



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del
trabajo remoto, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Agama Rojas, Nancy Margot (ORCID: 0000-0001-6715-2111)

ASESOR:

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio (ORCID: 0000-0002-3835-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis se lo dedico a mis queridos padres, sobre todo a mi madre y colega Dra. Nancy Margot Rojas Cárdenas, por su apoyo, compañía y dedicación en todas las etapas de mi vida.

De igual manera quiero dedicar este trabajo a los investigadores académicos quienes trabajan a diario con perseverancia y esfuerzo de manera honesta para aportar con conocimientos al desarrollo de su comunidad.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi familia y a la Universidad César Vallejo por facilitarme realizar mis estudios de posgrado.

También quiero agradecer a mi asesor Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez por su visión crítica y orientación que han hecho posible obtener resultados satisfactorios para el desarrollo de mi trabajo académico.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	19
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico	22
3.8. Método de análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. PROPUESTA	37
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Individualización de los sujetos de estudio.....	19
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo básica, de enfoque cualitativo, y orientada en el diseño fenomenológico. Los sujetos de estudio se constituyeron por tres servidores públicos integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de una entidad pública situada en Lima. La técnica de recolección de información empleada fue la entrevista, utilizando por instrumento la guía de entrevista estructurada. Se concluye que la gestión que desarrolla Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia, sobre la seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo remoto se desarrolla de manera eficiente, siendo que, estableció condiciones idóneas para prevenir riesgos y accidentes de trabajo, así como priorizar el cumplimiento del Objetivo Estratégico Institucional direccionado en fortalecer a gestión y la transformación digital en la entidad, alineándose en la implementación trabajo remoto como mecanismo para la continuidad de sus operaciones institucionales.

Palabras clave: Trabajo Remoto, seguridad y salud laboral, gestión de riesgos, seguridad de la información.

Abstract

The present research aimed to analyze the health and safety management in the remote work implementation process, Lima, 2021. Regarding the methodology, the research was of a basic type, with a qualitative approach, and oriented in the phenomenological design. The study subjects were made up of three public servants who are members of the Occupational Health and Safety Committee of a public entity located in Lima. The information gathering technique used was the interview, using the structured interview guide as an instrument. It is concluded that the management carried out by the Occupational Safety and Health Committee of the Superintendency, on occupational safety and health in the remote work modality, is carried out efficiently, being that it established suitable conditions to prevent risks and accidents of work, as well as prioritizing compliance with the Institutional Strategic Objective aimed at strengthening management and digital transformation in the entity, aligning itself in the implementation of remote work as a mechanism for the continuity of its institutional operations.

Keywords: Remote work, occupational health and safety, risk management information security.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha logrado evidenciar un incremento notable en el índice de incidentes, enfermedades y accidentes en el ámbito laboral, esta situación se ve manifiesta a raíz de una inadecuada gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en las organizaciones, transformándose esta situación en un fenómeno social. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2021), se informa que el costo mundial por año constituido por lesiones, enfermedades y accidentes en el ámbito laboral suman un aproximado del 4% del PBI mundial.

De acuerdo a ello, se estima que los accidentes en el trabajo y las enfermedades ocupacionales que se suscitan hoy en día han ido en aumento, tal es así, que al mes acontecen 231,667 accidentes seguido de muerte, por día se suscitan 7,722; por hora 322 y 5 por minuto. (Díaz et al., 2020). De esta manera, los accidentes laborales forman parte de nuestro entorno social, estas cifras manifiestan que la escasa de conciencia social, precariedad de las infraestructuras públicas, falta de responsabilidad social de las organizaciones; y la deficiente gestión de las organizaciones en materia de seguridad y salud del trabajo se constituyen como factores de origen del problema. Por ello, esta problemática no debe ser tomado como un dato estadístico más, debe analizarse de acuerdo a la trascendencia del problema (OIT, 2021).

En esta perspectiva, el Perú forma parte de esta problemática, siendo un país que se ve afectado en gran medida por este fenómeno social, registrando altos índices de accidentes laborales, conforme al Sistema de Notificación de Accidentes de trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, se registraron 2,501 de notificaciones en marzo del 2021, lo que equivale un incremento de 20,2% en comparación con las cifras registradas en marzo del año que antecede; y un incremento del 22.3% en contraste con las cifras registradas en febrero del año 2021. Del integro de notificaciones, solo el 96.56% se atribuyen a los accidentes laborales no letales, el 0,96% son por accidentes mortales, y el 1,96% atañe a los incidentes con alta peligrosidad, el 0.52% restante se conforma por enfermedades ocupacionales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

En escenario local, se ha logrado confirmar que en Lima Metropolitana se registran elevadas cifras de accidentes laborales resultantes de la deficiente cultura de prevención de riesgos y accidentes laborales en las organizaciones, es así, que

conforme a los datos estadísticos segregados al inicio de enero y febrero del presente año, se registraron un total de 4.259 accidentes en el ámbito laboral. ello causa un estado de alarma en la población (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

Por lo tanto, resulta relevante estudiar el hecho que origina el accidente, fundamentándose en los riesgos en el trabajo que operan en todo organismo que emprenda actividades económicas, comerciales e industriales, el riesgo proviene desde los inicios de la formación de la organización (Camacho, 2021). En este sentido, ente generador del riesgo se asienta sobre el propio organismo, en tanto, sujeto en quien recae la responsabilidad ante la ocurrencia del incidente (cuando existe un riesgo) es el gerente o director del organismo en cuestión, de esta forma, este sujeto es el responsable de comprimir los riesgos en el trabajo, brindando condiciones de seguridad y salud laborales adecuadas para sus trabajadores (Céspedes y Martínez, 2016).

De esta manera, la gestión institucional que efectúan las organizaciones sobre la prevención, identificación y evaluación es fundamental para brindar seguridad laboral a los trabajadores y a los usuarios que acceden a las instalaciones del organismo (Yarnold, 2020). Para ello, las organizaciones deben instituir el Comité de Seguridad y salud en el Trabajo, a través del cual se aplique un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en donde, sea posible emplear de forma consciente los múltiples componentes de este sistema, y efectuar las directrices de monitoreo en estructura orgánica de este sistema previamente a la ocurrencia de un suceso no esperado o previsto (Montaudon et al., 2021).

Bajo este criterio, al hacer referencia a la Seguridad y Salud en el trabajo, su estudio no se reduce tan solo en la prestación de servicios de forma física o presencial, sino que, abarca todo tipo de prestación de servicios que implique todo vínculo de índole laboral (Heredia, 2020). De esta forma, se incluye a la modalidad del trabajo remoto que fue instaurada como una medida excepcional y temporal de prestación de servicios, con el objetivo de minimizar la propagación del Coronavirus, así como, para la continuidad de las relaciones mercantiles y profesionales en la sociedad (Sánchez-Toledo, 2021).

En este contexto, la modalidad de prestación de servicios “trabajo remoto” introduce nuevos escenarios distintos al centro de trabajo respecto a la previsión

de riesgos y enfermedades en el trabajo, por tanto, los empleadores asumen la responsabilidad de promover un entorno seguro para el desempeño de las funciones de sus colaboradores ocupacionales (Rodríguez, 2019). En esta línea, la gestión de riesgos que realizan las instituciones públicas es una herramienta que favorece la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales (Bonilla, 2016).

En este sentido, la presente investigación se orientó en estudiar el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo instaurado en un organismo público, adscrito al Ministerio del Interior, que cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año 2017, no obstante, recién en el año 2021 se implementa el trabajo remoto como medida extraordinaria temporal de prestación de servicios en el marco de la Pandemia por Covid-19. Por todo ello, en la investigación surge una interrogante general, ¿Cómo se desarrolla la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto en una institución pública situada en Lima, 2021?

En esta perspectiva, se trazaron tres problemas específicos: en primer lugar, ¿Cómo se efectúa política de seguridad y salud en el proceso de implementación trabajo remoto?; en segundo lugar, ¿Como se efectúa la Política de Seguridad de la Información en el proceso de implementación del trabajo remoto?, y por último, ¿Como se efectúa el seguimiento y control de las actividades en la jornada laboral del Trabajo Remoto?

Bajo estos planteamientos, en la investigación se planteó como objetivo general, analizar la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021. En este contexto, se pretende cumplir con los siguientes objetivos específicos: Determinar cómo se efectúa política de seguridad y salud en el proceso de implementación trabajo remoto, Lima, 2021; Establecer como se efectúa la Política de Seguridad de la Información en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021; Determinar cómo se efectúa el seguimiento y control de las actividades en la jornada laboral del Trabajo Remoto, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se expondrán algunas investigaciones preliminares, teorías, conceptos y definiciones asociadas al problema de investigación, estos datos desempeñarán la función de respaldar la materia de estudio, y para fundamentar las categorías de estudio de la presente investigación. De esta forma, se entiende por trabajos previos a las investigaciones que tengan algún tipo de nexo con la presente investigación, que posibilitará determinar que este mismo concierne a un contexto no estudiado hasta la actualidad pero que es imprescindible su análisis (Bernal, 2015, p. 45). En referencia, es preciso señalar algunas investigaciones relacionadas a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, realizadas a nivel internacional y nacional, las que se mencionarán a continuación:

Al respecto Sabastizagal et al. (2020) efectuaron un estudio con el objetivo de conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú, se orientó en el enfoque cualitativo y utilizaron como instrumento la entrevista, se encauzó en advertir los escenarios de seguridad y salud en el trabajo y la prevención de enfermedades de índole laboral en el marco del personal de teletrabajo. En su investigación se determinó que la seguridad y salud en el trabajo implica la previsión y control de los riesgos laborales, incidentes en el trabajo, y las enfermedades ocupacionales, a su vez, se fundamenta en el compromiso del empleador de adecuar la totalidad de medidas para prevenir riesgos y accidentes laborales en el acondicionamiento y desarrollo de las actividades laborales.

Torres, et al. (2020) en su investigación planteó como objetivo comprender la necesidad de una gestión establecida en procesos asentados en una matriz de identificación y evaluación de riesgos para garantizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en toda organización, para ello se orientó en una metodología cualitativa, en base a la revisión documental de bibliografía derivada de la OIT afines al tema, así como se analizaron datos estadísticos referentes a siniestros de índole laboral registrados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo entre el 2018-2019 considerando esta data como muestra representativa del estudio. Se concluye, que la seguridad y salud en el ámbito laboral es una cuestión esencial para toda organización pública o privada, siendo que, de ello depende la eficiencia

del desempeño laboral de un trabajador, al igual, que la defensa de la integridad física y psicológica del trabajador en el desarrollo de sus labores.

Osio (2016) realizó una investigación de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, con el objetivo de lograr determinar los efectos a futuro del trabajo remoto en tiempos de pandemia, resolver algunas interrogantes que surgen sobre esta problemática, resulta factible analizar las estadísticas recientes de trabajo remoto. Las estadísticas de teletrabajo muestran que esta alternativa genera una mayor flexibilidad en la jornada de trabajo, esto conlleva a un mayor compromiso y participación con la empresa, así también, denota un mayor reconocimiento por parte de los empleadores, mejora el cuidado del medio ambiente, mejorando los resultados comerciales a través del rendimiento optimizado que procura el trabajo remoto. En síntesis, las estadísticas muestran que los resultados de los negocios se fortalecerán por la gestión del trabajo remoto.

Respecto, a la investigación realizada por Álvarez y Riaño (2018) en su estudio plantearon como objetivo estudiar la evolución de la política pública en Colombia sobre seguridad y salud en el trabajo tomando, la metodología empleada se orientó en una investigación de tipo narrativa bajo el enfoque cualitativo, se fundamentó en el diseño de teoría fundamentada, la técnica de recolección de información aplicada fue el análisis documental, se tomaron como fuentes de información documentos de la OIT y de la OMS, así como bases de datos de revistas científicas especializadas en el tema, se aborda un análisis de los alcances de los incidentes, riesgos, accidentes y enfermedades profesionales en el ámbito laboral, que repercuten en la productividad laboral y la mejora sostenible. La aplicación del trabajo remoto genera un cambio en la conducta y hábitos de las personas, ya que implica trabajar desde casa, la utilización de nuevas tecnologías, Además, se plantea, que un indicador que interviene en la ejecución del trabajo remoto en las empresas es el liderazgo y empatía. Se concluye, que la crisis que se suscita con el Covid-19, constituye una experiencia para medir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para una sostenibilidad laboral.

Por su parte, Céspedes y Martínez (2016) realizaron una investigación con el propósito de estudiar las limitaciones en los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral que inciden en correcta actuación de la responsabilidad social de las empresas, destacaron que la gestión de la seguridad laboral y la salud ocupacional

es una responsabilidad que asume el empleador con su equipo de trabajo, desarrollaron su investigación bajo el enfoque cualitativo, fundamentándose en el método analítico-deductivo a través de la revisión documental sistemática de normativas y de investigaciones afines al tema, de esta manera, llegaron a concluir, que el sistema de gestión de SST se configura en tres fases; en primer lugar, establecer la política de seguridad en la organización; segundo, estructurar el sistema de identificación, prevención y evaluación de los riesgos laborales; por último, implementar programas de prevención, seguimiento y control de la seguridad ocupacional en las actividades laborales. Estos puntos tienen un vínculo muy estrecho, en caso problemas en una de las fases, afecta directamente en las restantes.

Por su lado, Guzmán et al. (2017) desarrollaron un estudio direccionado en el objetivo de analizar el ordenamiento institucional a nivel mundial y regional de la seguridad y salud en el trabajo desde el contexto de la protección de los derechos humanos, empleando como indicador las acciones estratégicas aplicadas para la elaboración de las políticas públicas focalizadas en la defensa de los trabajadores frente a los riesgos laborales, se realizó con un enfoque cualitativo, de tipo normativo-analítico, el diseño empleado fue el fenomenológico. Concluyeron que el factor principal de la ocurrencia de siniestros y fatalidades laborales se cimienta en la carencia de políticas públicas orientadas en la prevención de riesgos laborales, así como el la falta de seguimiento, monitoreo, y evaluación de estas políticas en el desarrollo de las actividades de las organizaciones, por tanto, surge una necesidad imperiosa de establecer lineamientos precisos en materia de seguridad y salud en el trabajo acorde con los objetivos institucionales y la realidad política, laboral y económica del país.

Es preciso señalar, que la presente investigación se ha logrado analizar algunos artículos científicos internacionales relacionados al objeto de estudio "Trabajo Remoto". En este contexto, Valencia (2018) en su estudio tuvo como propósito examinar el sistema normativo y legal del teletrabajo en el Perú vinculando esta modalidad de trabajo con las políticas públicas fundamentadas en el Gobierno electrónico, esta investigación fue realizada en método cualitativo, siendo una investigación de tipo descriptiva con diseño de teoría fundamentada, se empleó como técnica de recolección de datos el análisis documental – histórico, se

dirigió en analizar las perspectivas con mayor notoriedad de teletrabajo en el Perú, así como las organizaciones que intervienen para la contratación de trabajadores, las oportunidades para fomentar la modalidad, y las políticas gubernamentales para su implementación y de los encargados de su crecimiento; llegó a la conclusión de que el teletrabajo se establece como una herramienta que fomenta la defensa de los derechos humanos y el progreso de la nación al producir oportunidades de empleo, perfeccionando el rendimiento laboral e incrementando la calidad de vida de la población.

Sánchez-Toledo (2021) en su investigación aborda el propósito de determinar los efectos del teletrabajo en la salud laboral en la seguridad ocupacional de los trabajadores, se desarrolló a partir de la revisión y análisis de 14 investigaciones relacionados al objeto de estudio, aplicó el método cualitativo a través de la revisión sistemática de investigaciones, el análisis de la información se realizó conforme a los parámetros que establece la metodología PRISMA, y la categorización de los datos segregados producto de la revisión, obteniendo como resultado principal que los temas más significativos sobre las secuelas que genera el teletrabajo se centran en las variables: manejo del estrés, los padecimientos de índole ergonómico y psicosociales; y la capacitación. Por último, se concluye el teletrabajo aporta beneficios tales como la productividad y una mayor organización del tiempo, también genera desventajas en la salud del trabajador, no obstante, un indicador a tener en cuenta es la capacitación en torno a método de trabajo y al uso de los TICs.

Por su parte, Montero et al. (2020) en su artículo abordó el propósito de analizar la evolución jurídica del teletrabajo en el contexto de la pandemia por el Coronavirus, la metodología empleada fue de enfoque mixto, se emplearon dos técnicas de recogida de información el análisis documental, siendo que se realizó una revisión sistemática de normativas y preceptos jurídicos, además, se empleó una encuesta a través de la aplicación de un formulario en línea dirigida a una población de 694 personas que laboren como teletrabajadores, de los resultados, exponen que con la pandemia se ha observado una tendencia que va en aumento sobre el estilo de trabajo en casa, el teletrabajo implica una confrontación de campos opuestos, ya que surgen pros y contras con su ejecución. Por ello, concluyeron que es necesaria una política empresarial que fomente la disciplina

digital, puede ser definido como el ingrediente secreto para que funcione adecuadamente el trabajo remoto en una empresa, y una herramienta para mejorar la productividad de los trabajadores remotos, implicando también un uso eficiente de las tecnologías de la información y comunicación para esta reestructuración empresarial.

Asimismo, en el artículo científico presentado por Lampert y Poblete (2018) en su investigación tuvo por objetivo estudiar la conceptualización del teletrabajo por los efectos en la salud de los trabajadores en el aspecto negativo y positivo, utilizando el método cualitativo, empleando la revisión documental como técnica de recolección de información y el procesamiento de la información se realizó mediante el procedimiento de categorización, distribuyéndose en cinco categorías, tiempo de trabajo, desempeño laboral, balance entre familia y trabajo, inserción laboral, y salud laboral, de todo ello, se muestra que por la pandemia Covid-19 se ha modificado y reconsiderado aspectos cotidianos en el campo laboral, se establece que el trabajo a distancia provoca efectos positivos significativos tanto en el empleado como en el trabajador. Se concluye que el trabajo a distancia impacta en el rubro de la productividad, ya que aumenta en el trabajo de forma remota, incrementa la eficiencia por la carencia de interrupciones, mayor satisfacción laboral por la flexibilidad del horario laboral; un beneficio para los empleadores es la reducción de los costos; sin embargo, se considera que el trabajo remoto puede generar riesgos a la privacidad electrónica de los trabajadores por la vigilancia.

Además, Oszlak (2020) en su investigación se direccionó en el propósito de estudiar el desarrollo evolutivo del fenómeno trabajo remoto en base a datos estadísticos que evidencian la gradual institucionalización y regulación de esta modalidad de prestación de servicios en el marco de la crisis sanitaria, pero lo cual se empleó el enfoque cualitativo, en base al análisis documental-normativo de estudios afines al tema, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo, se determinó que la modalidad de trabajo remoto puede variar de acuerdo a las condiciones de trabajo y la normativa interna de la institución y de los regímenes laborales de prestación de servicios, ya que puede ser total o parcialmente remoto.. Entonces, se concluye que el trabajo remoto es una herramienta de gestión empresarial, que tiene potencial para incrementar la satisfacción laboral y obtener mayores beneficios económicos.

Al respecto, en la investigación realizada por Vicente et al. (2018) en su investigación abordó el objetivo de analizar documentalmente la figura del teletrabajo y su implicancia en la salud laboral, respecto a los riesgos laborales que conduce esta nueva modalidad, así como, las ventajas que proyecta en ecoeficiencia y en la economía empresarial, se direccionó en el método cualitativo, de tipo descriptivo – explicativo, empleando el análisis documental como técnica de recolección de información, logrando determinar que frente a la incertidumbre que surge con el Covid-19, se hace necesario establecer políticas definidas y claras sobre el trabajo remoto, así como capacitar a los trabajadores preventivamente, sin embargo, este nivel de preparación en muchos casos no resulta posible debido a la falta de recursos y tiempo. De ello, concluyen que coexisten una serie de factores que determinan la exigencia del trabajo a distancia, entre los que se incluyen: la falta de supervisión cara a cara; falta de acceso a la información; aislamiento social; distracciones en el hogar.

