problemas de salud - Conocimiento de peligro laboral - Revision medica del personal		
			El comportamiento	-Identificación de riesgos -Canales de comunicación -Conducta de prevención - Formación de equipos de seguridad - Valoración de plan de seguridad		
<b>V2. Trabajo remoto</b>	El trabajo remoto o teletrabajo, es “una aplicación de las tecnologías de la informática y la	Esta varable se operacionaliza en cuatro dimensiones orientados hacia la consecución de metas y/o logros de	Competencias personales	-Funciones laborales -Competencias laboral -Actitud laboral -Actitud ante el trabajo remoto	Cuestionario	Ordinal

	<p>comunicación digital en las organizaciones a fin de hacer más eficiente el trabajo fuera del entorno de la empresa. (Escalante 2016)</p>	<p>aprendizaje</p>	<p>Competencias tecnológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de herramientas y recursos digitales</li> <li>- Empleo de comunicación virtual</li> <li>- Resolución de problemas en línea</li> </ul>		
			<p>Competencias comunicacionales No presenciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción</li> <li>- Uso del idioma</li> <li>- Claridad de la comunicación</li> <li>- Redacción de documento e informes</li> <li>- Supervisión del trabajo remoto</li> </ul>		
			<p>Competencias profesionales para el cargo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de comunicación con el público</li> <li>- Resolución de situaciones online</li> </ul>		

**Nota:** Elaboración propia

**Anexo 2.** Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>Protocolo de Seguridad y Salud para el Trabajo Remoto de los Servidores Públicos De La Municipalidad Distrital La Brea - Negritos 2020</p>	<p><b>Problema General:</b> ¿Qué protocolo de seguridad y salud es necesario para promover el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Proponer un protocolo de seguridad y salud para promover el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital la brea-Negritos- Talara 2021</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque</b> Mixto</p> <p><b>Diseño</b> No experimental – transeccional, transversal descriptivo.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> <b>Técnica:</b> Encuesta y Entrevista</p>
	<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo es el ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea-Negritos- Talara 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Examinar el ambiente laboral para el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea-Negritos- Talara 2021</p>	
	<p>¿Qué características personales deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?</p>	<p>Identificar las características personales que deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021</p>	

	<p>¿Cómo es el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?,</p>	<p>Describir el comportamiento laboral que tienen los trabajadores ante el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Guía de entrevista</p> <p><b>Población Muestra:</b></p> <p>El personal de la Municipalidad de La Brea –Negritos</p>
	<p>¿En qué situación se encuentran las competencias personales del trabajo remoto en los trabajadores de La Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?</p>	<p>Determinar la situación de las competencias personales necesarias para el trabajo remoto en los trabajadores de La Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021.</p>	
	<p>¿Qué competencias tecnológicas deben poseer los trabajadores para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021</p>	<p>Examinar las competencias tecnológicas necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021</p>	
	<p>¿Cómo se llevan a cabo las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?</p>	<p>Identificar las competencias comunicacionales no presenciales necesarias para el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021.</p>	
	<p>¿Qué indicadores de competencias profesionales debe tener el personal para el cargo del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos- Talara 2021?</p>	<p>Determinar las competencias profesionales que debe tener el personal para desarrollar el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital La Brea Negritos- Talara 2021</p>	

**Nota:** Elaboración propia

### Anexo 3. MATRIZ DE INSTRUMENTO

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario)	
				N° de ítems	Ítems
<b>X1: PROTOCOLO DE SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>X1: EL AMBIENTE</b>	X1.1	El espacio de trabajo	1	El espacio donde labora le ofrece seguridad personal.
		X1.2	El ambiente laboral	2	Considera agradable el ambiente laboral donde se desempeña.
				3	Las distribuciones de las oficinas dentro del palacio municipal coadyuvan a la seguridad de los trabajadores.
		X1.3	Mapa de riesgo	4	En el espacio donde labora hay señalizaciones de zonas de riesgo.
				5	La Municipalidad comunica a usted las zonas o áreas de riesgo.
	<b>X2: EL PERSONAL</b>	X2.1	Perfil laboral	6	Existen requisitos que se deben cumplir a cabalidad para acceder a un determinado puesto laboral.
				7	Cuando se contrata personal se exige cumplir con el perfil laboral.
		X2.2	Problemas de salud	8	Presenta usted problemas de salud.
				9	Considera que el puesto donde labora afecta su salud personal.
		X2.2	Conocimiento de peligro laboral	10	Reconoce usted conocimiento de las zonas de peligro dentro del Municipio.
				11	El municipio comunica al personal las zonas de peligro en la institución.
	<b>X3: EL COMPORAMINTO</b>	X2.3	Revisión médica del personal	12	La municipalidad otorga revisiones médicas para los trabajadores.
		X3.1	Identificación de riesgos	13	El municipio promueve el conocimiento de los riesgos de su puesto de trabajo.
				14	La Municipalidad señala las zonas de riesgo.
		X3.2	Canales de comunicación	15	La comunicación entre el personal es fluida.
		X3.3	Conductas de prevención	16	La municipalidad promueve conductas de bioseguridad