En la investigación presentada por Venegas y Leyva (2020) plantearon por objetivo describir los aspectos fundamentales de la fatiga y carga mental que genera la aplicación de la modalidad de teletrabajo en la salud de los trabajadores, para ello se empleó el enfoque cualitativo, fue un investigación de tipo básico, de nivel descriptivo, en donde para describir la problemática se realizó una revisión de la bibliografía científica de las áreas de conocimiento de la medicina, psicología, y la gestión pública, se destaca que la crisis por el Coronavirus también promueve la creación de oportunidades, el trabajo remoto plantea interrogantes sobre los cambios de la dinámica de trabajo en equipo, las modalidades de comunicación, la ansiedad, actitud personal, liderazgo virtual, la gestión de las TICs, y el impacto general del trabajo del equipo. Finalmente, se concluye que debe de tomar en cuenta las disposiciones implementadas durante la etapa del trabajo remoto, es una ocasión para determinar nuevos métodos para evaluar la efectividad del trabajo remoto para las empresas y las implicancias en la salud ocupacional de los trabajadores.

Igualmente, en el artículo científico realizado por Delgado de la Mata (2020) se esboza el propósito de efectuar un análisis de la aplicabilidad del trabajo remoto en el sector público y privado en el contexto de la pandemia por el Covid-19, se desarrolla bajo el enfoque cualitativo, siendo un investigación de tipo básica, de

nivel descriptiva, direccionada en el diseño fenomenológico, en donde, se realiza una revisión analógica de las figuras de trabajo remoto en contraste con el teletrabajo, buscando las diferencias y similitudes entre ambas medidas, con el fin de establecer la eficacia y eficiencia de esta medida en la realidad laboral peruana, por último, se destaca que existen formas de mejorar la productividad en los trabajos a distancia, estableciendo que tomar descansos durante el día es un método efectivo para desarrollar estos trabajos. Los descansos ayudan a los equipos en mantenerse enfocados y eficientes durante esta etapa de trabajo, combate el estrés y mantiene el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se concluye que el trabajo a distancia genera una desventaja, que se relaciona a la gestión de las relaciones personales; es decir, para los trabajadores remotos resulta difícil conectarse con sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, resulta necesario conceptualizar algunos términos relacionados al objeto de estudio. Bajo esta idea, se define al trabajo como un atributo que identifica a la naturaleza humana, debido a que, permite al hombre incrementar sus capacidades, modificando su contexto, y adicionando un valor agregado, que hace posible conseguir una estimación social que distinguen a grupos según su reputación, jerarquía, fortuna (Messina y Pieck, 2015).

En esta línea, Reyes (2016) refiere que el trabajo se puede definir como una actividad humana, mental, o pragmática que ejecuta el trabajador con independencia de las restricciones propias de los estudios técnicos o profesionales que disponga. Igualmente, Arellano y Benfeld (2017) explica que el trabajo es una condición indispensable para todas las personas que se interrelacionan en la sociedad, ya que, aporta para el aprendizaje de los individuos, y también, en la satisfacción de las necesidades básicas propias y de su entorno, para generar y mantener relaciones sociales, y efectuar las obligaciones para con la sociedad.

En esta línea, es necesario definir el término derecho al trabajo, que alude directamente al derecho laboral y a los derechos fundamentales, dada su aplicación en distintos ámbitos de los ordenamientos jurídicos. Sobre ello, Gómez (2015) señala que el derecho al trabajo es el conglomerado de preceptos y disposiciones legales que tiene por objeto controlar las interacciones en el ámbito laboral, que se suscitan entre el trabajador y su empleador a nivel particular y/o gremial para lograr la igualdad y conciencia social en las relaciones laborales (Abrams, 2020).

Asimismo, el derecho al trabajo es un derecho que debe de ser tutelado y fomentado por el Estado. En este sentido, el derecho al trabajo es un derecho examinado a nivel internacional en la mayoría de ordenamientos jurídicos, implica la posibilidad para realizarse en la vida a través de un empleo de elegido autónomamente o admitido (Nieves, 2016).

Cabe señalar, que el derecho al trabajo encuadra tres características esenciales que se vinculan entre sí, la disponibilidad, la accesibilidad, y la aceptabilidad y calidad, estas características se consideran como indicadores que permiten determinar si se logra configurar el derecho al trabajo en determinado contexto (Valencia, 2019). En definitiva, es primordial considerar que el derecho al trabajo y los derechos anexos se encuentran autorizados y contemplados por las múltiples disposiciones internacionales (Zuta, 2019). Asu vez, Valverde y Rodríguez (2017) indicaron que el derecho al trabajo debe de entenderse como una seguro de continuidad que sirve como instrumento de solución contra la imparcialidad entre empleador y el trabajador, situación de desventaja para este último; por lo cual, posee la competencia de la equidad para compaginar los intereses de los sujetos parte de la relación laboral.

En esta perspectiva, se puede indicar que para que se constituya propiamente la relación laboral en un trabajo, se hace evidente la alusión a los: Elementos de la relación laboral. Sobre ello, existen elementos esenciales que configuran la relación laboral los cuales son: la remuneración, que son los honorarios percibidos en contraprestación por lo servicios brindados; la prestación personal, que es la función o servicio específico ejecutada por la persona natural; y la subordinación, es la dependencia del trabajador ante el empleador, quien efectúa la administración de las diligencias y labores sujetándose a condiciones, tales como, los derechos del trabajador (Pacheco, 2015). En consecuencia, si el empleador no logra desacreditar la existencia de los elementos constitutivos enfocándose principalmente en la subordinación, se resolverá declarar la existencia de la relación laboral entre las partes (Moreno, 2020).

Otro punto importante, trata sobre la normativa de la Organización Internacional del Trabajo – OIT dentro del contexto de la pandemia Covid-19. Sobre este punto, resulta pertinente señalar que las normas internacionales del trabajo aportan un soporte de entendida efectividad para las réplicas políticas que focalizan

y dirigen a la restauración de la sostenibilidad y de la igualdad (OIT, 2020). Entonces, entendemos que las normas de nivel internacional en materia laboral son beneficiosas en el marco de las acciones consecuentes a la problemática generada a causa Coronavirus (Caramela y Martins, 2020).

En este sentido, las disposiciones internacionales de trabajo engloban directrices específicas para respaldar y amparar el trabajo digno en el marco de la contienda frente a la pandemia, lo que implica directrices que se vinculan estrechamente a la pandemia Covid-19 (OIT, 2018). En base a lo cual, se han propuesto una serie de planes estratégicos que respondan ante la crisis, por lo cual, se plantea la adopción de un esquema progresivo, sistemático y multidisciplinario que aplique un conjunto de estrategias congruentes y de carácter universal para favorecer la restauración y optimizar la resistencia (Cook, 2020).

En esta línea, la emergencia sanitaria por causa de la Pandemia ha afectado en gran medida al empleo en sus distintas aristas, siendo que, se ha vislumbrado una serie de restricciones en el desenvolvimiento de las diligencias financieras en el país. Esta situación ha repercutido de manera significativa en los índices de empleo y subempleo (Ayala del Pino, 2019). Por ello, se hace evidente que es pertinente incorporar medidas focalizadas para afianzar la economía y ocuparse de los problemas de empleo, asimismo, incluir mecanismos de incentivos o beneficios tributarios y económicos conducente a nivelar los instrumentos de preservación, así como los salarios, y a fomentar y garantizar la continuidad de las compañías y organizaciones (Guerrero y González, 2020).

A su vez, esta realidad que estamos atravesando por la pandemia ha originado un aumento en las cifras de despidos por el nivel de afectación económica, por la naturaleza de las actividades económicas, o por cuestiones de seguridad y salud, repercutiendo en las empresas y organizaciones privadas en el país (Barahona y Veres, 2020). Por lo cual, como se tiene entendido ante esta situación “despido”, el trabajador en esta situación tendrá derecho a una indemnización por los servicios prestados, beneficios sociales, prestaciones de salud, y otras análogas, ello con el objetivo de asistir al trabajador para resarcir la privación salarial padecida como resultado del despido (Hernández y Saccucci, 2020).

Por regla general, para el término del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador es imprescindible una causa que justifique tal despido. Es decir, que todo despido debe ser motivado por una causal. Estas causales se relacionan con las competencias, el comportamiento o fundamentadas en las necesidades de las organizaciones (Larson et al., 2020). En esta línea, los empleadores tienen la obligación de promover la continuidad de las relaciones laborales con sus trabajadores, por lo que debe de evadir o aminorar en lo que se pueda las terminaciones de los vínculos laborales con móvil financiero, técnico, constitutivo, procurando resguardar de cualquier pérdida o daño para el funcionamiento efectivo de la organización, instalación o encargo. Además, se estipula que cuando se determine, la autoridad correspondiente deberá cooperar a los sujetos integrantes de la relación, a encontrar soluciones a las cuestiones que surjan con los despidos de las relaciones laborales (Ulloa, 2020).

Por otra parte, esta crisis sanitaria ha afectado al sector privado, siendo que, solo algunos rubros empresariales pudieron continuar desarrollando sus actividades económicas, y las organizaciones que han estado activas durante esta pandemia han sido objeto de restricciones, tales como, el horario de atención por el toque de queda impuesto por el gobierno, por motivos económico, así como, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, por motivos estructurales y tecnológicos, o por las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo (Nolazco et al., 2020).

Por todo ello, las empresas han adoptado medidas alternativas contempladas en las disposiciones legales (Decreto de Urgencias N°029-2020), que difieren del despido, ya que, se orientan en lograr minimizar los efectos negativos producidos en la productividad y rentabilidad económica de sus respectivos negocios por la pandemia Covid-19, y también, estas medidas se enfocaron en minimizar el nivel de afectación a sus trabajadores, encausando su accionar en mantener el vínculo laboral y la continuidad de sus trabajadores en la organización (Paredes, 2020). Entre las medidas adoptadas se hallan la reducción de la jornada laboral, siempre que no sea menor a la permitida por ley; reducción de la remuneración, siempre que no sea por debajo del salario mínimo legal; la suspensión perfecta de laborales (D.U. N°029-2020); el teletrabajo (Ley N°30036),

el trabajo remoto (D.U. N°026-2020), las cuales se orientan en reanimar es estado financiero del país (La Serna, 2020).

Por otra parte, es preciso describir las categorías de estudio planteadas, empezando por la seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, Torres, et al. (2020) en su investigación titulada “Gestión por procesos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo” establece que conocer los alcances de la normativa en SST es un tema esencial para toda organización pública o privada, siendo que, de ello depende la eficiencia del desempeño laboral de un trabajador, al igual, que la defensa de la salud corporal y psicológica de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades es responsabilidad de la organización. A su vez, Yarnold (2020) explica que es un derecho esencial de todo trabajador que precisa de un análisis normativo y social. Este derecho se fundamenta en el compromiso del empleador de adecuar la totalidad de medidas para prevenir riesgos y accidentes laborales en el acondicionamiento y desarrollo de las actividades laborales.

Sobre la subcategoría política de seguridad y salud en el trabajo, Guzmán et al. (2017) refiere que desde sus inicios las políticas en SST son abordadas por los organismos de nivel internacional, los mismo que se encargan de establecer las pautas enmarcadas en los derechos humanos de los trabajadores, fomentando el desarrollo profesional y laboral de los ciudadanos a través de trabajo seguro y las condiciones laborales dignas que prevengan riesgos a la salud y seguridad de las personas. Además, cconforme a los múltiples legislaciones y normativas referentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el empleador se constituye como encargado del cuidado y salud de los trabajadores a su cargo, lo que implica aplicarse en todos los tipos de prestación de servicios incluyendo al teletrabajo y el trabajo remoto (Suclupe y Farah, 2020),

Por tanto, el compromiso que asumen los directivos de las organismos en la cultura de seguridad y salud en el trabajo, se materializa al definir claramente al política de SST en base al análisis situacional de los riesgos laborales que se presenten en la organización para establecer los objetivos institucionales; al cumplimiento de la normativa vigente en materia de SST; mantener informados a los trabajadores sobre las obligaciones que asumen en la gestión de SST; y en garantizar programar actualizaciones periódicas sobre la identificación y

prevención de riesgos por medio de capacitaciones dirigidas al personal (Céspedes y Martínez, 2016)

En lo referente a la subcategoría política de seguridad de la información, es preciso referir lo señalado por Ávila (2017) que conceptualiza a la seguridad de la información como la tutela que se le proporciona a la información institucional que se registra mediante medios tecnológicos, tales como, equipo de cómputo, en una base de datos, aplicativos o plataformas informáticas de la institución, igualmente, Ushakova (2017) señala que también asegura la protección de los mecanismos de accesos a los recursos informáticos, tales como: claves, contraseñas y otras facilidades.

En este sentido, la seguridad de la información se constituye como un asunto de vital importancia en toda organización, la gestión de riesgos operacionales, la seguridad digital se configura como componentes básicos de la Política de seguridad de la información en toda organización (Ávila, 2017). Cabe resaltar, lo señalado por Altamirano de la Borda (2020) quien indica que la seguridad de la información esta intrínsecamente vinculado a la administración pública, ya que, los organismos públicos trabajan con información producto de la gestión que realiza la administración pública, configurándose así en un proceso sistemático de transformación de la información, ahora bien, el derecho al acceso a la información pública solo se aplica en la administración pública, ya que se ampara en la transparencia de la información (Weller, 2020).

Entonces, el objetivo de la Política de seguridad de la información se centra en asegurar la defensa de los activos, información sensible y censurada que la conforma y relaciona, para brindar servicios que posibiliten la administración de los servicios que ofrecen y de las actividades de manera adecuada, segura y diligente, y que influye en la calidad de los servicios y las condiciones de trabajo para los usuarios, empleados, y proveedores (Altamirano de la Borda, 2020). Respecto, a la investigación realizada por Robinson (2020) titulada: *Cómo el trabajo remoto está innovando el futuro laboral*, se aborda un análisis sobre la seguridad de la información al emplear los medios informáticos y análogos en las actividades laborales desarrolladas de manera remota.

Al mismo tiempo, Ticse et al. (2019) refiere que para ejecución de la Política de seguridad de la información en una organización es vital que se implementen

nuevas tecnologías y que se adquieran nuevo equipamiento informático acorde con las actividades y servicios que desempeñan, así como que se apliquen mecanismos para resguardar y garantizar el estado inicial de las maquinas, la accesibilidad, para un adecuado uso y mantenimiento de los sistemas tecnológicos.

Respecto a la categoría de trabajo remoto, conforme al Artículo 16º del Decreto de Urgencia N°026-2020 se determinar que el Trabajo Remoto puede definirse como "(...) la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita".

En relación, al proceso de implementación del trabajo remoto se proponen las fases (planificación, ejecución y supervisión) para la implementación del Trabajo Remoto en las instituciones públicas (SERVIR, 2020). Asimismo, Ayala del Pino (2019), manifiesta que la fase de planificación se configura por la delimitación de las tareas o funciones que se van a efectuar, así como, la organización para determinar los intervinientes y los procedimientos que realizarán para ejecutar los objetivos.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que la comunicación es una parte fundamental dentro del proceso de implementación de esta modalidad. Conforme al Art 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, "*... se faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19*" (Sánchez, 2020).

Respecto, a los factores que inciden en la implementación del trabajo remoto, López (2020) afirma que son cuatro los factores determinantes en el proceso de implementación de trabajo a distancia: naturaleza de la prestación de servicio; grupos de riesgo; equipo y medios (Telecomunicaciones, informáticos y análogos); situaciones especiales. Asimismo, Aguilar et al. (2021) refiere que en la modalidad del trabajo remoto la adquisición o compra de los equipos y medios informáticos (equipos de escritorio, laptops y otros anexos) son facilitados por el propio trabajador, no obstante, se puede pactar entre las partes de la relación laboral que los gastos anexos o subordinados del suministro de dichos medios sean

solventados por el empleador o por la institución, siempre y cuando esto se encuentre estipulado de manera contractual.

Con relación, Lora (2020) manifiesta que respecto a las situaciones especiales, este viene a ser un factor determinante en el proceso de implementación del trabajo remoto, conforme a ello, los empleadores se encuentran obligados a determinar los distintos contextos en las que pueden localizarse los trabajadores como resultado de las medidas procedentes de las declaratorias de emergencia sanitaria, estableciendo una comunicación directa y facilitando la información de cada trabajador.

Respecto a la subcategoría obligaciones especiales, Mella (2017) expone que, los empleadores cuentan con las mismas obligaciones en materia de seguridad y salud laboral para los trabajadores a domicilio, teletrabajadores y los trabajadores remotos, como para cualquier otro trabajador de la organización. Estas obligaciones comprenden la identificación, prevención y gestión de los riesgos laborales del trabajador bajo la modalidad remota o a distancia.

Referente a la subcategoría Jornada laboral, Kajatt (2019) señala que para la modalidad de trabajo remoto se aplica la jornada legal, no obstante, la distribución de horario semanal puede ser convenido entre las partes contractuales, siempre que se respete los límites legales, este convenio del horario puede efectuarse antes de iniciar las actividades laborales o durante el mismo, por tanto, estos convenios deben de estar suscritos en el contrato y documentados en el expediente del trabajador. Se debe tener en cuenta en la modalidad de trabajo remoto deben de comunicarse cualquier incidente que ocurra en el desarrollo de las actividades al jefe inmediato.

Finalmente, es preciso definir la subcategoría referente al seguimiento y Monitoreo de las actividades, Thompson (2020) menciona que en el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de vigilar el desempeño de las actividades adjudicadas a los trabajadores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico. Por tanto, la evaluación de desempeño se constituye como una mediada de aplicación primordial en este tipo de modalidad de trabajo, ahora bien, el control no solo se establece sobre la productividad sino que implica la supervisión de los riesgos laborales y del cumplimiento de las medidas de SST.

III. METODOLOGÍA

La metodología puede ser conceptualizada como la agrupación de procesos, que mediante el empleo de instrumentos básicos de recolección, se investiga una problemática que se suscita en la realidad, con el objetivo de brindar una solución a este problema de investigación (Bernal, 2010).

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación atañó a un estudio de tipo básica, en razón, que requiere de la revisión en profundidad de la información recolectada, y análisis de la Gestión de la Seguridad y Salud en el proceso de implantación del trabajo remoto.

Sobre ello, Sánchez y Reyes (2002) refieren que en este tipo de investigación es conocida también como principal o esencial, demanda la exploración de nuevas precepciones y teorías de investigación con la finalidad de recolectar información que se suscita en la realidad, y desarrollar el saber científico incrementando las teorías cognitivas fundamentados en máximas y en normativas.

Respecto al enfoque investigación, en la investigación se estructuró dentro del enfoque cualitativo, entendiéndose los datos recogidos se fundamentan básicamente en información simbólica verbal, y los resultados producto del análisis son buscan generalizar una problemática, solo evidenciar una realidad con mayor profundidad.

Hernández, et al. (2014) refiere que en el enfoque cualitativo, el accionar del investigador se desarrolla dinámicamente en dos trayectorias: entre los sucesos y su respectiva deducción, por ello, se considera un proceso radial donde la secuencia es versátil dependiendo del estudio y del investigador.

En este contexto, la investigación se construyó siguiendo el diseño de fenomenológico, por medio del cual se interactúo directamente con las declaraciones de los sujetos de estudio y sus experiencias, para analizar el objeto de estudio en base a sus interpretaciones. En concreto, se analizó la gestión que opera una institución pública sobre la seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo del trabajo remoto, analizando y describiendo la problemática de estudio a un nivel intrínseco, es decir, a través del análisis en profundidad e interpretación de las conclusiones resultantes de las réplicas de los sujetos intervinientes

Con ello, se entiende que en el diseño fenomenológico el investigador tiene como objetivo examinar y describir un problema social en base a particularidades evidentes de los sujetos de estudio para el análisis de un caso específico (Hernández et al., 2014).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Es conceptualizado como el conjunto de concepciones y criterios desarrolladas durante el estudio, que presenta el autor de la investigación con el objeto de establecer los resultados propios del objeto de estudio. En este sentido, el análisis de las teorías involucra hallar aquellos esquemas repetitivos de las categorías. En conclusión, las categorías se configuran como el soporte que resguardan las conclusiones que se logran a través del estudio del problema (Hernández et al., 2014, p. 440).

Conforme a lo cual, se estableció como categorías y subcategorías de estudio:

A. Categoría: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

A.1. Subcategoría: Políticas internas de seguridad y salud en el trabajo

A.2. Subcategoría: Política de Seguridad en la información

B. Categoría: Trabajo Remoto

B.1. Subcategoría: Obligaciones especiales

B.2. Subcategoría: Jornada Laboral

B.3. Subcategoría: Seguimiento y control de las actividades

3.3. Escenario de estudio

En referencia, la investigación constituyó como objeto de estudio un organismo público adscrito al Ministerio del Interior, responsable del control migratorio de nacionales y extranjeros, y de la vigilancia de la seguridad interna del país. En este sentido, el escenario de estudio en donde se aplicó el instrumento de recogida de información se situó en la Sede Central del organismo en mención, distrito de Breña, departamento y provincia de Lima.

Bernal (2010) lo define como el entorno o el lugar donde desarrolla sus actividades las unidades de análisis, es decir, el ambiente, campo o contexto en

donde ingresa el investigador con la finalidad de recoger la información de los participantes de la investigación mediante su instrumento de recolección.

Cabe indicar, que la institución pública objeto del estudio no concedió la autorización para publicar su identidad en los resultados de la investigación, no obstante autorizó aplicar el instrumento de recolección al personal de la institución, y los participantes brindaron su consentimiento informado de forma voluntaria respecto a la toma de la entrevista, plasmando su firma en el documento.

Por ello, se realizó una descripción de las particularidades de las instalaciones que constituyó el escenario de estudio, conforme a lo siguiente: La Sede central (Breña) se ubica en un edificio de seis pisos, con dos puertas de ingreso, siendo una puerta para el personal que labora en la institución y la otra puerta es para los administrados, ciudadanos en general; en las instalaciones de la institución operan las oficinas administrativas centrales: Oficina de Administración y Finanzas; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Oficina de Integridad Institucional; Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones; Oficina de Recursos Humanos; Oficina de Asesoría Jurídica.

3.4. Participantes

Hernández et al. (2014) explica, en cuanto a las pesquisas cualitativas los participantes de la investigación se constituyen como “un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (p. 390).

Al respecto, en el estudio se consideraron como sujetos de estudio: Tres servidores públicos titulares y suplentes del Comité de seguridad y salud en el trabajo del organismo público adscrito al Ministerio del Interior con sede central en el distrito de Breña, Lima, que tienen como función gestionar la observancia de la política interna de seguridad y salud en el trabajo alineada a las actividades desarrolladas por trabajo remoto.

Tabla 1

Individualización de los sujetos de estudio

Sujetos de Estudio	Cargo	Formación académica
Sujeto 1	Miembro Titular del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad	Licenciado en Administración y finanzas Magister en Administración de Negocios
Sujeto 2	Miembro Titular del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad	Licenciado en Ciencias de la Comunicación Magister en Dirección de Recursos Humanos
Sujeto 3	Miembro Suplente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad	Lic. en Economía Magister en Docencia Universitaria

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se aplicó como técnica de recolección de información la entrevista. En este aspecto, Hernández, et al. (2014) señala que en la técnica de la entrevista por medio del bosquejo de las interrogantes y réplicas se consigue la transmisión de ideas y la construcción compuesta de teorías y acepciones referidos a un tema, asimismo, las entrevistas pasan un proceso de estructuración conforme se desarrolle la inmersión del investigador en el escenario de estudio, clasificándose en estructuradas, semiestructuradas y abiertas (p, 403).

Es así, que para la recogida de información se empleó un instrumento de recolección: Guía de Entrevista Estructurada conformada por ocho (08) interrogantes planteadas a los sujetos de estudio.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que en los estudios cualitativos los instrumentos no son uniformes ni homogéneos, ya que, supone del manejo de diversas fuentes de información, catalogándose en entrevistas, observaciones, documentos, con el único fin de lograr una percepción y razonamiento con mayor profundidad sobre la problemática estudiada (Hernández et al., 2014, p. 402).

3.6. Procedimiento

Al respecto, en la investigación con el propósito de que no exista la saturación de las categorías, se realizó el procedimiento de Categorización, por medio del empleo de la Matriz de categorización apriorística, en donde se organizan las categorías de estudio conforme a los objetivos trazados en la investigación, y se formulan las preguntas de acuerdo a las subcategorías instituidas en el estudio, y en orden secuencial,

Cabe señalar, que las investigaciones cualitativas se agrupan los datos con el objetivo de lograr una explicación más detallada de los mismos, es decir, se excluye la información superflua y redundante, para comprender mejor la información empleada. De esta manera, surgen las categorías de estudio que tienen correspondencia directa a los datos recolectados, y su número puede variar conforme a la caracterización que realice el investigador durante su trabajo de campo (Hernández et al., 2014, p. 429).

Sobre este particular, en la investigación se realizó el análisis de los datos cualitativos por medio del procedimiento de Triangulación de datos, en donde se efectuó una comparación de las respuestas de cada sujeto de estudio ante las interrogantes planteadas, verificando las coincidencias y divergencias que presentan, para luego interpretarlas y obtener los resultados.

Según Hernández, et al. (2014) la triangulación de datos es un procedimiento muy utilizado en las investigaciones cualitativas, en razón, que en estas investigaciones se dispone de una diversidad de fuentes y de métodos de recolección de información, por lo cual se requiere interpretar la data recolectada conforme a un esquema de triangulación de información (p. 418).

3.7. Rigor científico

En este contexto, Hernández et al. (2014) expone que en el estudio de naturaleza cualitativa se busca ejecutar una investigación que se fundamente en criterios de calidad, en base a lo cual, se tiene que efectuar con la tesitura del procedimiento metodológico del estudio (p. 453).

Además, Hernández, et al. (2014) indica que el rigor científico se estima a través de criterios, que posibilitan destacar si el estudio es necesario, alcanza la confiabilidad, y es ventajoso metodológicamente, los criterios se emplean tanto para el procesamiento como para los resultados del estudio (p. 454).

En este marco, los parámetros que instituyen el rigor científico se constituyeron por: Dependencia, credibilidad, confirmabilidad, y transferibilidad.

Dependencia, es conceptualizada como el grado de confiabilidad que poseen los datos recolectados y el análisis realizado por el investigador, en tal sentido, este criterio otorga consistencia a los resultados del estudio, en base a este criterio, el investigador está obligado a procurar que las ideas propias no intervengan y afecten el sentido, coherencia y sistematización de la interpretación de la información (Hernández et al., 2014, p. 454).

En la investigación, se demuestra este criterio al haber realizado una explicación previa a los entrevistados del objetivo de la investigación, brindando claridad de lo que se pretende lograr, y se estructuraron las categorías de estudio en respuesta a los objetivos planteados, evitando la saturación de categorías.

Credibilidad, se fundamenta en la comprensión profunda del sentido de las intervenciones de cada sujeto de estudio relacionados al esquema de estudio, tanto para comunicar la forma, lógica, emociones y puntos de vista de los participantes de la investigación (Hernández et al., 2014, p. 455).

En la investigación se cumple con este criterio al incluir toda la información recabada, sin quitar o excluir datos que hagan contraste con los supuestos planteados en el estudio, asimismo, se motivó a que los participantes tengan un criterio propio sin influir en sus opiniones durante la entrevista, ni al momento de interpretar la información, con el objetivo de que los resultados sean acordes a la realidad que se suscita en el escenario de estudio.

Confirmabilidad, es un criterio por el cual se acredita y demuestra que se ha cumplido con el criterio de credibilidad, en donde, se verifica que se haya mermado los sesgos y estilos del investigador en los datos recolectados, por lo que, involucra indagar la información desde su fuente y evidenciar explícitamente el razonamiento empleado para analizarla (Hernández et al., 2014, p. 459).

En la investigación se cumple con este criterio con la solicitud que se realizó a la institución para aplicar el instrumento de recolección, y se demuestra con el consentimiento informado de cada participante que intervino en la investigación, y otorgó su conformidad para su realización.

Transferibilidad, este criterio se valora en cuanto el grado de transferencia o aplicabilidad de los resultados de la investigación en otros escenarios, que sirva

como modelo en cuanto a la metodología o estructura empleada para futuras investigaciones (Hernández et al., 2014, p. 458).

Sobre ello, debe quedar claro que en las investigaciones cualitativas no es posible transferir los resultados en su totalidad a otros escenarios, siendo que, no existen escenarios iguales, ni las actitudes o pensamientos de las unidades de análisis son similares, por lo que, solo es posible una transferencia parcial.

Este criterio se cumple en la investigación al realizar el procedimiento de triangulación de datos, en donde se evidencia las réplicas realizadas por cada participante del estudio, y su comparación en los resultados de la investigación.

3.8. Método de análisis de datos

Con respecto al procedimiento de análisis de datos, en las investigaciones cualitativas la recolección de información discurre paralelamente con la interpretación de los datos, asimismo, este análisis no sigue una estructura estándar y programada (Hernández et al., 2014, p. 417).

Para análisis de la información se empleó el método de análisis interpretativo, por medio del cual, se analizaron las contestaciones descritas por los participantes del estudio ante las interrogantes planteadas en el estudio, con el objetivo de alcanzar fundamentos a la problemática que se desarrolla en la investigación.

El método interpretativo se establece sobre la interpretación de un problema, para una mayor comprensión del sentido del accionar de los sujetos que coexisten en el entorno de estudio, se procura dilucidar los que se va recogiendo de manera activa por parte del investigador (Hernández et al., 2014).

3.9. Aspectos éticos

En este punto, para desarrollar la investigación se aplicaron principios y criterios éticos para garantizar la calidad ética del contenido de la investigación, así como, del sentido ético que direcciona el accionar del investigador. En este sentido, se direccionó en verificar la confiabilidad de la información recolectada de los sujetos de estudio. Para ello, se realizó la ponderación de los prejuicios y opiniones preconcebidas, con el objetivo de no afectar ni predisponer los juicios de valor de los sujetos intervinientes, y no afectar los resultados del estudio.

En esta línea, la investigación se orientó en cumplir con los parámetros deontológicos y académicos establecidos por la Universidad César Vallejo. Para ello, se requirió del consentimiento informado de los sujetos de estudio, y por parte del investigador, se brindó confidencialidad, y protección de los datos personales de los sujetos de estudio; así como, se efectuó la declaración de autenticidad en la investigación.

Asimismo, se estructuró la investigación en base a la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, esta guía fue solventada por la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte, con el propósito de utilizarse durante el proceso metodológico de las investigaciones desarrolladas durante el año 2021.

Además, la no maleficencia se evaluó en la estructura y redacción empleada en el proceso de elaboración de la investigación, para ello, la investigación se alineó a los alcances de una normativa internacional Norma APA séptima edición, por medio de esta norma se contrastó el contenido, estilo, edición, citación, referenciación, exposición de tablas y figuras, etc. De esta forma, en la investigación se verificó que las citas este referenciadas correctamente desde el principio hasta la culminación de la investigación.

Igualmente, la integridad académica y la originalidad de la investigación se validaron a través del Software Turnitin, esta herramienta fue utilizada para lograr evidenciar el porcentaje de similitud de la información incluida en la investigación en contraste con la información procedente de fuentes distintas a las referenciadas por el autor.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este campo, se exponen los resultados derivados de la aplicación de la Guía de entrevista estructurada. En cuanto, al análisis de los datos recogidos de los sujetos de estudio, se realiza un análisis de la categoría Gestión de la seguridad y salud, por ello, se describirán los resultados obtenidos por subcategorías. Respecto, a la subcategoría Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se preguntó a los entrevistados ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas en materia de seguridad y salud alienadas al proceso de implementación del trabajo remoto? ¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?

Los 03 expertos coinciden al afirmar que se establecieron algunos lineamientos generales de carácter técnico y operativo para la gestión de la seguridad y salud del personal de la institución, destacándose la Directiva de Gestión de la Seguridad Interna, alineada a la prestación de trabajo bajo la modalidad remota, estableciendo acciones de prevención de riesgos laborales en tres periodos de intervención: antes, durante y después de la emergencia. Asimismo, se requirieron adoptar políticas institucionales para mitigar el impacto del COVID-19 en la SST los servidores, y de los administrados: Plan de vigilancia, prevención y control del COVID 19, y la Directiva S03.AF.DI.009 - Gestión de la Seguridad interna

Análisis

De esta manera, se evidencia que en la institución se instauraron disposiciones internas sobre la seguridad y salud en el trabajo alineadas a la modalidad de prestación de servicios del Trabajo Remoto, focalizados en prevención de riesgos laborales, y de gestión de seguridad interna, para la continuidad de las operaciones institucionales en el contexto de la crisis sanitaria. En tal sentido, Torres, et al. (2020) en su investigación titulada “Gestión por Procesos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú”, refiere que los organismos cuentan con una Política de SST arraigado a las condiciones laborales de los trabajadores y a la prevención de riesgos e incidentes en el trabajo; asimismo, explica que la gestión de procesos es un instrumento esencial para el seguimiento en la instauración de Sistema de seguridad y salud laboral en todo organismo gubernamental

Por otro lado, Sagastizabal, et al. (2020) en su estudio refiere que la Política de SST se fundamenta en que la organización debe establecer lineamientos internos institucionales en donde se brinde condiciones de seguridad y salud en el trabajo, vinculado con la instauración de medidas que posibiliten borrar o mitigar los riesgos de incurrir en accidentes o enfermedades producto del trabajo, que menoscaben la salud de los trabajadores, también involucra la gestión de la previsión de riesgos en la salud de los trabajadores. En esta perspectiva, Osio (2016), de los resultados obtenidos resaltó que la Política de Seguridad y Salud en el trabajo se exterioriza en adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y salud consolida la identificación institucional con las directrices de su organización, así como el grado de motivación y mejora los índices de productividad en sus actividades laborales.

También, se planteó la interrogante ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son? En respuesta, los 03 expertos coinciden al aseverar que el Comité de SST de la institución en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos establecen las pautas para la realización de talleres presenciales y virtuales dirigidos al personal de la institución, y disponen la realización 04 capacitaciones por año al personal de la Superintendencia, efectuados de forma presencial y virtual, con el objetivo de capacitar a los servidores en la prevención de riesgos y accidentes en el ámbito laboral; seguridad de la información; gestión interna de riesgos.

Análisis

Con ello, se confirma que la institución cumple con efectuar una serie de acciones focalizadas en la priorización por la prevención de riesgos y daños en el trabajo a través de la realización de 04 talleres al año, tres (03) realizados de forma virtual, a través de mecanismos informáticos, con el objetivo de capacitar a los servidores en la prevención de riesgos, peligros y situaciones de emergencia en las actividades realizadas por servidores bajo la modalidad del trabajo remoto. En esta línea, Álvarez y Riaño (2018) en su investigación titulada “La política pública de seguridad y salud en el trabajo”, en sus resultados destacó que las políticas nacionales enmarcadas en la Seguridad y Salud en el Trabajo expresan un compromiso por la prevención de riesgos y accidentes de tipo laboral, se evidencia

un cultura de prevención en las acciones de los organismos públicos que ha ido evolucionando con el transcurso de los años hasta llegar a enmarcarse en el modelo tripartito (organismos públicos, empleadores y trabajadores, y las aseguradoras).

Por su lado, Guzmán et al. (2017) en su estudio evidenció que el marco normativo de seguridad y salud en el trabajo se establece sobre un modelo flexible y dinámico que se sujeta a las acciones y el nivel de progreso e infraestructura del país, este modelo se encuentra en fase de transformación y de sistematización acorde al contexto actual del país. En contexto, Céspedes y Martínez (2016) exponen que instaurar la política de seguridad y salud en una organización es una responsabilidad adjunta al cargo que desempeñan los directivos y a la gerencia de la organización, por ello, resulta fundamental que los mismos comprendan todos los alcances de la normativa relativa a la seguridad y salud en el trabajo, ya que, es un tópico que los altos directivos desconozcan los componentes del sistema de SST, exponiendo a sus trabajadores a riesgos laborales y afectando el desempeño de sus actividades.

Respecto, a la subcategoría Política de Seguridad de la información en el trabajo remoto, se preguntó a los entrevistados ¿De qué manera se ha instruido a los empleados sobre el uso adecuado de las herramientas digitales durante el proceso de implementación del trabajo remoto? En respuesta, los entrevistados concuerdan en que la Superintendencia acondiciona herramientas y equipos; asegurándose que se encuentren operativos y en buen estado, brinda las facilidades esenciales para el acceso del servidor a los sistemas; realiza capacitaciones permanentes para el manejo adecuado de los sistemas de información; y se establecen las prohibiciones para los servidores en esta modalidad con el fin de evitar filtraciones de la información, y resguardar la confidencialidad, la confiabilidad de las operaciones, secreto profesional, y protección de datos.

Análisis

De esta manera, se evidencia que la Superintendencia cumple con disponer las herramientas y equipos institucionales; brindar facilidades e instrucciones, también efectúa capacitaciones periódicas al personal para que estén instruidos sobre el correcto funcionamiento de los sistemas y medios informáticos

institucionales en el desarrollo de las actividades en la modalidad de Trabajo Remoto. Al respecto, Ticse, et al. (2019). en su investigación enfatizó que el objetivo de la Política de seguridad de la información se centra en asegurar la defensa de los activos, información sensible y censurada que la conforma y relaciona, para brindar servicios que posibiliten la administración de los servicios que ofrecen y de las actividades de manera adecuada, segura y diligente, y que influye en la calidad de los servicios y las condiciones de trabajo para los usuarios, empleados, y proveedores. Asu vez, Ávila, (2017) en su estudio resalta que la seguridad de la información se constituye como un asunto de vital importancia en toda organización, la gestión de riesgos operacionales, la seguridad digital se configura como componentes básicos de la Política de seguridad de la información en toda organización.

Además, se planteó la pregunta ¿Qué mecanismos se emplean para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto? En respuesta, los tres (03) entrevistados coinciden al señalar que la seguridad digital se ha constituido como un lineamiento base en la gestión que efectúa la institución. En razón de ello, la Superintendencia instauró procedimientos informáticos focalizados en lograr la interoperabilidad, sistematización y disponibilidad de la información que maneja la institución.

En tal sentido, se dispuso instaurar la plataforma “Quiosco Digital” en la sede central, para facilitar la obtención del CEM, realizado por el propio usuario, este aplicativo ha integrado la nueva consulta RENIEC 2.0 en el servicio del CEM. Igualmente, se implementaron algunos mecanismos para la mejora de la operatividad de los sistemas informáticos utilizados por los servidores, entre los que destaca el Registro de Nombre de Pasajeros – PNR.

Análisis

Se determinó que la institución gestionó una serie de acciones para garantizar la seguridad en el sistema de procesamiento de la información aplicados en las actividades del TR. Por ello, se emplearon mecanismos focalizados en lograr la interoperabilidad, sistematización y disponibilidad de la información que maneja la institución. Se destaca la implementación del aplicativo institucional de nueva consulta RENIEC 2.0 en el servicio del CEM. Por otro lado, se evidencia que la institución se encarga de la formación de sus servidores, siendo la Oficina de

Recursos Humanos encargado de programar capacitaciones virtuales para potenciar las capacidades técnicas y de conocimiento de los servidores

En esta perspectiva, Altamirano De La Borda (2020) en su estudio sobre “La Seguridad de la Información en la administración pública” expone que la información pública es producto de la gestión y de la transición de otra información que tiene repercusión directa en la población, por ende, esta debe de ser resguardada garantizando la confiabilidad, integridad y disponibilidad, teniendo como base para su desarrollo los derechos al acceso a la información de los ciudadanos, la transparencia de la información, y la protección de datos.