				laboral.	
			17	Se capacita al personal en temas de seguridad y salud laboral.	
		X3.4	Formación de equipos de seguridad	18	La Municipalidad promueve equipos de seguridad entre los trabajadores.
		X3.5	Valoración de plan de seguridad	19	Se le ha comunicado a usted la existencia de un plan de seguridad.
				20	El plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores
<b>Y: EL TRABAJO REMOTO</b>	<b>Y1:COMPETENCIAS PERSONALES</b>	Y1.1	Funciones laborales	1	En la municipalidad se establecen claramente las funciones laborales que se deben cumplir en el trabajo remoto.
		Y1.2	Competencias laborales	2	Es productivo cuando trabaja desde casa
		Y1.3	Actitud laboral	3	Considera importante la Implementación de un departamento de psicología que ayude en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual coyuntura.
				4	La municipalidad realiza talleres de capacitación que familiaricen a los trabajadores con esta nueva modalidad laboral.
		Y1.4	Actitud ante el trabajo laboral	5	Está de acuerdo con la implementación del trabajo remoto como alternativa de prevención ante posibles contagios de Covid-19.
	<b>Y2:COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS</b>	Y2.1	Uso de herramientas y recursos digitales	6	La municipalidad suministra computadoras al personal que realiza trabajo remoto.
				7	Considera adecuado la Implementación de un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores.
		Y2.2	Empleo de comunicación virtual	8	Está de acuerdo con la habilitación de las diferentes redes sociales, en las computadoras proporcionadas por la municipalidad.
				9	Considera importante la creación de correos institucionales para una formal comunicación entre los trabajadores que realizan trabajo remoto y la Municipalidad.

	Y2.3	Resolución de problemas en línea	10	Considera que puede trabajar sin supervisión
<b>Y3:COMPETENCIAS COMUNICACIONALES NO PRESENCIALES</b>	Y3.1	Redacción	11	Está de acuerdo con la realización del trabajo asignado, exclusivamente en la computadora proporcionada por la municipalidad.
	Y3.2	Uso del idioma	12	Tiene buena conexión a internet mientras trabaja desde casa.
			13	La comunicación está basada en parámetros de respeto y cordialidad hacia el personal municipal y los integrantes de la comunidad.
	Y3.3	Claridad de la comunicación	14	Considera que redactan documentos e informes acorde al entendimiento general.
	Y3.4	Redacción de documentos e informes	15	Tiene complicaciones para redactar con claridad documentos a través de la PC.
			16	Cumple con presentar informes y/o documentos cuando le solicitan de manera oportuna.
	Y3.5	Supervisión del trabajo remoto	17	Supervisan periódicamente el trabajo que hace Ud. en casa.
			18	La Municipalidad le ha indicado periodos de evaluación de su trabajo remoto.
<b>Y4:COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA EL CARGO</b>	Y3.1	Nivel de comunicación con el público	19	Tiene Ud. contacto físico con el público usuario.
	Y3.3	Resolución de situaciones online	20	El trabajo remoto permite resolver problemas laborales.