En esta línea, Cárdenas, et al. (2016) en su investigación denominada “Gestión de seguridad de la información: revisión bibliográfica”. El profesional de la información”, señala que la seguridad de la información ha sido parte de un proceso de modernización digital, iniciando con la seguridad física encaminada a la protección de los equipos a focalizarse en políticas, mecanismos, sistemas establecidos en las personas. Por lo tanto, no existen pautas que faciliten la base teórica básica y los métodos de gestión de la seguridad en la información, teniendo en cuenta que cada organismo es responsable de instaurar un sistema de gestión de la información fundamentado en las necesidades y en los servicios que ofrecen (Cárdenas et al. 2016).

Por otro lado, se hace un análisis de la categoría: Trabajo Remoto, en tanto, se presentarán los resultados obtenidos por subcategorías. En referencia a la subcategoría Obligaciones Especiales en la implementación del Trabajo Remoto, se cuestiona a los entrevistados sobre ¿Cuáles son las obligaciones que tiene la institución en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto? En respuesta, los tres (03) entrevistados concuerdan en que la institución se encuentra obligada a: Establecer canales de comunicación para informar el cambio de modalidad de trabajo, así como, las condiciones y recomendaciones en materia de SST; Proporcionar los medios y equipos necesarios en el trabajo remoto; Establecer los medios para el monitoreo de las actividades; Conceder las permisos necesarios para el acceso a los soportes informáticos, las indicaciones la correcta utilización; así como los criterios de reserva y seguridad de datos; Programar capacitaciones en SST previas a la aplicación del TR, y para el empleo de sistemas informáticos distintos a los manejados con anterioridad.

Análisis

Se trasluce que las políticas internas de la Superintendencia de la institución se ajustan a la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, comprometiéndose en priorizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud del personal que preste servicios en la entidad, aunque no tenga un vínculo laboral siendo parte de otros regímenes de prestación de servicios. Sobre ello, Montero et al. (2020) en su investigación lograron determinar los trabajadores que operan bajo la modalidad del trabajo a distancia conocen los alcances de la aplicación de esta modalidad, existiendo un alto nivel de adaptabilidad y baja resistencia al cambio, contando con todos los medios y equipos informáticos que esta modalidad exige y que son provistos por sus empleadores, no obstante se evidencia un notable aumento en la carga laboral de los trabajadores, afectando el descanso y la alimentación de los mismos. Esto último puede mejorarse con una mejor distribución del tiempo como capacidad de autogestión del trabajador.

De igual forma, se planteó la pregunta ¿Cuáles son las obligaciones que tiene el servidor en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto? En respuesta, los 03 entrevistados coinciden, al señalar que todo personal que labore en la institución se encuentra obligado a cumplir con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tal sentido, los servidores que laboran bajo la modalidad no están exentos de cumplir con las medidas de SST, al contrario, el personal que opera bajo esta modalidad debe de cumplir adicionalmente con obligaciones especiales instaurados en la normativa interna institucional

Análisis

Salta a la vista en la institución se promueve el cumplimiento de las normas de SST en el desarrollo de las actividades que efectúan los servidores que operan bajo esta modalidad, debe de cumplir con las siguientes obligaciones especiales: Estructurar sus actividades de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo, para cumplir con la totalidad de sus funciones encomendadas por el jefe inmediato, desde el domicilio fijado para tal actividad; Identificar los peligros y riesgos que se puedan evidenciar en el lugar donde efectuara sus actividades laborales, e informar a la institución sobre cualquier incidente o riesgo que se presente; Participar de los

programas de capacitación en materia de SST, seguridad de la información, y en gestión de riesgos en emergencia; Cumplir con todos los protocolos y medidas de seguridad y salud en el trabajo implementados con anterioridad y posterioridad al cambio de modalidad de prestación servicios (trabajo remoto)

En otra perspectiva, se hace referencia a la subcategoría: Jornada laboral en el Trabajo Remoto, para analizar esta subcategoría se planteó la interrogante ¿Cómo se desarrolla la jornada laboral en los puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto? En respuesta, los entrevistados coinciden en afirmar que la jornada laboral en esta modalidad puede ser concertada para su fraccionamiento en un máximo de seis días a la semana sumando un total de 48 horas semanales. Asimismo, en la ejecución de las actividades por trabajo remoto, el servidor debe estar disponible durante la jornada laboral para las coordinaciones pertinentes.

Respecto, al horario laboral que opera en la modalidad remota, se establece que alterna de acuerdo a las funciones que desempeñen; respecto al personal administrativo, el horario regular es de Lunes a viernes de 8:30 am a las 5:30 pm; y en el caso del personal técnico para trámites migratorios en puestos de control, en inspección y fiscalización, y otros análogos, se aplican turnos rotativos incluyéndose los feriados y fines de semana conforme a la necesidad de la institución.

Análisis

Se evidencia que la actual gestión de la Superintendencia establece que la jornada laboral ordinaria aplicable al personal de la institución se alinea a la normativa laboral vigente. Ahora bien, a diferencia de la jornada laboral efectuada en la modalidad presencial, en el trabajo remoto, es factible concertar distribuirla conforme a las necesidades de la institución y del servidor, siempre que se distribuya hasta un máximo de seis (6) días a la semana, con un horario de un máximo de ocho (8) horas al día. Asimismo, en comparación con el trabajo presencial, el trabajador es responsable de mantener conexión con su jefe inmediato a través de los canales, también, de verificar el funcionamiento de los equipos sistemas y canales de comunicación e informáticos, así como, de informar

al jefe inmediato si identifica algún peligro, incidentes o riesgo en el desarrollo de sus actividades

Además, en contraste con el trabajo presencial, el servidor está obligado a mantener conexión con su jefe inmediato a través de los canales, también, de verificar el funcionamiento de los equipos sistemas y canales de comunicación e informáticos, así como, de informar al jefe inmediato si identifica algún peligro, incidentes o riesgo en el desarrollo de sus actividades. En este contexto, Lampert y Poblete (2018) en su estudio logran establecer que las investigaciones en torno a los efectos del teletrabajo en la salud laboral son insuficientes, evidencian dispersión de criterios respecto a este tema y la carencia en la unificación de los conceptos, por ello, el impacto que genera desarrollar actividades bajo esta modalidad varían entre positivos y negativos, se manifiestan algunos indicadores que intervienen en cuanto a su aplicación, destacando elementos como, la edad, el género, la autogestión del tiempo, flexibilidad laboral, condicionamiento del lugar de trabajo, personalidad de los trabajadores, los regímenes contractuales de trabajo, y la innovación de los sistemas informáticos de las organizaciones.

Finalmente, resulta necesario analizar la subcategoría: Seguimiento y Control de las actividades del personal en el trabajo remoto, para lo cual, se planteó como pregunta ¿Cómo realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto? A modo de respuesta, Los tres entrevistados coinciden al señalar que la Oficina de Administración y Finanzas en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, se encargan de establecer los lineamientos para el monitoreo de las actividades que desempeñan los servidores y funcionarios durante la jornada laboral. Además, refieren que en el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico.

Análisis

Al respecto, se dispone que las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo pactada, salvo en casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita. En esta línea, el coordinador del equipo de trabajo tiene la función de supervisar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los

servidores a su cargo, asimismo, es responsable de brindar la información e instrucciones necesarios para el desempeño del personal, también se encarga de realizar las respectivas coordinaciones con la OTIC y la ORH para el asesoramiento y apoyo técnico al personal que efectúa el TR. También, se encuentra facultado de exigir un reporte detallado del seguimiento de las actividades, y de los incidentes ocurridos durante la jornada laboral, de coordinar con el personal a su cargo a través de los canales de comunicación establecidos en la normativa interna institucional y normativa laboral vigente.

En este punto, Vicente et al. (2018) lograron determinar que es vital que las organizaciones tomen algunas acciones para facilitar esta transición de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad remota, por ello, resulta preciso establecer check-in diario estructurado; proporcionar variedad en las TICs, establecer reglas de compromiso; proporcionar oportunidades de interacción social, y ofrecer estímulo y apoyo emocional.

Por su parte, Sánchez-Toledo (2021) determinó que los beneficios que genera esta modalidad de trabajo tanto en el empleador como en el trabajador se reducen básicamente en mejorar la productividad, la creatividad y la moral de los trabajadores. Por ello, para mejorar el alcance del trabajo remoto es necesario innovar los métodos de comunicación logrando mayor efectividad.

Cabe precisar, que la actual gestión de la de la institución, en encaminó en establecer algunas acciones estratégicas orientadas en el cumplimiento del OIE 04: Fortalecer la gestión y la transformación digital en la Superintendencia, de esta forma, se requirió instaurar un sistema informático institucional para el acondicionamiento e implementación del Trabajo Remoto en las actividades del personal administrativo y técnico, (Software desarrollado in house para la entidad) facilitando así el cumplimiento de las obligaciones del personal y de la institución en el desarrollo de la jornada laboral en modalidad del trabajo remoto.

De igual modo, Venegas y Leyva (2020) en su investigación destacan que es necesario instaurar técnicas de motivación laboral, reiterar la importancia de la alineación de las metas y objetivos semanales. Igualmente, la tecnología es un punto clave para manejar exitosamente el trabajo a distancia.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. – En relación al Objetivo General, se logró determinar que la gestión que desarrolla Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de la Superintendencia, sobre la sobre seguridad y salud en el trabajo remoto se desarrolla de manera eficiente, siendo que, estableció las condiciones idóneas para prevenir riesgos y accidentes de trabajo, así como priorizar el cumplimiento del Objetivo Estratégico Institucional direccionado en fortalecer a gestión y la transformación digital en la entidad, alineándose en la implementación trabajo remoto como mecanismo para la continuidad de sus operaciones institucionales.

SEGUNDA. En cuanto, al primer objetivo específico, se logró determinar que la Política de Seguridad y Salud en el trabajo se efectúa a través del cumplimiento de las obligaciones en materia de SST, de la implementación de acciones focalizadas en la priorización de prevención de riesgos en el trabajo, tales como la adopción de políticas internas orientadas reducir el impacto sanitario del COVID-19 en la salud de los servidores y administrados; de la programación de capacitaciones para identificar y autogestionar los riesgos, así como garantizar la seguridad de los servidores dentro de las instalaciones y en la modalidad remota.

TERCERA. En referencia, al segundo objetivo de la investigación, se logró establecer que la Superintendencia reconoce el valor que tiene la información como un activo importante para la operatividad de los procesos. Se instauraron acciones para garantizar su confidencialidad, integridad y disponibilidad por medio de la gestión de riesgos, la promoción de una cultura en seguridad de información, la implementación de infraestructura y tecnología conforme con las necesidades de la organización

CUARTA. Respecto al tercer objetivo específico, se logró determinar que la institución a través de la Oficina de Recursos Humanos efectúa el seguimiento de las actividades en el trabajo remoto de manera eficiente, siendo que, se encaminó en establecer algunas acciones estratégicas orientadas en instaurar un sistema informático institucional para el acondicionamiento del Trabajo Remoto en las actividades del personal (Software desarrollado in house para la entidad) facilitando así el cumplimiento de las obligaciones del personal y de la institución en el desarrollo de la jornada laboral en modalidad del trabajo remoto.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Se recomienda al Titular del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de la institución en coordinación con el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de la institución, continúen fortaleciendo los programas de capacitación presencial y virtual en los horarios mixtos, para potenciar las capacidades técnicas de los servidores en materia de SST y en la prevención de riesgos y accidentes laborales en el Trabajo Remoto, en base al Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Superintendencia.

SEGUNDA. - Se sugiere al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia en coordinación con el Jefe de la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones (OTIC), continúen desarrollando e innovando los sistemas y procesos informáticos de la Superintendencia, para la mejora continua en la calidad de los servicios que se brindan a los administrados.

TERCERA. - Se recomienda al Jefe de la Unidad de Administración del Personal (UAP) de la Superintendencia, difunda de forma periódica información relativa a la Seguridad en la información, efectuando esta difusión a través de la plataforma del SGD (Sistema de Gestión Documental), Buzón del correo institucional, Redes sociales y otros medios informáticos implementados en los últimos años, tales como, la Agencia Digital, a los que tienen acceso todos los servidores que conforman la planilla de personal en la Superintendencia Nacional de migraciones.

CUARTA. - Se sugiere al Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de institución, que se implemente un Plan de seguimiento y control de las actividades efectuadas por los servidores del Trabajo Remoto, con el cual se pueda conocer el avance de las actividades y evidenciar el cumplimiento del Trabajo Remoto, mediante un criterio de cumplimiento que sea observable, medible y demostrable (Matriz de seguimiento de las actividades del TR).

VII. PROPUESTA

1. Denominación de la propuesta:

Plan de monitoreo de las actividades efectuadas en la modalidad de Trabajo Remoto en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Sede Breña

2. Descripción de la Propuesta

La propuesta surge de la necesidad de establecer criterios de cumplimiento en el seguimiento de las actividades de los servidores en Trabajo Remoto, con el objetivo de implementar un instrumento de monitoreo de la productividad de los servidores que sea observable, medible y demostrable.

3. Justificación de la Propuesta

La propuesta es relevante en razón de que la Superintendencia requiere implementar un mecanismo por el cual se pueda evidenciar claramente el cumplimiento de las obligaciones en las actividades desarrolladas por los servidores en esta modalidad.

4. Objetivos de la propuesta

Objetivo General:

Establecer un plan de monitoreo de las actividades efectuadas en la modalidad de Trabajo Remoto en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Sede Breña.

Objetivos específicos

- Implementar un cuadro de seguimiento de las actividades asignadas.
- Implementar un cuadro de seguimiento de las actividades de avance.
- Implementar un cuadro de seguimiento de las actividades de supervisión.
- Implementar un cuadro de logros obtenidos y/o los entregables producidos.

5. Plan de actividades

Cronograma de ejecución

Ítem	Actividades	Año 2022																			
		Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Elaboración de la Guía de aplicación de la matriz monitoreo de actividades																				
2	Asignación de los responsables de implementar esta Guía																				
3	Desarrollo de la estrategia institucional para el cumplimiento																				
4	Implementación de la matriz en las unidades de la organización																				
5	Evaluación de la implementación																				
6	Evaluación de los resultados																				
7	Fiscalización posterior																				

5. Recursos

Recursos humanos

Tipo de personal	Cantidad	Horas / día	Honorarios / día	Total, S/.
Soporte técnico	1	8	1200.00	1200.00
Profesional en gestión de operaciones	1	8	4000.00	4000.00
Total		5200.00		

Equipos y bienes duraderos

Tipo	Clasificador de gasto	Cantidad	Unidad de medida	Costo Unitario	Total, S/.
Laptop	2.6.32.12	1	Unidad	3,000.00	3,000.00
Impresora	2.6.32.31	1	Unidad	1,600.00	1,600.00
USB 32 GB	2.3.15.12	2	Unidad	55.00	110.00
CD	2.3.15.12	2	Unidad	4.00	8.00
Total					4,718.00

6. Presupuesto

Tipo de gasto	Costo total S/.
Recursos Humanos	5,200.00
Equipos y bienes duraderos	4,718.00
TOTAL	9,918.00

7. Evaluación y control

La evaluación y control permanente del instrumento de aplicación, para medir los resultados de la supervisión de las actividades a través de la Matriz de seguimiento de las actividades del TR, en base a la productividad resultante de la prestación de servicios de los trabajadores en modalidad TR de la Superintendencia.

REFERENCIAS

- Abrams, Z. (2020). The future of remote work. *American Psychological Association*.
<https://cutt.ly/UaGdVqS>
- Aguilar, C., Jumpa, S. y Martínez, L. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral (Tesis de maestría, Universidad Esan).
- Altamirano De La Borda, K. (2020). La Seguridad de la Información en la administración pública. *Llamkasun Revista de investigación científica y tecnológica*, 3(2), 40-55. <https://n9.cl/pa97a>
- Álvarez, H. (2020). El teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Revista de relación laboral*, 5(43). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Álvarez Torres, S. y Riaño-Casallas, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-56. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.pps>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Ávalos, B. (2020). Matices del despido justificado: importancia y aspectos críticos de su regulación. Lima: *THEMIS Revista de Derecho*. <https://cutt.ly/KdAQsnt>
- Ávila Barrios, Delia. (2017). El uso de las TICs en el entorno de la nueva gestión pública mexicana. *Andamios*, 11(24), 263-288.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000100014&lng=es&tlng=es.
- Ayala del Pino, C. (2019). Cuestiones Laboral de la promoción del empleo. Madrid: *THEMIS Revista de Derecho*. <https://cutt.ly/FdPTyGs>
- Barahona, P. y Veres, E. (2020). Terminación de la relación de trabajo en las organizaciones. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*.
<https://cutt.ly/7dAt6qS>
- Benfeld, J., y Arellano, P. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección del trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: otra mirada en el caso Kronos. *Revista de derecho y tecnología*.
<https://cutt.ly/rsHQRXX>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª. ed.). Pearson.

- Bonilla, L., Plaza, D., De Cerquera, G., Soacha, A. y Riaño, M. (2016). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Camacho, J. (2021). Teleworking, the digital utility due to the covid-19 pandemic. México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2(32). <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- Caramela. S. & Martins, A. (2020). Working From Home Increases Productivity. *Business New Daily*. <https://cutt.ly/MdGjf4i>
- Cárdenas, J. (2020). Políticas laborales de la OIT frente a la Coronavirus. *Letras*. <https://cutt.ly/fdP40dA>
- Cárdenas-Solano, Leidy-Johanna; Martínez-Ardila, Hugo; Becerra-Ardila, Luis-Eduardo (2016). Gestión de seguridad de la información: revisión bibliográfica. *El profesional de la información*, 25(6). <https://doi.org/10.3145/epi.2016.nov.10>
- Céspedes Socarrás, G, y Martínez Cumbreira, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es.
- Consejo de Ministros (15 de marzo del 2020). Decreto de Urgencia N°026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. <https://cutt.ly/TsGOWeC>
- Cook, D. (2020). Remote working: the new normal for many, but it comes with hidden risks – new research. *The Conversation*. <https://cutt.ly/1aGsG9G>
- Delgado de la Matta, A (2020) El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 3(2),72-84. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Diaz Dumont, J., Suarez Mansilla, L., Santiago Martínez, R. y Bizarro Huamán, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (89), 312-329. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641021>

- Graglia, E. (2015). *En la búsqueda del bien común: Manual de políticas públicas*. Konrad A. S.
- Guerrero, S. y González, J. (2020). El dialogo social en tiempos de Pandemia. Universidad Católica del Perú: *Lexis*. <https://url2.cl/9nkGF>
- Gómez, R. (2015). Apepciones sobre los principios del trabajo. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/rdGhzAW>
- Guzmán Suárez, O, Ocegüera Ávalos, A, y Contreras Estrada, M. (2017). Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: políticas públicas para un trabajo decente. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(246), 4-17. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000100004&lng=es&tlng=es.
- Hernández, Sampieri. R., Fernández, Collado. C. y Baptista, Lucio. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGRAW-HILL.
- Hernández, J. y Saccucci, E. (2020). Protección contra el despido injustificado: Principios básicos. Argentina: *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/FdAxMPh>
- Heredia, M. (2020). La enfermedad del COVID-19 y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. *Revista Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/la-enfermedad-del-covid-19-y-el-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo/>
- Kajatt, C. (2019). El trabajo y las escalas salariales: Contexto actual y evolución normativa. *THEMIS Revista de Derecho*. <https://cutt.ly/mdPV8bZ>
- Larson, B, Vromanand, S & Makarius. E. (2020) A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers. *Harvard Business Review*. <https://cutt.ly/YaGc10f>
- Lampert Grassi, M, y Poblete, J. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud
- La Serna, J. (2020). *En el marco del Covid-19: disposiciones para minimizar su impacto en las organizaciones*. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/4dGaUNe>

- Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias (2011).
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGRIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- López, M. (2020) El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del Covid-19. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435577>
- Lora, G. (2020). El trabajo llegó para quedarse en el Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Letras*. <https://cutt.ly/usHavFt>
- Manual de la American Psychological Association (7^a ed.).
<http://www.apastyle.org/manual/>.
- Mella, L. (2017). El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral. *Iuslabor. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6284265>
- Messina, G. & Pieck, E. (2015). *Educación y trabajo: Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina*. UNESCO.
- Merrefield, C. (2020). Working from home: What the research says about setting boundaries, staying productive and reshaping cities. *Journalist's Resource: research on today's news topics*. <https://cutt.ly/gaGOOBf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2020) *Leyendo Números Meses Enero – Abril*.
- Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L. y Arias Murillo, G. (2020). Teleworking: strengthening work in times of COVID-19 pandemic. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 109-125.
[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Moreno, K. (2020). Elementos de la relación laboral: Alcances. *Apuntes Revista De Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/cdAB1GQ>
- Montaudon Tomas, C., Pinto López, I., y Olivera Pérez, E. (2021). Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19. *Revista UPAEP*, 2(10), 20-39.
https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial_upaep/biblioteca_virtual/pdf/etrdmopc19_final.pdf
- Nieves, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo* (3. ed.). Fondo Editorial PUCP.

- Nolazco, J., Céspedes, N. y Salas, H. (2020). Análisis de la normativa laboral en tiempos de Pandemia. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/6dGuhX5>
- Nübler, I. (2016). *New technologies: a jobless future or golden age of job creation?* Ginebra, ILO, Research Department, Nota informativa. <https://acortar.link/3w8G8P>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Disposiciones fundamentales normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote Covid-19 (Coronavirus)*. MLC.
- OIT. (2018). *Documento de trabajo N° 23. Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo*. Edición Serie Documentos de Trabajo. <https://acortar.link/dSVJ2R>
- Osio, H. L. (2016). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, 6(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009>
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *CUINAP Revista de Estado y Sociedad*, 6(32), 11-25. <https://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>
- Ospina S, E. (2017). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, 8(17), 181-183. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170>
- Pacheco, L. (2015). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Universidad de Piura: *Revista de Derecho*. <https://cutt.ly/PsHRwjy>
- Palafox, A. y Arroyo, M. (2020). Promotion of employment and protection against unemployment. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/OdALz31>
- Paredes, M. (2020). Estudio de la reactivación económica en el Estado de Emergencia. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/KdGiGKO>
- Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: correo de vacaciones. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*, 14(45), 257-275. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293264642013>
- Pinilla, A. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3), 4-11. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

- Puntriano, C. (2020) La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Laborem*, 5(23). <https://www.spdtss.org.pe/archivos/laborem/23/18.pdf>
- Rankmi, J. (2020). Estado del Trabajo Remoto en América Latina. Una visión desde la Gestión de Personas en medio de la crisis por Covid-19. *Laborem*, 3(9). <https://acortar.link/gwgAh3>
- Reyes, L. (2016). *Derecho laboral, conceptualización del Trabajo*. Red Tercer Milenio.
- Robinson. B. (2020). How Remote Working Is Reshaping A Future New World Of Work. *Forbes*. <https://cutt.ly/vaGdi66>
- Rodríguez, I. (2019). Juridical analysis of the figure of Telework. Chilean Journal on labor Law and Social Security. *SCIELO*. <https://cutt.ly/jsHUir2>
- Rosenbaum, E. (2020). What we've learned about how remote work is changing us. *CNBC*. <https://cutt.ly/gaGJ1Lh>.
- Sabastizagal-Vela, Iselle, Astete-Cornejo, Jonh, & Benavides, Fernando G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, H. y Reyes. C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica* (3ª. ed.).
- Sánchez-Toledo, A (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2); 244-264. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552021000200234&lng=es&tlng=pt.
- Santander, E. (2020). *Causes of legal dismissal in collective labor law*. *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*. <https://cutt.ly/UdAUHx9>
- Suclupe, M. & Farah, A. (2020). Las nuevas tendencias, la digitalización del trabajo y la desprotección ante sus nuevas modalidades. *Actualidad Laboral Revista especializada en derecho laboral*. <https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-diciembre-2020/>

- Ticse Capcha, R., Maquera Quispe, H., & Meza Quintana, C. (2019). Evaluación del Desarrollo de Políticas de Seguridad de Información. *Ciencia y Desarrollo*, 4(18), 91–96. <https://doi.org/10.33326/26176033.2014.18.469>
- Thompson, C. (2020). What If Working From Home Goes on ... Forever?. *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/section/magazine>
- Torres Huamaní, J., Sinche Crispín, F. V., Valenzuela Muñoz, A., & García Curo, G. (2020). Gestión por Procesos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú. *Llamkasun*, 1(5), 27–39. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i1.5>
- Toyana, J. (2016). El derecho individual del Trabajo en el Perú. *Gaceta Jurídica*. <https://cutt.ly/HdGhUY9>
- Trujillo, F. (2020). Buenas prácticas y recomendaciones internacionales para empresas concienciadas con la desconexión tecnológica de sus empleados. *Actualidad Laboral. Revista especializada en derecho laboral*. (510 ed.). <https://acortar.link/HMYrFm>
- Ulloa, D. (2020). Principios en las relaciones laborales: situación normativa. Pontificia Universidad Católica del Perú. *THEMIS Revista de Derecho*. <https://cutt.ly/qdAJZ0E>
- Ushakova, T. (2017). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(4) http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/332
- Valverde, A y Rodríguez, F. (2017). *Derecho del trabajo*. (24^a ed.). Tecnos.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 12(41), 203-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293258387012>
- Venegas Tresierra, C., y Leyva Pozo, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Especializada en Salud Pública*, 4(94), 1-17. https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf
- Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categoría	Subcategorías	Información de:			Técnica: Entrevista
							Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	
Gestión de la Seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021.	El Gobierno peruano expidió el Decreto de Urgencia N°026-2020, que regula medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, siendo el Trabajo Remoto, una medida preventiva temporal para la prestación de servicios subordinada que realiza un trabajador que se encuentra físicamente en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario durante el Estado de emergencia.	¿Cómo es la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021?	Analizar la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto Lima, 2021	Determinar cómo se efectúa la Política de seguridad y salud en el trabajo en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Política en Seguridad y Salud en el Trabajo	Miembro Titular del Comité de SST	Miembro Suplente del Comité de SST	Miembro Suplente del Comité de SST	X
						Política en Seguridad en la Información	//	//	//	X
						Obligaciones Especiales	//	//	//	X
						Trabajo Remoto	Jornada laboral	//	//	//
				Determinar cómo se efectúa el seguimiento y control de las actividades en la jornada laboral del trabajo remoto, Lima, 2021		Seguimiento y control de las actividades	//	//	//	X

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Guía de entrevista semi- estructurada

Definición de los participantes de la entrevista

Tres servidores públicos que se encarguen de gestionar la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima 2021.

Buenos días, con el objetivo de analizar la gestión la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, se pretende obtener información por medio de este instrumento. Teniendo en cuenta que, la información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Preguntas temáticas a desarrollar:

Según la política de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) en el proceso de implementación del trabajo remoto

1. Diga Usted, ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas en materia de seguridad y salud alienadas al proceso de implementación del trabajo remoto?
¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?
2. Diga Usted, ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son?

Según la Política de Seguridad de la información en el proceso de implementación del trabajo remoto

3. Diga Usted, ¿De qué manera se instruyó al personal sobre el uso adecuado de las TICs durante la implementación del trabajo remoto?
4. Diga Usted, ¿Qué mecanismos se emplean para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto?

Según el Seguimiento y Control de las actividades en la jornada laboral del trabajo remoto

5. Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene la institución en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto?
6. Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene el servidor en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto?

7. Diga Usted, ¿Cómo se desarrolla la jornada laboral en los puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?
8. Diga Usted, ¿Cómo se ejecuta el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?

Anexo 3. Validez del Instrumento

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS
NANCY MARGOT, AGAMA ROJAS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: “Análisis de la Gestión de la Seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, por ello he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías
- Matriz de operacionalización de las categorías.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Nancy Margot Agama Rojas

D.N.I: 73041120

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS

Categoría A: Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un tema fundamental para toda organización, ya que de ésta depende la eficiencia de los trabajadores, así como la protección de la integridad física del trabajador mientras se encuentra en sus labores (Bonilla, et al., 2017).

Sub categoría 1: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo anterior, una política nacional de SST es el marco de acción específico adoptado por un Gobierno, en consulta con sus interlocutores sociales, para definir su mandato en materia de SST, se plantea con el fin de garantizar que se minimicen, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos del trabajo, y se favorezca un medio ambiente de trabajo propicio para la salud de los trabajadores (Álvarez & Riaño, 2018).

La política nacional se despliega a través de un Sistema Nacional de SST, que es la infraestructura legal e institucional que permite articular los elementos y las funciones para que actúen como un todo capaz de lograr el mandato (Álvarez & Riaño, 2018).

Los elementos principales de un sistema nacional de SST incluyen: autoridades competentes, órgano consultivo tripartito, legislación, procesos de vigilancia, mecanismos de apoyo a las empresas y servicios de educación y de administración de la información. Como parte del marco promocional de la SST, los sistemas nacionales permiten a los países gestionar eficazmente sus recursos para cumplir (Torres et al., 2020).

Sub categoría 2: Política de Seguridad de la Información

Al evolucionar el uso de las TIC en la administración pública se transforman en TICs (Tecnologías de la Información y Conocimiento), al intentar revolucionar los sistemas de almacenamiento y empleo de información. Lo anterior podría sugerir que en automático puede fomentar la transparencia en la función pública y que se

diversificarán los medios de comunicación y de contacto entre la ciudadanía y los diferentes niveles de servidores públicos (Ávila, 2017).

La implementación de nuevas tecnologías y la adquisición e instalación de equipamiento informático requiere de un marco normativo que aporte las medidas inherentes a la seguridad; en el cual se plasmen mecanismos que resguarden su estado Básico, su accesibilidad, uso y aprovechamiento (Ávila, 2017).

La Seguridad Informática está orientada a brindar protección contra las contingencias y riesgos relacionados con la infraestructura informática instauradas en los organismos del Perú (Altamira, 2020).

La seguridad de la información se define como el conjunto adecuado de controles, incluyendo las políticas, procesos, procedimientos, estructuras organizacionales, herramientas, métodos, hardware, software, conectividad, entre otros disponibles, para asegurar el uso adecuado y correcto de la información de la entidad. Requiere de la participación y compromiso del personal, conforme a su competencia funcional (Ticse, et al., 2019).

Categoría B: Trabajo remoto

De acuerdo, al Artículo 16º del Decreto de Urgencia N°026-2020 se determinará que el Trabajo Remoto puede definirse como "(...) la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita".

Sub categorías:

Sub categoría 1: Obligaciones especiales

López (2020) expone que, los empleadores están obligados a identificar las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse los trabajadores a consecuencia de las medidas derivadas de las declaratorias de emergencia sanitaria (D.S. N° 008-2020-SA) y de estado de emergencia nacional.

En esta línea, existen medidas especiales a favor de los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos que indica el

documento técnico aprobado por RM. N°084-2020-MINSA, como las personas mayores de 60 años y las personas con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión (López, 2020).

Abrams (2020) manifiesta que el empleador o también denominado jefe inmediato realiza la supervisión y evaluación del cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, que se encuentre realizando trabajo remoto, contando con el asesoramiento y apoyo técnico del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces en el órgano desconcentrado correspondiente.

Sub categoría 2: Jornada laboral

Kajatt (2019) señala que la jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En esta fase se informa a los servidores de sus actividades o tareas, se coordina su ejecución y se realiza seguimiento. Es preciso señalar que el jefe pudo haberlo definido previamente a la emergencia sanitaria, de manera que corresponde dar continuidad al trabajo acordado (Valencia, 2019).

Sobre ello, el Art 5 del D. S. 010-2020- TR, establece que para implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar.

Subcategoría 3: Seguimiento y Monitoreo de las actividades

Se toma como referencia la Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas elaborada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), en donde, se proponen las fases de planificación, ejecución y de supervisión para la implementación

del Trabajo Remoto en las instituciones públicas.

En esta guía, se incluyen las pautas para la aplicación del trabajo remoto en las entidades públicas, centrándonos en los 3 actores clave del mismo: las oficinas de recursos humanos, los jefes y los servidores. Estas pautas no siendo mandatorias para las entidades públicas, se dan en el marco de la normativa aprobada sobre trabajo remoto y servicio civil a junio 2020 y a las buenas prácticas

Según, la guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas (2020), en el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico

De esta manera se propone una alternativa para organizar y realizar el trabajo remoto. Por la cual, cada jefe decidirá que mecanismo utiliza según la naturaleza del trabajo y las herramientas o sistemas previos con los que cuente

Para tales efectos, Abrams (2020) en su artículo titulado The future of remote work. American Psychological Association, manifiesta que el empleador o también denominado jefe inmediato realiza la supervisión y evaluación del cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, que se encuentre realizando trabajo remoto, contando con el asesoramiento y apoyo técnico del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces en el órgano desconcentrado correspondiente.

Para efectos de la supervisión, preferentemente, se deben precisar los momentos y canales de comunicación a través de los cuales se realizarán las coordinaciones con el Jefe Inmediato y/o equipo de trabajo. Las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo pactada, salvo casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita (OIT, 2020)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

Categoría: Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

Subcategorías	Ítems	Instrumento
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	1,2	Entrevista
	3,4	Semi Estructurada
Política de Seguridad de la Información		

Categoría: Trabajo Remoto

Subcategorías	Ítems	Instrumento
Obligaciones especiales	5,6	
Jornada laboral	7	Entrevista
		Semi Estructurada
Seguimiento y control	8	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	SUB CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORÍA 1: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo							
1	Diga Usted, ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas de Seguridad y Salud en el Trabajo alienadas a la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?	X		X		X		
2	Diga Usted, ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 2: Política en Seguridad en la Información							
3	Diga Usted, ¿De qué manera se instruyó al personal sobre el uso adecuado de las TICs durante la implementación del trabajo remoto?	X		X		X		
4	Diga Usted, ¿Qué mecanismos se emplean para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	SUB CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORÍA 1: Obligaciones especiales							
1	Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
2	Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones especiales de SST que tiene el servidor en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 2: Jornada Laboral							
3	Diga Usted, ¿Cuál es la jornada laboral aplicable en los puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 3: Seguimiento y control de las actividades							
4	Diga Usted, ¿Cómo se ejecuta el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Micaela Luján Cabrera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: “Análisis de la Gestión de la Seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, por ello he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías
- Matriz de operacionalización de las categorías.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Nancy Margot Agama Rojas

D.N.I: 73041120

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS

Categoría A: Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un tema fundamental para toda organización, ya que de ésta depende la eficiencia de los trabajadores, así como la protección de la integridad física del trabajador mientras se encuentra en sus labores (Bonilla, et al., 2017).

Sub categoría 1: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo anterior, una política nacional de SST es el marco de acción específico adoptado por un Gobierno, en consulta con sus interlocutores sociales, para definir su mandato en materia de SST, se plantea con el fin de garantizar que se minimicen, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos del trabajo, y se favorezca un medio ambiente de trabajo propicio para la salud de los trabajadores (Álvarez & Riaño, 2018).

La política nacional se despliega a través de un Sistema Nacional de SST, que es la infraestructura legal e institucional que permite articular los elementos y las funciones para que actúen como un todo capaz de lograr el mandato (Álvarez & Riaño, 2018).

Los elementos principales de un sistema nacional de SST incluyen: autoridades competentes, órgano consultivo tripartito, legislación, procesos de vigilancia, mecanismos de apoyo a las empresas y servicios de educación y de administración de la información. Como parte del marco promocional de la SST, los sistemas nacionales permiten a los países gestionar eficazmente sus recursos para cumplir (Torres et al., 2020).

Sub categoría 2: Política de Seguridad de la Información

Al evolucionar el uso de las TIC en la administración pública se transforman en TICs (Tecnologías de la Información y Conocimiento), al intentar revolucionar los sistemas de almacenamiento y empleo de información. Lo anterior podría sugerir que en automático puede fomentar la transparencia en la función pública y que se diversificarán los medios de comunicación y de contacto entre la ciudadanía y los diferentes niveles de servidores públicos (Ávila, 2017).

La implementación de nuevas tecnologías y la adquisición e instalación de equipamiento informático requiere de un marco normativo que aporte las medidas inherentes a la seguridad; en el cual se plasmen mecanismos que resguarden su estado Básico, su accesibilidad, uso y aprovechamiento (Ávila, 2017).

La Seguridad Informática está orientada a brindar protección contra las contingencias y riesgos relacionados con la infraestructura informática instauradas en los organismos del Perú (Altamira, 2020).

La seguridad de la información se define como el conjunto adecuado de controles, incluyendo las políticas, procesos, procedimientos, estructuras organizacionales, herramientas, métodos, hardware, software, conectividad, entre otros disponibles, para asegurar el uso adecuado y correcto de la información de la entidad. Requiere de la participación y compromiso del personal, conforme a su competencia funcional (Ticse, et al., 2019).

Categoría B: Trabajo remoto

De acuerdo, al Artículo 16º del Decreto de Urgencia N°026-2020 se determinará que el Trabajo Remoto puede definirse como “(...) la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

Sub categorías:

Sub categoría 1: Obligaciones especiales

López (2020) expone que, los empleadores están obligados a identificar las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse los trabajadores a consecuencia de las medidas derivadas de las declaratorias de emergencia sanitaria (D.S. N° 008-2020-SA) y de estado de emergencia nacional.

En esta línea, existen medidas especiales a favor de los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos que indica el documento técnico aprobado por RM. N°084-2020-MINSA, como las personas mayores de 60 años y las personas con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión (López, 2020).

Abrams (2020) manifiesta que el empleador o también denominado jefe inmediato realiza la supervisión y evaluación del cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, que se encuentre realizando trabajo remoto, contando con el asesoramiento y apoyo técnico del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces en el órgano desconcentrado correspondiente.

Sub categoría 2: Jornada laboral

Kajatt (2019) señala que la jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En esta fase se informa a los servidores de sus actividades o tareas, se coordina su ejecución y se realiza seguimiento. Es preciso señalar que el jefe pudo haberlo definido previamente a la emergencia sanitaria, de manera que corresponde dar continuidad al trabajo acordado (Valencia, 2019).

Sobre ello, el Art 5 del D. S. 010-2020- TR, establece que para implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar.

Subcategoría 3: Seguimiento y Monitoreo de las actividades

Se toma como referencia la Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas elaborada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), en donde, se proponen las fases de planificación, ejecución y de supervisión para la implementación del Trabajo Remoto en las instituciones públicas.

En esta guía, se incluyen las pautas para la aplicación del trabajo remoto en las entidades públicas, centrándonos en los 3 actores clave del mismo: las oficinas de recursos humanos, los jefes y los servidores. Estas pautas no siendo mandatorias para las entidades públicas, se dan en el marco de la normativa aprobada sobre trabajo remoto y servicio civil a junio 2020 y a las buenas prácticas

Según, la guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas (2020), en el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico

De esta manera se propone una alternativa para organizar y realizar el trabajo remoto. Por la cual, cada jefe decidirá que mecanismo utiliza según la naturaleza del trabajo y las herramientas o sistemas previos con los que cuente

Para tales efectos, Abrams (2020) en su artículo titulado The future of remote work. American Psychological Association, manifiesta que el empleador o también denominado jefe inmediato realiza la supervisión y evaluación del cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, que se encuentre realizando trabajo remoto, contando con el asesoramiento y apoyo técnico del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces en el órgano desconcentrado correspondiente.