**Nota:** Elaboración Propia

## Anexo 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES EN FUNCIÓN A LA VARIABLE “PROTOCOLO DE SALUD Y SEGURIDAD”

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>						N° _____	
<p>Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; “<i>Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos De La Municipalidad Distrital La Brea – Negritos 2021.</i>”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:</p>							
<p><b>I. INSTRUCCIONES</b></p> <p>El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p>							
DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN DE LOS ITEMS		ESCALA DE RESPUESTA				
			5 TA	4 DA	3 IR	2 ED	1 TD
<b>EL AMBIENTE</b>	1	El espacio donde labora le ofrece seguridad personal.					
	2	Considera agradable el ambiente laboral donde se desempeña.					
	3	Las distribuciones de las oficinas dentro del palacio municipal coadyuvan a la seguridad de los trabajadores.					
	4	En el espacio donde labora hay señalizaciones de zonas de riesgo.					
	5	La Municipalidad comunica a usted las zonas o áreas de riesgo.					
<b>EL PERSONAL</b>	6	Existen requisitos que se deben cumplir a cabalidad para acceder a un determinado puesto laboral.					
	7	Efectuada la contratación la municipalidad cumple con alcanzar el MOF y ROF al trabajador.					
	8	Presenta usted problemas de salud.					
	9	Considera que el puesto donde labora afecta su salud personal.					
	10	Reconoce usted conocimiento de las zonas de peligro dentro del Municipio.					
	11	La municipalidad comunica al personal las zonas de peligro en la institución.					

	12	La municipalidad otorga revisiones médicas para los trabajadores.					
<b>DIMENSIONES</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LOS ITEMS</b>		<b>5 TA</b>	<b>4 DA</b>	<b>3 IR</b>	<b>2 ED</b>	<b>1 TD</b>
<b>EL COMPORTAMIENTO</b>	13	El municipio promueve el conocimiento de los riesgos de su puesto de trabajo.					
	14	La Municipalidad señala las zonas de riesgo.					
	15	La comunicación entre el personal es fluida.					
	16	La municipalidad promueve conductas de bioseguridad laboral.					
	17	Se capacita al personal en temas de seguridad y salud laboral.					
	18	La Municipalidad promueve equipos de seguridad entre los trabajadores.					
	19	Se le ha comunicado a usted la existencia de un plan de seguridad.					
	20	El plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores					
<b><u>DATOS GENERALES</u></b>							
1. Sexo: M: ___ F: ___							
2. Edad: _____							
3. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___							
4. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___							

**Nota:** Elaboración propia

## ANEXO 5

### FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES EN FUNCIÓN A LA VARIABLE “EL TRABAJO REMOTO”

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>						N° _____				
<p>Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; “Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos De La Municipalidad Distrital La Brea - Negritos 2021”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:</p> <p><b>I. INSTRUCCIONES</b>                      El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p>										
DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN DE LOS ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA								
		5 TA	4 DA	3 IR	2 ED	1 TD				
<b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>	1	En la municipalidad se establecen claramente las funciones laborales que se deben cumplir en el trabajo remoto.								
	2	Es productivo cuando trabaja desde casa								
	3	Considera importante la implementación de un departamento de psicología que ayude en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual coyuntura.								
	4	La municipalidad realiza talleres de capacitación que familiaricen a los trabajadores con esta nueva modalidad laboral.								
	5	Está de acuerdo con la implementación del trabajo remoto como alternativa de prevención ante posibles contagios de Covid-19.								
<b>COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS</b>	6	La municipalidad suministra computadoras al personal que realiza trabajo remoto.								
	7	Considera adecuado la implementación de un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores.								
	8	Está de acuerdo con la habilitación								

		de las diferentes redes sociales, en las computadoras proporcionadas por la municipalidad.					
	9	Considera importante la creación de correos institucionales para una formal comunicación entre los trabajadores que realizan trabajo remoto y la Municipalidad.					
<b>DIMENSIONES</b>		<b>DESCRIPCIÓN DE LOS ITEMS</b>	<b>5 TA</b>	<b>4 DA</b>	<b>3 IR</b>	<b>2 ED</b>	<b>1 TD</b>
<b>COMPETENCIAS COMUNICACIONALES NO PRESENCIALES</b>	10	Considera que puede trabajar sin supervisión					
	11	Está de acuerdo con la realización del trabajo asignado, exclusivamente en la computadora proporcionada por la municipalidad.					
	12	Tiene buena conexión a internet mientras trabaja desde casa.					
	13	La comunicación está basada en parámetros de respeto y cordialidad hacia el personal municipal y los integrantes de la comunidad.					
	14	Considera que redactan documentos e informes acorde al entendimiento general.					
	15	Tiene complicaciones para redactar con claridad documentos a través de la PC.					
	16	Cumple con presentar informes y/o documentos cuando le solicitan de manera oportuna.					
	17	Supervisan periódicamente el trabajo que hace Ud. en casa.					
	18	La Municipalidad le ha indicado periodos de evaluación de su trabajo remoto.					
<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA EL CARGO</b>	19	Tiene Ud. contacto físico con el público usuario.					
	20	El trabajo remoto permite resolver problemas laborales.					
<b><u>DATOS GENERALES</u></b>							
1. Sexo: M: ___ F: ___							
2. Edad: _____							
3. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___							
4. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___							

**Nota:** Elaboración propia

## ANEXO 6

### FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL GERENTE O JEFE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA- NEGRITOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Jefe de personal, la presente guía de entrevista es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; *“Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos De La Municipalidad Distrital La Brea - Negrito 2021”*, las cuales son de vital relevancia respecto a fines científicos y académicos. Esperando su colaboración y participación honesta respecto a los diferentes interrogantes. A continuación, se especifican las principales instrucciones:

#### I. ASPECTOS GENERALES

**NOMBRE DEL ENTREVISTADOR**

- Peña Godos, Sandy Yajahira

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO**

- Puican Descalzi, Luis

**CARGO**

- Jefe de personal

**FECHA DE LA APLICACIÓN**

- 07/05/2021

1. ¿Cuáles son las medidas que ha implementado la Municipalidad en áreas de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores ante este escenario de pandemia?
2. ¿Los espacios de trabajo están implementados para ofrecer comodidad y salud al trabajador municipal? Si – No ¿Por qué?
3. ¿Siendo la comunicación una competencia laboral muy importante dentro de las organizaciones, esta se da de manera regular con los trabajadores?
4. ¿Qué función considera cumple la seguridad dentro el trabajo municipal?
5. ¿Existe algún protocolo de salud y seguridad actualmente? ¿si existe, desde cuándo?, ¿quién lo elaboro?
6. ¿Se ha determinado que funciones deben permanecer de manera presencial y cuáles deben ser remotas? Si – No ¿cómo cuáles?
7. ¿Con qué periodicidad se evalúa la salud y seguridad los trabajadores municipales?
8. ¿Han desarrollado y/o actualizado la política de trabajo remoto en la municipalidad? ¿cómo?
9. ¿Cree usted que las medidas implementadas por la municipalidad aseguran la seguridad del personal?
10. ¿Existe algún método de evaluación que permita medir el rendimiento laboral de los trabajadores?
11. ¿Existe un área de seguridad y salud en la municipalidad, que funciones cumplen?  
Si - No ¿Por qué?

**Nota: Elaboración propia**

## **Aplicación de la guía de entrevista**

La entrevista se aplicó al señor Puican Descalzi, Luis, Gerente de personal de la Municipalidad Distrital La Brea- Negritos la misma que se desarrolló a través del aplicativo Wasap en conformidad con los protocolos de seguridad por la pandemia Covid-19.

**¿Cuáles son las medidas que ha implementado la Municipalidad en áreas de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores ante este escenario de pandemia?**

En atención a las directiva semanadas por el gobierno sobre todo el decreto legislativo N°1499 y la Resolución ministerial 239-2020 –MINSA se aprobó los lineamientos para la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al Covid-19, La municipalidad estableció las medidas para garantizar la salud de los trabajadores y en virtud de ello, se aprobó la creación de un plan de seguridad sanitaria.

**¿Los espacios de trabajo están implementados para ofrecer comodidad y salud al trabajador municipal? Si – No ¿Por qué?**

No, los espacios en el edificio de la Municipalidad no son adecuados para la comodidad, es más, algunos espacios están atiborrados por personal y con esta pandemia, se ha visto la necesidad de descongestionarlos, enviando a algún personal con edad en riesgo su casa, a fin de que labore vía remota.

**¿Siendo la comunicación una competencia laboral muy importante dentro de las organizaciones, esta se da de manera regular con los trabajadores?**

Si, a través de la oficina de recursos humanos se emiten directivas en favor del trabajo, se han desarrollado talleres de capacitación en relación la situación de pandemia del Coid-19; pero no se establecen reuniones periódicas con ellos.

**¿Qué función considera cumple la seguridad dentro el trabajo municipal?**

Es importantísima ya que ello asegura no solo el buen estado, la vida del trabajador, sino también en la media que la salud de ellos este protegido, protegemos a su familia sus compañeros trabajadores, y si está en comunicación directa con los pobladores usuarios de la Comunidad de La Brea.