Para efectos de la supervisión, preferentemente, se deben precisar los momentos y canales de comunicación a través de los cuales se realizarán las coordinaciones con el Jefe Inmediato y/o equipo de trabajo. Las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo pactada, salvo casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita (OIT, 2020).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

Categoría: Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

Subcategorías	Ítems	Instrumento
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	1,2 3,4	Entrevista Semi Estructurada
Política de Seguridad de la Información		

Categoría: Trabajo Remoto

Subcategorías	Ítems	Instrumento
Obligaciones especiales	5,6	
Jornada laboral	7	Entrevista Semi Estructurada
Seguimiento y control	8	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	SUB CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORÍA 1: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo							
1	Diga Usted, ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas de Seguridad y Salud en el Trabajo alienadas a la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?	X		X		X		
2	Diga Usted, ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 2: Política en Seguridad en la Información							
3	Diga Usted, ¿De qué manera se instruyó al personal sobre el uso adecuado de las TICs durante la implementación del trabajo remoto?	X		X		X		
4	Diga Usted, ¿Qué mecanismos se emplean para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Micaela Luján Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Administración

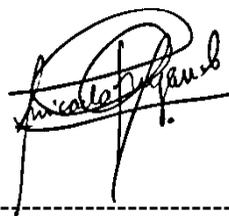
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	SUB CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORÍA 1: Obligaciones especiales							
1	Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
2	Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones especiales de SST que tiene el servidor en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 2: Jornada Laboral							
		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Diga Usted, ¿Cuál es la jornada laboral aplicable en los puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 3: Seguimiento y control de las actividades							
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Diga Usted, ¿Cómo se ejecuta el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Micaela Luján Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Administración

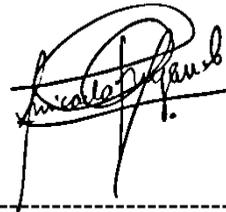
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Micaela Luján Cabrera', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: “Análisis de la Gestión de la Seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, por ello he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías
- Matriz de operacionalización de las categorías.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Nancy Margot Agama Rojas

D.N.I: 73041120

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS

Categoría A: Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un tema fundamental para toda organización, ya que de ésta depende la eficiencia de los trabajadores, así como la protección de la integridad física del trabajador mientras se encuentra en sus labores (Bonilla, et al., 2017).

Sub categoría 1: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo anterior, una política nacional de SST es el marco de acción específico adoptado por un Gobierno, en consulta con sus interlocutores sociales, para definir su mandato en materia de SST, se plantea con el fin de garantizar que se minimicen, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos del trabajo, y se favorezca un medio ambiente de trabajo propicio para la salud de los trabajadores (Álvarez & Riaño, 2018).

La política nacional se despliega a través de un Sistema Nacional de SST, que es la infraestructura legal e institucional que permite articular los elementos y las funciones para que actúen como un todo capaz de lograr el mandato (Álvarez & Riaño, 2018).

Los elementos principales de un sistema nacional de SST incluyen: autoridades competentes, órgano consultivo tripartito, legislación, procesos de vigilancia, mecanismos de apoyo a las empresas y servicios de educación y de administración de la información. Como parte del marco promocional de la SST, los sistemas nacionales permiten a los países gestionar eficazmente sus recursos para cumplir (Torres et al., 2020).

Sub categoría 2: Política de Seguridad de la Información

Al evolucionar el uso de las TIC en la administración pública se transforman en TICs (Tecnologías de la Información y Conocimiento), al intentar revolucionar los sistemas de almacenamiento y empleo de información. Lo anterior podría sugerir que en automático puede fomentar la transparencia en la función pública y que se diversificarán los medios de comunicación y de contacto entre la ciudadanía y los

diferentes niveles de servidores públicos (Ávila, 2017).

La implementación de nuevas tecnologías y la adquisición e instalación de equipamiento informático requiere de un marco normativo que aporte las medidas inherentes a la seguridad; en el cual se plasmen mecanismos que resguarden su estado Básico, su accesibilidad, uso y aprovechamiento (Ávila, 2017).

La Seguridad Informática está orientada a brindar protección contra las contingencias y riesgos relacionados con la infraestructura informática instauradas en los organismos del Perú (Altamira, 2020).

La seguridad de la información se define como el conjunto adecuado de controles, incluyendo las políticas, procesos, procedimientos, estructuras organizacionales, herramientas, métodos, hardware, software, conectividad, entre otros disponibles, para asegurar el uso adecuado y correcto de la información de la entidad. Requiere de la participación y compromiso del personal, conforme a su competencia funcional (Ticse, et al., 2019).

Categoría B: Trabajo remoto

De acuerdo, al Artículo 16º del Decreto de Urgencia N°026-2020 se determinará que el Trabajo Remoto puede definirse como “(...) la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

Sub categorías:

Sub categoría 1: Obligaciones especiales

López (2020) expone que, los empleadores están obligados a identificar las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse los trabajadores a consecuencia de las medidas derivadas de las declaratorias de emergencia sanitaria (D.S. N° 008-2020-SA) y de estado de emergencia nacional.

En esta línea, existen medidas especiales a favor de los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos que indica el documento técnico aprobado por RM. N°084-2020-MINSA, como las personas mayores de 60 años y las personas con hipertensión arterial, diabetes,

enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión (López, 2020).

Abrams (2020) manifiesta que el empleador o también denominado jefe inmediato realiza la supervisión y evaluación del cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, que se encuentre realizando trabajo remoto, contando con el asesoramiento y apoyo técnico del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces en el órgano desconcentrado correspondiente.

Sub categoría 2: Jornada laboral

Kajatt (2019) señala que la jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En esta fase se informa a los servidores de sus actividades o tareas, se coordina su ejecución y se realiza seguimiento. Es preciso señalar que el jefe pudo haberlo definido previamente a la emergencia sanitaria, de manera que corresponde dar continuidad al trabajo acordado (Valencia, 2019).

Sobre ello, el Art 5 del D. S. 010-2020- TR, establece que para implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar.

Subcategoría 3: Seguimiento y Monitoreo de las actividades

Se toma como referencia la Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas elaborada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), en donde, se proponen las fases de planificación, ejecución y de supervisión para la implementación del Trabajo Remoto en las instituciones públicas.

En esta guía, se incluyen las pautas para la aplicación del trabajo remoto en las entidades públicas, centrándonos en los 3 actores clave del mismo: las oficinas de recursos humanos, los jefes y los servidores. Estas pautas no siendo

mandatorias para las entidades públicas, se dan en el marco de la normativa aprobada sobre trabajo remoto y servicio civil a junio 2020 y a las buenas prácticas

Según, la guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas (2020), en el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico

De esta manera se propone una alternativa para organizar y realizar el trabajo remoto. Por la cual, cada jefe decidirá que mecanismo utiliza según la naturaleza del trabajo y las herramientas o sistemas previos con los que cuente

Para tales efectos, Abrams (2020) en su artículo titulado The future of remote work. American Psychological Association, manifiesta que el empleador o también denominado jefe inmediato realiza la supervisión y evaluación del cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, que se encuentre realizando trabajo remoto, contando con el asesoramiento y apoyo técnico del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces en el órgano desconcentrado correspondiente.

Para efectos de la supervisión, preferentemente, se deben precisar los momentos y canales de comunicación a través de los cuales se realizarán las coordinaciones con el Jefe Inmediato y/o equipo de trabajo. Las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo pactada, salvo casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita (OIT, 2020).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

Categoría: Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

Subcategorías	Ítems	Instrumento
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	1,2 3,4	Entrevista Semi Estructurada
Política de Seguridad de la Información		

Categoría: Trabajo Remoto

Subcategorías	Ítems	Instrumento
Obligaciones especiales	5,6	Entrevista
Jornada laboral	7	Semi Estructurada
Seguimiento y control	8	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	SUB CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORÍA 1: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo							
1	Diga Usted, ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas de Seguridad y Salud en el Trabajo alienadas a la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?	X		X		X		
2	Diga Usted, ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 2: Política en Seguridad en la Información							
3	Diga Usted, ¿De qué manera se instruyó al personal sobre el uso adecuado de las TICs durante la implementación del trabajo remoto?	X		X		X		
4	Diga Usted, ¿Qué mecanismos se emplean para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	SUB CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORÍA 1: Obligaciones especiales							
1	Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
2	Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones especiales de SST que tiene el servidor en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 2: Jornada Laboral							
3	Diga Usted, ¿Cuál es la jornada laboral aplicable en los puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	X		X		X		
	SUB CATEGORÍA 3: Seguimiento y control de las actividades							
4	Diga Usted, ¿Cómo se ejecuta el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Consentimiento Informado

Lima, 02 de noviembre del 2021

Señor(a): Eduardo Marín Cardozo

Presente

Asunto: Consentimiento Informado

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, le traslado la invitación para participar en la entrevista sobre "Análisis de la gestión la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021",

Por ello, le pongo en conocimiento que esta investigación es realizada por Nancy Margot Agama Rojas, estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos.

Se desarrolla con el objetivo de analizar la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021.

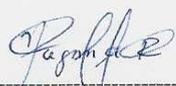
Teniendo en cuenta que, la información brindada en esta entrevista solo será utilizada para los propósitos de la investigación, será de carácter confidencial, y de manera anónima, se garantiza la protección de los datos, y de la identidad del informante.

Si decide participar, su intervención es completamente voluntaria, tiene derecho de abstenerse a participar, y de no responder las preguntas que considere afecte su derecho a la intimidad.

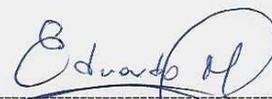
Con la firma declara su consentimiento y estar de acuerdo con los términos expuestos.

Agradezco su colaboración.

Atentamente.



Nancy Margot Agama Rojas



Firma del entrevistado

Lima, 03 de noviembre del 2021

Señor(a): Marybel Aurelia Díaz Ríos

Presente

Asunto: Consentimiento Informado

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, le traslado la invitación para participar en la entrevista sobre "Análisis de la gestión la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021",

Por ello, le pongo en conocimiento que esta investigación es realizada por Nancy Margot Agama Rojas, estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos.

Se desarrolla con el objetivo de analizar la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021.

Teniendo en cuenta que, la información brindada en esta entrevista solo será utilizada para los propósitos de la investigación, será de carácter confidencial, y de manera anónima, se garantiza la protección de los datos, y de la identidad del informante.

Si decide participar, su intervención es completamente voluntaria, tiene derecho de abstenerse a participar, y de no responder las preguntas que considere afecte su derecho a la intimidad.

Con la firma declara su consentimiento y estar de acuerdo con los términos expuestos.

Agradezco su colaboración.

Atentamente.



Nancy Margot Agama Rojas



Firma del entrevistado

Breña, 29 de octubre del 2021

Señor(a): Alberto Iván Rojas Viñas

Presente

Asunto: Consentimiento Informado

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, le traslado la invitación para participar en la entrevista sobre "Análisis de la gestión la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021",

Por ello, le pongo en conocimiento que esta investigación es realizada por Nancy Margot Agama Rojas, estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos.

Se desarrolla con el objetivo de analizar la gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021.

Teniendo en cuenta que, la información brindada en esta entrevista solo será utilizada para los propósitos de la investigación, será de carácter confidencial, y de manera anónima, se garantiza la protección de los datos, y de la identidad del informante.

Si decide participar, su intervención es completamente voluntaria, tiene derecho de abstenerse a participar, y de no responder las preguntas que considere afecte su derecho a la intimidad.

Con la firma declara su consentimiento y estar de acuerdo con los términos expuestos.

Agradezco su colaboración.

Atentamente.



Nancy Margot Agama Rojas



Firma del Entrevistado

Anexo 5. Solicitud para aplicar el instrumento de recolección

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia “

Lima, 18 de octubre del 2021

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES

Dr. Francisco Ricardo Miguel Ríos Villacorta

Gerente General

Sede Central: Av. España N° 744, Breña – Lima, Perú

Presente

Asunto: Solicito autorización para realizar entrevistas

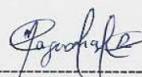
Yo Nancy Margot Agama Rojas, identificada con DNI N°73041120. estudiante del Sexto Cido del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, me presento ante usted y digo:

Reciba un cordial saludo y su vez manifestarle que me encuentro desarrollando mi tesis titulada “Gestión de la Seguridad y Salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, Lima, 2021”, es así, que en aras de realizar una investigación académica, y con el objetivo de obtener mayor información con fines académicos en la institución que Usted representa, le solicito lo siguiente:

- Autorización para realizar entrevistas a tres servidores públicos que integren el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Superintendencia Nacional de Migraciones, encargados de dirigir y supervisar el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en i en el proceso de implementación del Trabajo Remoto.
- Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación.
- Programación de la fecha (día y hora) para realizar las entrevistas.
- Relación con nombres y cargos de los tres servidores públicos a entrevistar

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Sin otro particular, quedo a Usted.



NANCY MARGOT AGAMA ROJAS
DNI N°73041120

Adjunto:

- Guía de entrevista para desarrollar
- Solicitud para autorizar publicar su identidad de la Organización en los resultados de la investigación
- Teléfono de contacto: 988578183 / 5798310
- Correo: margama-10@hotmail.com

Anexo 6. Constancia de ingreso de la solicitud por mesa de partes virtual de la Institución



CARGO

NUMERO DE REGISTRO MPV: 20211018187268

DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombres: NANCY MARGOT

Apellidos: AGAMA ROJAS

Tipo de Documento: DNI

Numero de Documento: 73041120

Correo Electrónico: MARGAMA-10@HOTMAIL.COM

Télefono: 988578183

Tipo de Notificación: correo electrónico(x)

Asunto: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENTREVISTAS

Adjunta Documentos - Anexos:

- 1.- Solicitud para realizar entrevista.pdf
- 2.- Anexos-Solicitud entrevista.pdf

Se deja constancia de la recepción de los documentos detallados.

Fecha 18/10/2021

Hora 2:41 PM

Anexo 7. Transcripción de entrevistas a sujetos de estudio

Sujetos de Estudio

Sujetos de Estudio	Cargo	Iniciales de los Sujetos de Estudio
Sujeto 1	Miembro Titular del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad	EMC
Sujeto 2	Miembro Titular del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad	MADR
Sujeto 3	Miembro Suplente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad	AIRV

Transcripción de las respuestas

Interrogantes	Sujetos de Estudio	Rélicas
<p>Diga Usted, ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas en materia de seguridad y salud alienadas al proceso de implementación del trabajo remoto? ¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?</p>	Sujeto 1	<p>Si, en el marco de la pandemia se establecieron algunos lineamientos generales de carácter técnico y operativo para la gestión de la seguridad y salud del personal de la institución, se destaca la Directiva de Gestión de la Seguridad Interna en Migraciones por Resolución de Superintendencia N° 000112-2020 de fecha 10 de abril del 2020, esta norma técnica se encuentra alineada a la prestación de trabajo bajo la modalidad remota, estableciendo algunas acciones de prevención de riesgos laborales en situaciones de emergencia, instituye a los responsables y las funciones en desempeñan en eventualidades de emergencia, disponiendo tres periodos de intervención: antes, durante y después de la emergencia.</p>
	Sujeto 2	<p>Si, en MIGRACIONES se han establecido una serie de medidas para evitar el contagio del Covid-19, siendo, la modalidad de trabajo remoto una vía para continuar con las actividades administrativas y migratorias del personal de la institución. De esta forma, se instauró el Protocolo de medidas adoptadas para la atención de mesa de partes frente al riesgo de propagación e</p>

impacto sanitario de la enfermedad causada por el COVID-19 – S07.UGD.PL.001 de fecha 03 de agosto del 2021, aplicable para todos los que laboren en Mesa de partes a nivel nacional y bajo cualquier modalidad contractual, laboral o formativa que desarrollen. Con este protocolo entró en vigencia la Mesa de Partes Virtual, a la que se accede a través de Agencia Digital de Migraciones en la página web www.migraciones.gob.pe, mediante la cual se recepcionan escritos de personas naturales, y personas jurídicas públicas y privadas.

Sujeto 3

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se han efectuado una serie de acciones focalizadas en la priorización por la prevención de riesgos y daños en el trabajo, ello desde la adopción de Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo mediante Resolución de Superintendencia N°00176-2017-MIGRACIONES. En este propósito, el trabajo remoto fue una medida adoptada por MIGRACIONES para la continuidad de las operaciones institucionales en el marco de la emergencia sanitaria, de igual manera, se requirieron adoptar políticas a nivel institucional, para reducir el impacto sanitario del COVID-19 en la seguridad y salud de los servidores, y de los administrados, entre la que figuran:

- Plan de vigilancia, prevención y control del COVID 19 en la Superintendencia Nacional de Migraciones, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad mediante la Resolución de Superintendencia N° 000129-2020-MIGRACIONES.
- Directiva S03.AF.DI.009 - Gestión de la Seguridad Interna en MIGRACIONES aprobada mediante Resolución de Superintendencia N°000112-2020 de fecha 10 de abril del 2020.

Diga Usted, ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son?

Sujeto 1

Si, nuestra institución tiene el compromiso de promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo, que permita identificar, garantizar, promover, implementar y cumplir que todos los servidores estén protegidos dentro de las instalaciones. Para cumplir con este propósito, el Comité de Seguridad y salud en el trabajo en el marco de sus funciones y competencias establece de las pautas para la realización de talleres presenciales y virtuales dirigidos al personal de la institución, que versan sobre temas: Medidas de Seguridad y Salud en el trabajo; Prevención de riesgos y de accidentes laborales; Seguridad de la información; y en Gestión de la Seguridad interna en situaciones de

emergencia. Siendo un total de 04 capacitaciones programadas al año, las cuales son coordinadas con la Oficina General de Recursos Humanos.

Sujeto 2 Si, la Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de efectuar un mínimo de 04 capacitaciones por año al personal de MIGRACIONES, con el propósito de fortalecer sus conocimientos para detectar y medir los riesgos que se pueden producir dentro de las instalaciones de la institución, así como las capacitaciones a los brigadistas; las mismas que deben estar en el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo; seguridad en la información; y manejo de la seguridad en situaciones de emergencia, cuya aprobación recae en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sujeto 3 En el presente año se han realizado 04 talleres, un taller fue efectuado en las instalaciones de MIGRACIONES – Sede Central; y los 03 restantes se realizaron de modo virtual, a través de mecanismos informáticos (plataforma virtual de videoconferencia ZOOM), con el objetivo de capacitar a los servidores en la prevención de riesgos y accidentes en el ámbito laboral; seguridad de la información; gestión interna en eventos que impliquen riesgo, peligro o situaciones de emergencia; y en la normativa vigente en nuestro país sobre seguridad y salud en el trabajo.

Diga Usted, ¿De qué manera se instruyó al personal sobre el uso adecuado de las TICs durante la implementación del trabajo remoto?

Sujeto 1

La institución está comprometida en asegurar una gestión oportuna de los riesgos e incidentes de seguridad de la información, otorga a sus servidores que operan bajo la modalidad de trabajo remoto, de todas las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones (equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos), así también, brinda todas las facilidades esenciales para el acceso del servidor a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Respecto, al manejo de los sistemas informáticos, la entidad es responsable de brindar las instrucciones necesarias para su correcta utilización, así como, las reglas de confidencialidad u protección de datos que resulten aplicables. Por ello, cumple con realizar capacitaciones periódicas para el personal sobre “Manejo idóneo de los sistemas y seguridad de la Información”, y brinda capacitación permanente a sus servidores sobre la utilización de los nuevos sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos que se

implementen con posteridad encaminándose en una mejora continua de los procesos y garantizando la seguridad de los sistemas de información.

Sujeto 2 La Superintendencia se orienta en el objetivo de asegurar una cultura en seguridad de la información en todos los niveles de la institución, para un óptimo servicio a los administrados y garantizar la continuidad de las operaciones a nivel institucional.

De esta forma, la entidad incorpora el empleo de las TICs en desarrollo de las actividades del personal sujeto al trabajo remoto, adecuando su empleo para la realización de reuniones virtuales de trabajo, para coordinar el cronograma de actividades, y efectuar las capacitaciones encauzados a los servidores, centrándose en el desarrollo de las técnicas seguras para la aplicación de los sistemas informáticos en las actividades desarrolladas bajo la modalidad del trabajo remoto, conforme a las disposiciones de la Unidad de Gestión Documentaria, de la Unidad de Desarrollo de Sistemas y de Oficina de Recursos Humanos.

Sujeto 3 La institución procura que los servidores que presten servicios bajo la modalidad del trabajo remoto estén instruidos sobre el correcto funcionamiento de los equipos y medios informáticos institucionales, es así, que se dispone de una serie de instrucciones sobre el manejo adecuado de los equipos y sistemas informáticos, asegurándose que los equipos brindados para desempeñar las funciones se encuentren operativos y en buen estado. En tanto, se dispone de brindar todas las facilidades al personal que realice trabajo remoto para garantizar la protección de datos, la confiabilidad de las operaciones y la seguridad de la información. Al mismo tiempo, se dispusieron prohibiciones para los servidores que actúen en esta modalidad: Visitar páginas web, redes sociales, y otros análogos que sean desconocidas y /o ajenas a las actividades requeridas por la entidad; Disponer de la información de carácter institucional para fines ajenos a los delegados por la institución, con el fin de evitar filtraciones de la información, y resguardar la confidencialidad, secreto profesional, y protección de datos.

Diga Usted, ¿Qué Sujeto 1 La entidad a través de la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones cumple con brindar el
mecanismos se

emplean para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto?

soporte técnico, mediante el cual, se mantienen operativos los servicios web de la institución, garantizado la seguridad interna en las actividades ejecutadas de forma remota por los servidores de la institución, por tanto, se estable la asignación de un usuario y contraseña al personal autorizado para acceder a los sistemas informáticos institucionales (equipo institucional, correo institucional, SGD, y agencia digital) que requiera al ser fundamental para desempeñar sus funciones.

Por otro lado, la Superintendencia se encarga de la formación de sus servidores, es así que, tomando como base el Plan de Desarrollo de las Personas para potenciar las capacidades, siendo la Oficina de Recursos Humanos el área encargada de programar capacitaciones virtuales por la plataforma virtual para potenciar las capacidades técnicas y de conocimiento de los servidores en temas relacionados a la seguridad digital en la diligencias migratorias, de esta manera, se incentiva la participación de los servidores en las políticas institucionales.

Sujeto 2

La institución en los últimos años se ha encaminado en ofrecer el máximo de calidad en los servicios que ofrece, para lo que, ha requerido una transformación digital en los equipos, sistemas y procesos informáticos que emplea para la atención de los administrados en aras de una mejora continua.

La seguridad digital se ha constituido como un lineamiento base en la gestión que efectúa la institución sobre las actuaciones y actividades que desempeña. En razón de ello, Migraciones en el marco de sus funciones ha puesto en marcha una serie de procedimientos informáticos aplicables a los órganos que componen su estructura orgánica, focalizados en lograr la interoperabilidad, sistematización y disponibilidad de la información que maneja la institución.

En tal sentido, ha dispuesto la mejora en los trámites en línea con la finalidad de una atención práctica y rápida a través de la utilización de sistemas informáticos seguros y confiables, así por ejemplo, se implementó la plataforma “Quiosco Digital” en la sede central se desarrolló para facilitar la obtención del Certificado de Movimiento Migratorio (CEM), realizado por el propio usuario, sin generar ticket de atención, este aplicativo viene ampliando los servicios web para provisión e intercambio de información con otras entidades del Estado, ha integrado la nueva consulta

RENIEC 2.0 en el servicio de certificado de movimientos migratorio presencial.

Sujeto 3

En la ejecución del trabajo remoto se instauraron una serie de medidas para acceder a los equipos institucionales, con el objetivo de resguardar la seguridad de la información a nivel institucional, y de asegurar una adecuada manipulación de los sistemas informáticos por parte del personal encargado; por este motivo, se fijaron acciones de capacitación presencial y virtual (cursos, talleres, etc.) en donde se planteó como tema principal la seguridad digital en el sistema de procesamiento de la información trabajo remoto a nivel institucional.

Para ello, instaura algunos mecanismos que posibilitan la mejora de la operatividad de los sistemas informáticos utilizados por los servidores, entre los que destaca otorgar de un sistema de soporte técnico para subsanar las desperfectos o anomalías que se presenten durante desarrollo de las actividades.

De igual manera, la institución ha dispuesto una serie de procedimientos para la simplificación de los trámites administrativos, requiriendo de la innovación de los sistemas informáticos empleados para brindar seguridad digital en los servicios que dispone a los administrados. Se destaca el Registro de Nombre de Pasajeros – PNR, se constituye como uno de los sistemas de control más modernos para la seguridad interna de la institución; y la implementación del Aplicativo Móvil: Mejorando la verificación y fiscalización migratoria, mediante el cual se optimiza el control migratorio, permite conocer la situación migratoria (registros y movimientos) del intervenido en tiempo real. Con su implementación la Superintendencia obtuvo la medalla Líder en Calidad otorgada por el Comité de Gestión de Calidad de la Sociedad Nacional de Industrias.

Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene la institución en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto?

Sujeto 1

Al respecto, las políticas internas de la institución se ajustan a la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, todo trabajo efectuado bajo cualquier modalidad de prestación de servicio debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador contempladas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art 21, 35, 36, 49, 50, 54, 103); Decreto Supremo 05-2012-TR (Art 26, 27, 83, 92, 93, 94) , y el Decreto Supremo N° 002-2013-TR que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la modalidad del trabajo remoto, se ha establecido que la institución se encuentra obligada en:

- Informar a los servidores públicos sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que deben observarse durante el desarrollo del Trabajo Remoto (TR)

- Comunicar a los servidores públicos la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios, a fin de implementar el TR, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de la comunicación.

- Promover y establecer programas de capacitación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo; seguridad de la información y en gestión de riesgos y situaciones de emergencia.

Sujeto 2

Sobre ello, la institución se somete a la legislación vigente que regula las obligaciones del empleador en materia de SST en el trabajo remoto, conforme lo establecido por la Guía de Trabajo Remoto para Líderes, elaborada por la Autoridad de Servicio Civil (Servir) en el año 2020, en la cual se estipulan las pautas para implementar el TR en una entidad pública. Conforme a lo cual, nos encaminamos en cumplir con las siguientes obligaciones:

Establecer canales de comunicación para informar el cambio de modalidad de trabajo, así como, las condiciones y recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que debe de cumplirse para la aplicación del trabajo remoto; - Proporcionar los medios y equipos necesarios para desarrollar las actividades en la modalidad del trabajo remoto; Establecer los mecanismos para el seguimiento y control de las actividades realizadas durante la jornada laboral; Conceder los permisos necesarios para el acceso a las plataformas o soportes informáticos fundamentales para el desarrollo de las actividades del trabajador, las indicaciones para su adecuado uso; así como los criterios de confidencialidad y protección de datos; Programar capacitaciones previas a la aplicación del trabajo remoto sobre medidas de SST, y para el empleo de sistemas, plataformas y aplicativos informáticos distintos a los ya manejados con anterioridad por el personal.

Sujeto 3

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, como encargado de dirigir la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo ha dispuesto las responsabilidades que tiene la institución para con el personal que opera bajo la modalidad de trabajo

remoto, por tanto, la institución se encuentra obligada a:

Asegurar las condiciones de seguridad de los servidores que presten servicios de manera remota, identificando, previniendo y controlando los peligros y riesgos que se puedan suscitar en los espacios donde desarrollen sus actividades, con la intención de prevenir accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales de nuestros servidores.

Incentivar la colaboración dinámica de los servidores de la institución, a través de la programación capacitaciones permanentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, implicándolos en gestión de riesgos e incidentes que se presenten en el desarrollo de sus actividades efectuadas bajo la modalidad remota.

Implementar canales de comunicación efectivos entre los servidores y la institución, por medio de los cuales se informe oportunamente las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se implementen, así como, para el seguimiento y control de las actividades efectuadas por el personal bajo la modalidad de trabajo remoto.

Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene el servidor en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto?

Sujeto 1

En la institución se promueve el cumplimiento de las normas de SST en el desarrollo de las actividades que efectúan los servidores, en razón a ello, se han establecido algunas disposiciones de observancia dirigidos a los servidores que presten servicios bajo la modalidad del trabajo remoto, encontrándose obligados a:

Efectuar todas las medidas de SST que fueron informadas por la entidad para el desarrollo de sus funciones, que se encuentran alineadas a la normativa vigente.

Tener disponibilidad de tiempo para coordinar desde casa y cumplir con las actividades encomendadas por el jefe inmediato.

Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por la entidad para la prestación de servicios.

Sujeto 2

Al respecto, se debe tener en cuenta que todo personal que labore en la institución se encuentra obligado a cumplir con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tal sentido, los servidores que laboran bajo la modalidad no están exentos de cumplir con las medidas de SST, al

contrario, el personal que opera bajo esta modalidad debe de cumplir adicionalmente con las siguientes obligaciones especiales:

Identificar los peligros y riesgos que se puedan evidenciar en el lugar donde efectuara sus actividades laborales, e informar a la institución sobre cualquier incidente, riesgo o accidente que se presente.

Cumplir con todos los protocolos y medidas de seguridad y salud en el trabajo implementados con anterioridad y posterioridad al cambio de modalidad de prestación servicios (trabajo remoto)

Estructurar sus actividades de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo, para cumplir con la totalidad de sus funciones encomendadas por el jefe inmediato, desde el domicilio fijado para tal actividad.

Sujeto 3

En referencia, los servidores que presten servicios en la institución bajo la modalidad del trabajo remoto no solo deben de cumplir con la legislación vigente sobre SST, también esta obligados en acatar algunas disposiciones especiales propias de la modalidad remota, conforme a ello deben:

Participar de los programas y talleres de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información, y en gestión de riesgos y situaciones de emergencia

Informar al jefe inmediato y al área encargada de la tecnología de información y comunicación de forma inmediata sobre cualquier desperfecto en los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad al trabajo remoto.

Informar de cualquier riesgo o accidente laboral, y enfermedad de tipo profesional, que se presente en el cumplimiento de las actividades encomendadas o como resultado de las mismas al jefe inmediato

Diga Usted, ¿Cómo se desarrolla la jornada laboral en los puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?

Sujeto 1

La actual gestión de la Superintendencia establece que la jornada laboral ordinaria aplicable al personal de la institución se alinea a la normativa laboral vigente.

Ahora bien, se evidencia que a diferencia de la jornada laboral efectuada en la modalidad presencial, en la jornada laboral del trabajo remoto, es factible concertar distribuirla conforme a las necesidades de la institución y del servidor, siempre que se distribuya hasta un máximo de seis (6) días a la semana, con un horario de un máximo de ocho (8) horas al día. Durante dicha jornada el servidor debe encontrarse disponible para las coordinaciones de índole laboral que sean necesarias para el desempeño de sus actividades.

Sujeto 2

Conforme a la normativa interna de la entidad, se establecen lineamientos sobre Jornada Laboral ordinaria que desempeñan los trabajadores en sus diversos regímenes laborales en la modalidad de trabajo remoto (TR) en el marco de la emergencia sanitaria.

De esta forma, se dispone que la Jornada laboral aplicable a esta modalidad de trabajo es pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Se logró constatar, en la ejecución de las actividades por trabajo remoto, el servidor debe estar disponible durante la jornada laboral para las coordinaciones pertinentes, debe tomar las previsiones pertinentes para mantener conexión con su jefe inmediato a través de los canales, también, tiene la responsabilidad de verificar el funcionamiento de los equipos sistemas y canales de comunicación e informáticos, así como, se obliga a informar al jefe inmediato si identifica algún peligro, desperfecto, incidentes o riesgo durante el desarrollo de sus actividades, con el objetivo de brindar la continuidad de las actividades que operan en el trabajo remoto.

En contraste, para el desarrollo de trabajo de manera presencial, el trabajador es responsable de los equipos institucionales que se le asignan para su desempeño, pero no se responsabiliza de funcionamiento de los equipos, ni tiene la obligación de identificar los peligros y riesgos en el trabajo; en tanto, esas responsabilidades lo asumen la Oficina General de Recursos Humanos conjuntamente con la Oficina de Tecnología de Información y comunicación, y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia.

Sujeto 3

Al respecto, la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia en el ámbito de sus competencias, se ocupa de gestionar las actividades efectuadas en modalidad del trabajo remoto, a su vez, dispone las pautas para el seguimiento y control de la jornada laboral que desempeñan los servidores de la entidad.

En este contexto, la jornada laboral en esta modalidad puede ser concertada para su fraccionamiento en un máximo de seis días a la semana sumando un total de 48 horas semanales.

Respecto, al horario laboral que opera en la modalidad remota, se establece que alterna de acuerdo a las

funciones que desempeñen los servidores en la institución; respecto al personal administrativo, se dispone el horario regular de 8 horas al día, Lunes a viernes desde las 8:30 am a las 5:30 pm; y en el caso del personal técnico que sirven en la apertura de trámites migratorios en puestos de control, en actividades de inspección y fiscalización, y otros análogos, se dispone la aplicación de los turnos rotativos incluyéndose los feriados y fines de semana conforme a la necesidad de la institución, por lo cual requiere de una mayor disponibilidad del tiempo del servidor.

Diga Usted, ¿Cómo se ejecuta el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?

Sujeto 1

En la institución la Oficina de Administración y Finanzas (OAF) en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos (ORH), se encargan de establecer los lineamientos para el monitoreo de las actividades que desempeñan los servidores y funcionarios durante la jornada laboral.

En el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico.

La actual gestión de la de la institución, en encaminó en establecer algunas acciones estratégicas orientadas en el cumplimiento del OIE 04: Fortalecer la gestión y la transformación digital en la entidad parte del PEI 2020 al 2024 de la Superintendencia, de esta forma, se requirió instaurar un sistema informático institucional para el acondicionamiento e implementación del Trabajo Remoto en las actividades del personal administrativo y técnico, (Software desarrollado in house para la entidad) facilitando así el cumplimiento de las obligaciones del personal y de la institución en el desarrollo de la jornada laboral en modalidad del trabajo remoto

Sujeto 2

En contexto, conforme a la política interna de la institución se establece que el Coordinador de la unidad u oficina institucional es el encargado de supervisar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo, asimismo, es responsable de brindar la información e instrucciones necesarios para el desempeño del personal, también se encarga de realizar las respectivas coordinaciones con la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones (OTIC) y la Oficina de Recursos Humanos (ORH) para el asesoramiento y apoyo técnico al personal que efectúa el TR en caso de ser necesario.

Al respecto, se dispone que las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo Pactadas, salvo en casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita.

Para lo cual, la Unidad de Administración del Personal (UAP) en coordinación con la OTIC de la Superintendencia, establecen los canales de comunicación para las coordinaciones con el personal de la institución, respecto al seguimiento del avance en la actividades y la evidencia del cumplimiento del TR (videollamadas, grabación de pantalla, pantallazos de los productos e informes técnicos); para realizar consultas y solicitud información relativas al puesto de trabajo (Buzón electrónico del personal, correo institucional, SGD), y para casos de emergencia; para la atención urgente en casos de emergencia y requiera una respuesta inmediata (aplicativo WhatsApp, llamada telefónica, Videollamadas por Zoom, y por Google Meet).

Sujeto 3

La Unidad de Administración del Personal (UAP) de la Superintendencia es el área encargada de gestionar los indicadores de productividad laboral instaurados para el cumplimiento de las actividades en el Trabajo Remoto en la institución.

En esta línea, el coordinador del equipo de trabajo tiene la función de supervisar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, se encuentra facultado de exigir un reporte detallado del seguimiento de las actividades, y de los incidentes ocurridos durante la jornada laboral, de coordinar con el personal a su cargo a través de los canales de comunicación establecidos en la normativa interna institucional y normativa laboral vigente.

Ahora bien, se establece que en caso de incumplimiento de las obligaciones del servidor, este se somete a lo estipulado por el Reglamento Interno del Personal de la Institución en cuanto al Procedimiento Administrativo Sancionador, y lo establecido por el Órgano de Control Interno (OCI) que es el encargado de disponer el proceso Sancionador a los servidores para la imposición de sanciones por la comisión de infracciones y falta de acuerdo a la gravedad de la transgresión.

Respecto, al incumplimiento de las obligaciones por parte de las autoridades y jefes de la entidad, en materia de SST, normativa sociolaboral y derechos laborales de los trabajadores, este se somete a los procedimientos de sanción establecido el Sistema de Control Interno, dirigido por Órgano de Control Interno (OCI) de la Superintendencia.

Por último, la institución es responsable del cumplimiento de la normativa laboral, sociolaboral y en SST en las actividades realidad vía Trabajo Remoto, por tanto, se somete a la fiscalización laboral realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para la investigación por omisión o comisión de las infracciones por incumplimiento de acuerdo a la gravedad de la transgresión según los criterios técnicos legal aplicados por la SUNAFIL.

Anexo 8. Matriz de triangulación de resultados

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Preguntas</i>	<i>Sujeto 1</i>	<i>Sujeto 2</i>	<i>Sujeto 3</i>	<i>Interpretación</i>	<i>Resultado</i>
<i>Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Diga Usted, ¿Se aplicaron o modificaron políticas internas en la materia de seguridad y salud alienadas al proceso de implementación del trabajo remoto? ¿Qué tipo de políticas son requeridas y por qué?	Si, se establecieron algunos lineamientos generales de carácter técnico y operativo para la gestión de la seguridad y salud del personal de la institución, se destaca la Directiva de Gestión de la Seguridad Interna en Migraciones, alineada a la prestación de trabajo bajo la modalidad remota, estableciendo acciones de prevención de riesgos laborales en tres periodos de intervención: antes, durante y después de la emergencia.	Si, se instauró el Protocolo de medidas adoptadas para la atención de mesa de partes frente al riesgo de propagación e impacto sanitario de la enfermedad causada por el COVID-19 – S07.UGD.PL.001 de, aplicable para todos los que laboren en Mesa de partes a nivel nacional y bajo cualquier modalidad. Con este protocolo entró en vigencia la Mesa de Partes Virtual.	En este propósito, el trabajo remoto fue una medida adoptada por la institución para la continuidad de las operaciones institucionales en el marco de la emergencia sanitaria, se requirieron adoptar políticas institucionales para reducir el impacto del COVID-19 en la SST los servidores, y de los administrados: - Plan de vigilancia, prevención y control del COVID 19 - Directiva S03.AF.DI.009 - Gestión de la Seguridad interna.	Los 03 entrevistados coinciden al afirmar que con la implementación del trabajo remoto surgieron nuevas disposiciones y protocolos a nivel institucional para la continuidad de las operaciones en el marco de crisis sanitaria, se destaca la adopción del Protocolo de medidas adoptadas para la atención de mesa de partes, mediante el cual se implementó la Mesa de Partes Virtual	Se evidencia que en la institución se instauraron disposiciones internas alineadas al TR en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, focalizados en prevención de riesgos laborales, y de gestión de seguridad interna, para la continuidad de las operaciones institucionales en el marco de la emergencia sanitaria.
		Diga Usted, ¿Se han realizado capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal bajo la modalidad remota? ¿Cuáles son?	Si, el Comité de Seguridad y salud en el trabajo establece de las pautas para la realización de talleres presenciales y virtuales dirigidos al personal de la institución, sobre: Medidas de SST; Prevención de riesgos y de accidentes laborales; Seguridad de la información; y en Gestión de la Seguridad interna. Siendo un total	Si, la Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de efectuar un mínimo de 04 capacitaciones por año al personal de la Superintendencia, con el propósito de fortalecer sus conocimientos para detectar y medir los riesgos que se pueden producir durante el trabajo, las mismas que deben estar en el Plan	En el presente año se han realizado 04 talleres, un taller fue efectuado en las instalaciones de la Superintendencia - Sede Central; y los 03 restantes se realizaron de modo virtual, a través de mecanismos informáticos, con el objetivo de capacitar a los servidores en la prevención de riesgos y accidentes en el ámbito	Los 03 participantes coinciden al aseverar que el Comité de SST de la institución en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos disponen la realización 04 capacitaciones por año al personal de la Superintendencia, efectuados de forma presencial y virtual, con el objetivo de capacitar a los	Se confirma que la institución cumple con se han efectuado una serie de acciones focalizadas en la priorización por la prevención de riesgos y daños en el trabajo a través de la realización de 04 talleres al año, tres (03) realizados de forma virtual, para la prevención de riesgos, peligros y situaciones

		de 04 capacitaciones programadas al año, las cuales son coordinadas con la Oficina General de Recursos Humanos.	Anual de Capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo; seguridad en la información; y manejo de la seguridad en situaciones de emergencia.	laboral; seguridad de la información; gestión interna de riesgos, peligro o situaciones de emergencia.	servidores en la prevención de riesgos y accidentes en el ámbito laboral; seguridad de la información; gestión interna de riesgo	de emergencia en las actividades realizadas por servidores bajo la modalidad del trabajo remoto.
Política de Seguridad de la información	Diga Usted, De qué manera se ha instruido a los empleados sobre el uso adecuado de las herramientas digitales durante el proceso de implementación del trabajo remoto?	La institución otorga a sus servidores bajo la modalidad de trabajo remoto, todas las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, y brinda todas las facilidades esenciales para el acceso del servidor a los sistemas. La entidad realiza capacitaciones periódicas para el personal sobre "Manejo idóneo de los sistemas y seguridad de la Información", y capacitación permanente a sus servidores sobre la utilización de los nuevos sistemas que se implementen con posteridad.	La Superintendencia incorpora el empleo de las TICs en desarrollo de las actividades del personal sujeto al trabajo remoto, para la realización de reuniones virtuales de trabajo, para coordinar el cronograma de actividades, y efectuar las capacitaciones encauzados a los servidores, centrándose en el desarrollo de las técnicas seguras para la aplicación de los sistemas informáticos en el trabajo remoto, conforme a las disposiciones de la Unidad de Gestión Documentaria, la Unidad de Desarrollo de Sistemas y OGRH.	La Superintendencia dispone de una serie de instrucciones sobre el manejo adecuado de los equipos y sistemas informáticos, asegurándose que se encuentren operativos y en buen estado. En tanto, brinda todas las facilidades al personal que realice trabajo remoto para garantizar la seguridad de la información. Al mismo tiempo, dispone prohibiciones para los servidores en esta modalidad con el fin de evitar filtraciones de la información, y resguardar la confidencialidad, la confiabilidad de las operaciones, secreto profesional, y protección de datos.	Los entrevistados concuerdan en que la Superintendencia acondiciona herramientas y equipos; brinda las facilidades esenciales para el acceso del servidor a los sistemas. Además realiza capacitaciones permanentes para el manejo adecuado de los sistemas de información. Se establecen las prohibiciones para los servidores a fin de resguardar la confidencialidad, y protección de datos.	Se evidencia que la Superintendencia cumple con disponer las herramientas y equipos institucionales; brindar facilidades e instrucciones, también efectúa capacitaciones periódicas al personal para que estén instruidos sobre el correcto funcionamiento de los sistemas y medios informáticos institucionales en el desarrollo de las actividades en la modalidad de Trabajo Remoto.
	Diga Usted, ¿Qué mecanismos se emplean	La entidad a través de la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones brinda	En razón de ello, la Superintendencia puso en marcha una serie de procedimientos	Con el objetivo de resguardar la seguridad de la información institucional, y asegurar	Los participantes coinciden al señalar que la seguridad digital se ha	Se determinó que la institución gestionó una serie de acciones para garantizar la