**¿Existe algún protocolo de salud y seguridad actualmente? ¿Si existe, desde cuándo?, ¿quién lo elaboró?**

Existe un protocolo, pero no está actualizado, es mas no se ha actualizados los documentos de gestión como el ROF, o el MOF. Se han aplicado medidas de prevención de manera directa, pero no se ha desarrollado un sistema articulado. Creemos que debería hacerse desde la función de los regidores, pues si bien ellos no tienen poder de ejecución, tienen articulación con otras instituciones de las cuales podemos aprender.

**¿Se ha determinado que funciones deben permanecer de manera presencial y cuáles deben ser remotas? Si – No ¿cómo cuáles?**

Las actividades de entregas de documentos y extensión de permisos se hacen a través de aplicativo en línea en la dirección <http://munilabrea.gob.pe/notifica/formulario.html> , ello para evitar el contagio de la corona virus entre los usuarios que acuden a la municipalidad y sus trabajadores.

**¿Con qué periodicidad se evalúan la salud y seguridad los trabajadores municipales?**

Aun no existe una secuencia periódica de evaluación del personal, ello se hace en función a los problemas que suelen surgir en la atención del ciudadano y es allí cuando se acude a supervisa para detectar que está ocasionando los problemas.

**¿Han desarrollado y/o actualizado la política de trabajo remoto en la municipalidad? ¿Cómo?**

No, a política de trabajo se ha hecho sobre la marcha de la presencia del Covid19 y sobre base del MOF (manual de organización y funciones) y en base recursos humanos se ha visto en la necesidad de implementar el trabajo remoto con un número determinado de trabajadores (7 en promedio) cuyas características (edad, estado de salud, enfermedades, exposición al público, etc.) así lo requerían.

**¿Cree usted que las medidas implementadas por la municipalidad aseguran la seguridad del personal?**

Creo que sí, aunque se debería establecer nuevos mecanismos de control y de seguridad desde la actualización de los documentos de gestión como el manual de organización y funciones, aunque si se han desarrollado ordenanzas municipales orientado el trabajo en base a una prevención ante el contagio del Covid19.

**¿Existe algún método de evaluación que permita medir el rendimiento laboral de los trabajadores?**

El método que se hace antes de la pandemia era a través de una encuesta laboral, donde se solicitaba al personal establezca los avances y funciones en cada puesto dentro de la municipalidad, y a través de una encuesta de satisfacción a los usuarios y ahora se hace por medio de esta oficina, llamando por teléfono a los que están laborando vía remota y supervisando presencialmente al resto del personal.

**¿Existe un área de seguridad y salud en la municipalidad, que funciones cumplen? Si - No ¿Por qué?**

No, no se ha implementado esa área como tal, ni está contemplada en el manual de organización y funciones.

## ANEXO 7

### CARTA DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA- NEGRITOS 2020

**CARGO**

**“Año de la Universalización de la Salud”**

Piura, 03 de noviembre de 2020

Señor:

Dr. Rogger Orlando Genovés Morán  
Alcalde  
Municipalidad Distrital La Brea Negritos

Talara

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, la suscrita Sandy Yajahira Peña Godos, identificada con DNI. N°73117069, de la Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad César Vallejo Campus Piura, actualmente me encuentro cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, así mismo solicitarle el permiso para poder acceder a la información necesaria para la elaboración del proyecto de investigación titulado: “ **Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital La Brea – Negritos 2020**”

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

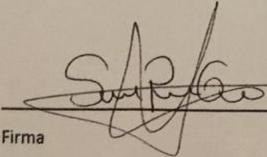
Para fines de una respuesta proporciono los siguientes datos:

Correo electrónico: [sandypenagodos@gmail.com](mailto:sandypenagodos@gmail.com)

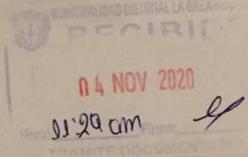
Celular: 920356174

Sin otro particular y agradeciéndole el interés de su persona en contribuir con los futuros profesionales, quedo de usted.

Atentamente,

  
Firma

Nombre y Apellidos  
SANDY YAJAHIRA PEÑA GODOS.

  
01.29 am

# Sistema de Trámite

Sistema administrativo de trámite documental de la Municipalidad Distrital La Brea Negritos

Fecha de Impresión : 04-11-2020 11:29:40

## DATOS DEL DOCUMENTO:

Código del Documento: **NL1083**

De: **SANDY YAJAHIRA PEÑA GODOS**

Nombre Ciudadano

Usuario Municipal:

Asunto: **SOLICITA PERMISO PARA**

**PEÑA GODOS,**

**GUERRA DE CASTRO,**

**PODER ACCEDER A LA**

**SANDY YAJAHIRA**

**MIRTHA**

**INFORMACION NECESARIA PARA LA**

**ELABORACION DEL PROYECTO DE**

**INVESTIGACION "PROTOCOLO DE**

**SEGURIDAD Y SALUD PARA EL**

**TRABAJO REMOTO DE LOS**

192.168.8.44:81/TRAMITE2016/imprimir-datos-documento.php?iddoc=NL1083

4/11/2020

Municipalidad Distrital La Brea - Negritos- NL1083

**SERVIDORES PUBLICOS DE LA  
MUNICIPALIDAD SITRITAL DE LA  
BRE-NEGRITOS 2020"**

Numero de folios:002

Area de procedencia: **TRAMITE** ← | Area de envío: **ALCALDIA** →

Fecha de Registro: 2020-11-04 11:29:33



Municipalidad Distrital  
La Brea Negritos

Gobierno Local

Copyright © 2014 Municipalidad Distrital La Brea Negritos  
Todos los derechos reservados.

## ANEXO 8

### CARTA DE ACEPTACIÓN PARA RECABAR INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA- NEGRITOS 2020



MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA - NEGRITOS

Negritos, 10 de noviembre 2020

“Año de la Universalización de la Salud”

Dra. Néida Rodríguez de Peña

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN – Universidad César  
Vallejo de Piura

Presente.-

Por la presente, autorizamos a su estudiante SANDY YAJAHIRA PEÑA GODOS, identificada con DNI N° 73117069, para que realice la investigación "Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital La Brea – Negritos 2021", para lo cual oportunamente le brindaremos la información que sea requerida.

Aprovechamos la oportunidad para hacerle llegar nuestros sentimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA - NEGRITOS  
ALCALDE MUNICIPAL

## ANEXO 9

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA-NRGRITOS



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúfiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

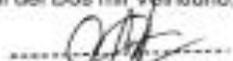
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para los colaboradores de la Municipalidad distrital La Brea-Negrillos 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de abril del Dos mil Veintiuno.

  
Mgtr. Cecilia Gómez Zúfiga  
CLÁD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúfiga  
DNI : 03490490  
Especialidad : Administración  
E-mail : [pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe)

**“PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA – NEGRITOS 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

  
 Mgtr. Cecilia Gomez Zaniga  
 CLAD. 15719



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO** con DNI N° **45361468** Magister en **GESTION PUBLICA** N° ANR: **13374**, de profesión **LICENCIADA EN ADMINISTRACION** desempeñándome actualmente como **DTC** en **UCV PIURA**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA – NEGRITOS 2021*	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	1.Clareza				
2.Objetividad					X
3.Actualidad					X
4.Organización					X
5.Suficiencia					X
6.Intencionalidad					X
7.Consistencia					X
8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de mayo del Dos mil Veintiuno.

*Ericka J Suysuy Ch*  
  
 Ericka Julissa Suysuy Chambergo  
 CLAD - 13374

Mgr. : Ericka Julissa Suysuy Chambergo  
 DNI : 45361468  
 Especialidad : Licenciada en Administración  
 E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

**“PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA – NEGRITOS 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de abril del Dos mil Veintiuno.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
 DNI : 02842237  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : [fwcastilop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastilop@ucvvirtual.edu.pe)

**“PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BREA – NEGRITOS 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																				98	



## ANEXO 10

### CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	C	10	100
	o		,0
	Excl	0	,0
	uido <sup>a</sup>		
Total		10	100
			,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	40



## I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Peña Godos, Sandy Yajahira
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital La Brea – Negritos 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
	:	Alfa de Cronbach. ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	21 de mayo del 2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

## II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.842</b>
------------------------------------	--------------

## III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Ítems iniciales: 40

Ítems finales: 40

El valor encontrado del índice Alfa de Cronbach de 0.842, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento

Estudiante: Peña Godos Sandy Yajahira  
DNI : 73117069

Docente :