Trabajo Remoto		<p>para mejorar la seguridad digital en el trabajo remoto?</p>	<p>soporte técnico para mantener operativos los servicios web de la institución, garantizado la seguridad interna en las actividades ejecutadas de forma remota.</p> <p>Por otro lado, se encarga de la formación de sus servidores, siendo la Oficina de Recursos Humanos encargado de programar capacitaciones virtuales para potenciar las capacidades técnicas y de conocimiento de los servidores</p>	<p>informáticos aplicables a su estructura orgánica, para lograr la interoperabilidad, sistematización y disponibilidad de la información. En tal sentido, se dispuso instaurar la plataforma “Quiosco Digital” en la sede central, para facilitar la obtención del CEM, realizado por el propio usuario, este aplicativo ha integrado la nueva consulta RENIEC 2.0 en el servicio del CEM.</p>	<p>una adecuada manipulación de los sistemas informáticos, se fijaron acciones de capacitación presencial y virtual (cursos, talleres, etc.) en donde se planteó como tema principal la seguridad digital en el sistema de procesamiento de la información trabajo remoto a nivel institucional. Igualmente, se implementaron algunos mecanismos para la mejora de la operatividad de los sistemas informáticos utilizados por los servidores, entre los que destaca el Registro de Nombre de Pasajeros – PNR; y la implementación del Aplicativo Móvil: Mejorando la verificación y fiscalización migratoria.</p>	<p>constituido como un lineamiento base en la gestión que efectúa la institución. En razón de ello, la Superintendencia instauró procedimientos informáticos focalizados en lograr la interoperabilidad, sistematización y disponibilidad de la información que maneja la institución.</p>	<p>seguridad en el sistema de procesamiento de la información aplicados en las actividades del TR.</p> <p>Por ello, se emplearon mecanismos focalizados en lograr la interoperabilidad, sistematización y disponibilidad de la información que maneja la institución. Se destaca la implementación del aplicativo institucional de nueva consulta RENIEC 2.0 en el servicio del CEM.</p>
	<p>Obligaciones Especiales</p>	<p>Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene la institución en materia de seguridad y salud en la</p>	<p>En la modalidad del trabajo remoto, la institución se encuentra obligada en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar a los servidores públicos sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que deben 	<p>Sobre ello, en la institución nos encaminamos en cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, con 	<p>El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad ha dispuesto las responsabilidades que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar las condiciones de 	<p>Los entrevistados concuerdan en que la política interna de la institución se fundamenta en la legislación vigente que regula las obligaciones del empleador en materia</p>	<p>Se trasluce que las políticas internas de la Superintendencia de la institución se ajustan a la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, comprometiéndose</p>

<p>modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>observase durante el Trabajo Remoto (TR)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar a los servidores públicos la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios, a fin de implementar el TR, mediante cualquier soporte físico o digital que deje constancia de la comunicación. - Promover y establecer programas de capacitación del personal en materia de SST; seguridad de la información y en gestión de riesgos en situaciones de emergencia. 	<p>la intención de prevenir los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales de nuestros servidores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación activa de todos los servidores en la seguridad y salud en el trabajo, involucrándolos en la identificación de posibles riesgos en el lugar de labores, que permitan la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control. <p>Establecer canales de comunicación para informar el cambio de modalidad de trabajo, así como, las condiciones y recomendaciones en materia de SST</p>	<p>seguridad de los servidores que presten servicios de manera remota.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la colaboración dinámica de los servidores por medio de capacitaciones permanentes en materia de SST - Implementar canales de comunicación efectivos entre los servidores y la institución, por medio de los cuales se informe oportunamente las medidas se SST que se implementen, así como, para el seguimiento y control de las actividades efectuadas por el personal bajo la modalidad de trabajo remoto. 	<p>de SST en el trabajo remoto, por tanto, se establece que la institución se encuentra obligada a:</p> <p>Establecer canales de comunicación para informar el cambio de modalidad de trabajo, así como, las condiciones y recomendaciones en materia de SST;</p> <p>Proporcionar los medios y equipos necesarios en el trabajo remoto;</p> <p>Establecer los mecanismos para el seguimiento y control de las actividades;</p> <p>Conceder las permisos necesarios para el acceso a los soportes informáticos, las indicaciones para su adecuado uso; así como los criterios de confidencialidad y protección de datos;</p> <p>Programar capacitaciones en SST previas a la aplicación del TR, y para el empleo de sistemas informáticos distintos a los manejados con anterioridad.</p>	<p>en priorizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud del personal que preste servicios en la entidad, aunque no tenga un vínculo laboral siendo parte de otros regímenes de prestación de servicios.</p> <p>En la modalidad del trabajo remoto, se ha establecido que la institución se encuentra obligada en:</p> <p>Comunicar a los servidores públicos la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios, a fin de implementar el TR, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de la comunicación.</p> <p>Establecer canales de comunicación para informar el cambio de modalidad de trabajo, así como, las condiciones y recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que debe de</p>
-------------------------------------	---	--	---	--	---

<p>Diga Usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene el servidor en materia de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>En la institución se dispuso que los servidores bajo la modalidad del trabajo remoto, están obligados a: Efectuar todas las medidas de SST que fueron informadas por la entidad para el desarrollo de sus funciones, alineadas a la normativa vigente. Tener disponibilidad de tiempo para coordinar desde casa y cumplir con las actividades encomendadas por el jefe inmediato. Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los</p>	<p>Al respecto, los servidores que presten servicios en esta modalidad (TR) deben de cumplir adicionalmente con obligaciones especiales: Identificar los peligros y riesgos que se puedan evidenciar en el lugar donde efectuara el TR e informar a la institución sobre cualquier incidente, riesgo o accidente que se presente; Cumplir con todos los protocolos y medidas de SST implementados con anterioridad y posterioridad al cambio de modalidad de prestación servicios; Estructurar sus</p>	<p>Los servidores que presten servicios están obligados en acatar algunas disposiciones especiales propias de la modalidad remota, conforme a ello deben: Participar de los programas y talleres de capacitación en materia de SST, seguridad de la información, y en gestión de riesgos en emergencia. Informar al jefe inmediato y al área encargada de las TICs de forma inmediata sobre cualquier desperfecto en los sistemas informáticos, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad al TR.</p>	<p>Los 03 entrevistados coinciden, al señalar el personal que preste servicios en esta modalidad (TR) deben de cumplir adicionalmente con obligaciones especiales: Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar la confidencialidad de la información proporcionada por la entidad para la prestación de servicios</p>	<p>cumplirse para la aplicación del trabajo remoto Programar capacitaciones previas a la aplicación del trabajo remoto sobre medidas de SST, y para el empleo de sistemas, plataformas y aplicativos informáticos distintos a los ya manejados con anterioridad por el personal. Salta a la vista en la institución se promueve el cumplimiento de las normas de SST en el desarrollo de las actividades que efectúan los servidores que operan bajo esta modalidad, debe de cumplir con las siguientes obligaciones especiales: Estructurar sus actividades de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo, para cumplir con la totalidad de sus funciones encomendadas por el jefe inmediato, desde</p>
--	--	--	--	---	---

		datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por la entidad para la prestación de servicios.	actividades conforme a la disponibilidad de su tiempo, para cumplir con todas las funciones encomendadas, desde el domicilio fijado para tal actividad.	Informar de cualquier riesgo o accidente laboral, y enfermedad de tipo profesional, que se presente en el cumplimiento de las actividades encomendadas o como resultado de las mismas al jefe inmediato.	Cumplir con las medidas de SST implementados con anterioridad y posterioridad al cambio de modalidad de prestación servicios	el domicilio fijado para tal actividad. Identificar los peligros y riesgos que se puedan evidenciar en el lugar donde efectuara sus actividades laborales, e informar a la institución sobre cualquier incidente, riesgo o accidente que se presente. Participar de los programas y talleres de capacitación en materia de SST, seguridad de la información, y en gestión de riesgos en emergencia. Cumplir con todos los protocolos y medidas de seguridad y salud en el trabajo implementados con anterioridad y posterioridad al cambio de modalidad de prestación servicios (trabajo remoto)
Jornada laboral	Diga Usted, ¿Cómo se desarrolla la jornada laboral en los puestos de	Conforme a la normativa interna de la entidad, se establecen lineamientos sobre Jornada Laboral ordinaria que	Conforme a la normativa interna de la entidad, se dispone que la Jornada laboral aplicable a esta modalidad de trabajo es	Al respecto, la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia, se ocupa de gestionar las actividades efectuadas	Los entrevistados coinciden en afirmar que la jornada laboral en esta modalidad puede ser concertada para su	Se evidencia que la actual gestión de la Superintendencia establece que la jornada laboral ordinaria aplicable al

<p>trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<p>desempeñan los trabajadores en sus diversos regímenes laborales en la modalidad de trabajo remoto (TR) en el marco de la emergencia sanitaria. De esta forma, se dispone que la Jornada laboral aplicable a esta modalidad de trabajo es pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.</p>	<p>pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o las cuarenta y ocho (48) horas semanales. En la ejecución de las actividades por trabajo remoto, el servidor debe estar disponible durante la jornada laboral para las coordinaciones pertinentes. A diferencia del trabajo presencial, el trabajador es responsable de mantener conexión con su jefe inmediato a través de los canales, también, de verificar el funcionamiento de los equipos sistemas y canales de comunicación e informáticos, así como, de informar al jefe inmediato si identifica algún peligro, incidentes o riesgo en el desarrollo de sus actividades.</p>	<p>en modalidad del trabajo remoto, a su vez, dispone las pautas para el seguimiento y control de la jornada laboral que desempeñan los servidores de la entidad. En este contexto, la jornada laboral en esta modalidad puede ser concertada para su fraccionamiento en un máximo de seis días a la semana sumando un total de 48 horas semanales. Respecto, al horario laboral que opera en la modalidad remota, se establece que alterna de acuerdo a las funciones que desempeñen; respecto al personal administrativo, el horario regular es de Lunes a viernes de 8:30 am a las 5:30 pm; y en el caso del personal técnico para trámites migratorios en puestos de control, en inspección y fiscalización, y otros análogos, se aplican turnos rotativos incluyéndose los feriados y fines de</p>	<p>fraccionamiento en un máximo de seis días a la semana sumando un total de 48 horas semanales. Respecto, al horario laboral que opera en la modalidad remota, se establece que alterna de acuerdo a las funciones que desempeñen; respecto al personal administrativo, el horario regular es de Lunes a viernes de 8:30 am a las 5:30 pm; y en el caso del personal técnico para trámites migratorios en puestos de control, en inspección y fiscalización, y otros análogos, se aplican turnos rotativos incluyéndose los feriados y fines de</p>	<p>personal de la institución se alinea a la normativa laboral vigente. Ahora bien, se evidencia que a diferencia de la jornada laboral efectuada en la modalidad presencial, en el trabajo remoto, es factible concertar distribuirla conforme a las necesidades de la institución y del servidor, siempre que se distribuya hasta un máximo de seis (6) días a la semana, con un horario de un máximo de ocho (8) horas al día. Además, en contraste con el trabajo presencial, el servidor está obligado a mantener conexión con su jefe inmediato a través de los canales, también, de verificar el funcionamiento de los equipos sistemas y canales de comunicación e informáticos, así como, de informar al jefe inmediato si identifica algún</p>
--	--	---	---	--	--

					semana conforme a la necesidad de la institución		peligro, incidentes o riesgo en el desarrollo de sus actividades.
Seguimiento y control	Diga Usted, ¿Cómo realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	<p>En la institución de Administración y Finanzas (OAF) en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos (ORH), se encargan de establecer los lineamientos para el monitoreo de las actividades que desempeñan los servidores y funcionarios durante la jornada laboral.</p> <p>En el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico.</p> <p>La actual gestión de la de la institución, en encaminó en establecer algunas acciones estratégicas orientadas en el cumplimiento del</p>	<p>la de Administración y Finanzas (OAF) en la unidad u oficina institucional es el encargado de supervisar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo, es responsable de brindar la información e instrucciones necesarios para el desempeño del personal, también se encarga de realizar las coordinaciones con la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones (OTIC) y la Oficina de Recursos Humanos (ORH) para el asesoramiento y apoyo técnico al personal que efectúa el TR en caso de ser necesario.</p> <p>Al respecto, se dispone que las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo pactada, salvo</p>	<p>En contexto, conforme a la política interna de la institución se establece que el Coordinador de la unidad u oficina institucional es el encargado de supervisar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo, es responsable de brindar la información e instrucciones necesarios para el desempeño del personal, también se encarga de realizar las coordinaciones con la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones (OTIC) y la Oficina de Recursos Humanos (ORH) para el asesoramiento y apoyo técnico al personal que efectúa el TR en caso de ser necesario.</p> <p>Al respecto, se dispone que las coordinaciones deben realizarse durante la jornada de trabajo pactada, salvo</p>	<p>La Unidad de Administración del Personal (UAP) de la Superintendencia es el área encargada de gestionar los indicadores de productividad laboral instaurados para el cumplimiento de las actividades en el Trabajo Remoto en la institución.</p> <p>Ahora bien, se establece que en caso de incumplimiento de las obligaciones del servidor, este se somete a lo estipulado por el Reglamento Interno del Personal de la Institución en cuanto al Procedimiento Administrativo Sancionador, y lo establecido por el Órgano de Control Interno (OCI) que es el encargado de disponer el proceso Sancionador a los servidores para la imposición de sanciones por la comisión de infracciones y falta de</p>	<p>Los tres entrevistados coinciden al señalar que la Oficina de Administración y Finanzas (OAF) en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos (ORH), se encargan de establecer los lineamientos para el monitoreo de las actividades que desempeñan los servidores y funcionarios durante la jornada laboral.</p> <p>Además, refieren que en el trabajo remoto, el jefe inmediato es el encargado de supervisar el cumplimiento de las actividades asignadas a los servidores, valiéndose de empleo de herramientas tecnológicas, tales como, programas y/o aplicaciones en línea, videollamadas, y correo electrónico.</p>	<p>Se constata que la Unidad de Administración del Personal (UAP) en coordinación con la OTIC de la Superintendencia, establecen los canales de comunicación para las coordinaciones con el personal de la institución, respecto al seguimiento del avance en la actividades y la evidencia del cumplimiento del TR (videollamadas, grabación de pantalla, pantallazos de los productos e informes técnicos); para realizar consultas y solicitud información relativas al puesto de trabajo (Buzón electrónico del personal, correo institucional, SGD), y para casos de emergencia; para la atención urgente en casos de emergencia y requiera una respuesta inmediata</p>

OIE 04: Fortalecer la gestión y la transformación digital en la entidad parte del PEI 2020 al 2024 de la Superintendencia, de esta forma, se requirió instaurar un sistema informático institucional para el acondicionamiento e implementación del Trabajo Remoto en las actividades del personal administrativo y técnico, (Software desarrollado in house para la entidad) facilitando así el cumplimiento de las obligaciones del personal y de la institución en el desarrollo de la jornada laboral en modalidad del trabajo remoto

en casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita. Para lo cual, la Unidad de Administración del Personal (UAP) en coordinación con la OTIC de la Superintendencia, establecen los canales de comunicación para las coordinaciones con el personal de la institución, respecto al seguimiento del avance en la actividades y la evidencia del cumplimiento del TR (videollamadas, grabación de pantalla, pantallazos de los productos e informes técnicos); para realizar consultas y solicitud información relativas al puesto de trabajo (Buzón electrónico del personal, correo institucional, SGD), y para casos de emergencia; para la atención urgente en casos de emergencia y requiera una respuesta inmediata (aplicativo WhatsApp, llamada telefónica, Zoom, y por Google Meet).

acuerdo a la gravedad de la transgresión. Respecto, al incumplimiento de las obligaciones por parte de las autoridades y jefes de la entidad, en materia de SST, normativa sociolaboral y derechos laborales de los trabajadores, este se somete a los procedimientos de sanción establecido el Sistema de Control Interno, dirigido por Órgano de Control Interno (OCI) de la Superintendencia. Por último, la institución es responsable del cumplimiento de la normativa laboral, sociolaboral y en SST en las actividades realidad vía Trabajo Remoto, por tanto, se somete a la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL para la investigación por omisión o comisión de las infracciones por incumplimiento de acuerdo a la gravedad de la transgresión según los criterios técnicos legal aplicados por la SUNAFIL.

(aplicativo WhatsApp, llamada telefónica, Videollamadas por Zoom, y por Google Meet). En esta línea, el coordinador del equipo de trabajo tiene la función de supervisar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los servidores a su cargo, se encuentra facultado de exigir un reporte detallado del seguimiento de las actividades, y de los incidentes ocurridos durante la jornada laboral, de coordinar con el personal a su cargo a través de los canales de comunicación establecidos en la normativa interna institucional y normativa laboral vigente.

Anexo 9. Cuantificador de referencias

Tipo	Cant	%
artículo	45	77.59%
libro	6	10.34%
tesis	2	3.45%
otros	5	8.62%
TOTAL	58	100.00%

Idioma	Cant	%
inglés	27	46.55%
otros	31	53.45%
TOTAL	58	100.00%

años	Cant	%
>=2014	57	98.28%
<2014	1	1.72%
TOTAL	58	100.00%