Cesar Vilela Colla  
INGENIERO INDUSTRIAL  
CIP. 52627



**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	40

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	
El espacio donde labora le ofrece seguridad personal.	78,79	57,258	,489	,822
Considera agradable el ambiente laboral donde se desempeña.	79,50	54,731	,678	,831
Las distribuciones de las oficinas dentro del palacio municipal coadyuvan a la seguridad de los trabajadores.	78,36	59,940	,355	,807
En el espacio donde labora hay señalizaciones de zonas de riesgo.	79,57	60,571	,151	,820
La Municipalidad comunica a usted las zonas o áreas de riesgo.	79,23	66,879	-,414	,815
Existen requisitos que se deben cumplir a cabalidad para acceder a un determinado puesto laboral.	78,99	57,218	,489	,822
Efectuada la contratación la municipalidad cumple con alcanzar el MOF y ROF al trabajador.	79,50	54,731	,678	,813
Presenta usted problemas de salud.	78,36	59,940	,355	,807
Considera que el puesto donde labora afecta su salud personal.	79,57	60,571	,151	,820
Reconoce usted conocimiento de las zonas de peligro dentro del Municipio.	79,50	54,731	,678	,816
La municipalidad comunica al personal las zonas de peligro en la institución.	77,79	55,566	,562	,818
La municipalidad otorga revisiones médicas para los trabajadores.	80,29	66,220	-,324	,832
El municipio promueve el conocimiento de los riesgos de su puesto de trabajo.	78,79	57,258	,489	,822
La Municipalidad señala las zonas de riesgo.	79,50	54,731	,678	,813
La comunicación entre el personal es fluida.	78,36	59,940	,355	,807
La municipalidad promueve conductas de bioseguridad laboral.	79,57	60,571	,151	,820



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Se capacita al personal en temas de seguridad y salud laboral.	79,43	66,879	-,414	,812
La Municipalidad promueve equipos de seguridad entre los trabajadores.	78,79	57,258	,489	,822
Se le ha comunicado a usted la existencia de un plan de seguridad.	79,50	54,731	,678	,813
El plan de seguridad y salud es una necesidad y vital para el buen desempeño de los trabajadores	78,36	59,940	,355	,807
En la municipalidad se establecen claramente las funciones laborales que se deben cumplir en el trabajo remoto.	79,57	60,571	,151	,820
Es productivo cuando trabaja desde casa	79,50	54,731	,678	,816
Considera importante la implementación de un departamento de psicología que ayude en los procesos psicológicos y conductuales de los trabajadores ante la actual coyuntura.	77,79	55,566	,562	,818
La municipalidad realiza talleres de capacitación que familiaricen a los trabajadores con esta nueva modalidad laboral.	80,29	66,220	-,324	,812
Está de acuerdo con la implementación del trabajo remoto como alternativa de prevención ante posibles contagios de Covid-19.	78,79	57,258	,489	,822
La municipalidad suministra computadoras al personal que realiza trabajo remoto.	79,50	54,731	,678	,813
Considera adecuado la implementación de un sistema informático para un óptimo desempeño de sus labores.	78,36	59,940	,355	,807
Está de acuerdo con la habilitación de las diferentes redes sociales, en las computadoras proporcionadas por la municipalidad.	79,57	60,571	,151	,820
Considera importante la creación de correos institucionales para una formal comunicación entre los trabajadores que realizan trabajo remoto y la Municipalidad.	79,50	54,731	,678	,816
Considera que puede trabajar sin supervisión	77,79	55,566	,562	,818
Está de acuerdo con la realización del trabajo asignado, exclusivamente en la computadora proporcionada por la municipalidad.	80,29	66,220	-,324	,812
Tiene buena conexión a internet mientras trabaja desde casa.	78,79	57,258	,489	,822
La comunicación está basada en parámetros de respeto y cordialidad hacia el personal municipal y los integrantes de la comunidad.	79,50	54,731	,678	,813
Considera que redactan documentos e informes acorde al entendimiento general.	78,36	59,940	,355	,807
Tiene complicaciones para redactar con claridad documentos a través de la PC.	79,57	60,571	,151	,820
Cumple con presentar informes y/o documentos cuando le solicitan de manera oportuna.	79,50	54,731	,678	,816
Supervisan periódicamente el trabajo que hace Ud. en casa.	77,79	55,566	,562	,818
La Municipalidad le ha indicado periodos de evaluación de su trabajo remoto.	80,29	66,220	-,324	,812
Tiene Ud. contacto físico con el público usuario.	79,50	54,731	,678	,816
El trabajo remoto permite resolver problemas laborales.	77,79	55,8	,562	,818

  
**Cesar Vilela Calla**  
 INGENIERO INDUSTRIAL  
 CIP. 52622