

## Implementación de trabajo remoto y presencial del sector Público- en Pandemia

implementation of remote and face-to-face work of the public Sector- in Pandemic

### Catalina Magaly Acasiete Romani

Abogada Universidad San Juan Bautista  
Maestro en Gestión Pública, Lima, Perú, [cacasiete@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cacasiete@ucvvirtual.edu.pe)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7242-5804>,  
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=0bvYnTsAAAAJ>

### Oliver Javier Cespedes Caceres

Ingeniero Civil, Universidad Cesar Vallejo,  
Maestra en Gestión Pública, Lima, Perú, [ocespedes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ocespedes@ucvvirtual.edu.pe),  
[ocespedes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ocespedes@ucvvirtual.edu.pe), <https://orcid.org/0000-0002-8681-2960>,  
[https://scholar.google.es/citations?view\\_op=list\\_works&hl=es&user=g6D3belAAAAJ](https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=g6D3belAAAAJ)

### Aurora María Del Rosario Rosas De Pinillos

Administradora, Universidad Cesar Vallejo,  
Maestra en Gestión del Talento Humano, Lima, Perú.  
[arosas26@ucvvirtual.edu.pe](mailto:arosas26@ucvvirtual.edu.pe),  
<https://orcid.org/0000-0001-5280-3890>,  
<https://scholar.google.es/citations?user=wYko9cwAAAAJ&hl=es>

### Tania Quiroz Quesada

Abogada, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.  
Maestra en Derecho Civil y Comercial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Docente de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [quirozqtania7@gmail.com](mailto:quirozqtania7@gmail.com), ORCID: 0000 0001-8964-6905.  
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=Zb9luglAAAAJ>

## RESUMEN

La presente investigación “Implementación de Trabajo Remoto y Presencial del Sector Público – en Pandemia”, tuvo como objetivo general determinar los desafíos que presentó para las entidades públicas a través de sus oficinas de recursos humanos la implementación del trabajo remoto y semi presencial en tiempos de pandemia. El método utilizado fue de tipo descriptivo, enfoque cualitativo; de diseño no experimental: transversal, la población personal de las oficinas de recursos humanos, muestra la entrevista es de 03 directores de recursos humanos, el contenido de tipo no probabilístico. La técnica personal para recolectar información fue la entrevista y revisión documental. Se llegó a las siguientes conclusiones: a) implementación del trabajo remoto, b), implementación de medidas de bio seguridad que resultaron adecuadas y c) nuevas estrategias en la gestión de las oficinas de recursos humanos.

JOURNAL OF BUSINESS  
and entrepreneurial  
**studies**

ISSN: 2576-0971



<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Journal of Business and entrepreneurial  
E1

<http://journalbusinesses.com/index.php/revista>  
eISSN: 2576-0971

[journalbusinessentrepreneurial@gmail.com](mailto:journalbusinessentrepreneurial@gmail.com)

**Palabras clave:** trabajo remoto, gestión, políticas públicas, servidores, Covid-19

## ABSTRACT

The present research "Implementation of Remote and Face-to-Face Work of the Public Sector - in Pandemic", had as general objective to determine the challenges that the implementation of remote and semi-face-to-face work presented for public entities through their human resources offices in times of pandemic. The method used was descriptive, qualitative approach; non-experimental design: cross-sectional, the staff population of human resources offices, interview sample is 03 human resources directors, non-probabilistic content. The personal technique to collect information was the interview and documentary review. The following conclusions were reached: a) implementation of remote work, b) implementation of biosecurity measures that were adequate and c) new strategies in the management of human resources offices.

**Keywords:** remote work, management, public policies, servers, Covid-19.

## 1. Introducción

La pandemia del Covid-19 ha obligado a las oficinas de recursos humanos implementar nuevos aspectos para la continuidad y gestión de las actividades de los colaboradores de la entidad, este nuevo escenario se denominó el trabajo Remoto, flexibilidad en los horarios, virtualización, reuniones en línea y digitalización.

Asimismo, estas nuevas tendencias han hechos que los jefes de las oficinas de recursos humanos tengan mayor liderazgo y motivación hacia sus colaboradores, esto debido a las nuevas formas de relacionarse y de la forma de dirigirlos.

Ante las medidas sanitarias dictadas por el gobierno en contención del Covid-19, el Ministerio de salud emitió la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA "Prevención y atención de personas afectadas por COVID-19 en el Perú", mediante el cual las entidades deberían de identificar al personal que pueda hacer trabajo remoto, lo que generó que los colaboradores de todas las entidades públicas efectúen sus labores desde casa, generando la reorganización y nuevos planteamientos por parte de los directores de las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, implementando nuevas formas de trabajo, de comunicación y de integración, así como el uso de nuevas tecnologías para la continuidad de las labores desde casa.

Es ante ello, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020), emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0039-2020-SERVIR-PE, mediante el cual aprobó "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto, señalando que el trabajo remoto es la

prestación de servicios subordinados, encontrándose el servidor o funcionario físicamente presente en su hogar o en un lugar separado de su hogar esto es obligatorio para los servidores que pertenecen a un grupo de riesgo definido por el Ministerio de Salud y evitar la presencia del sujeto dentro de la entidad.

Posteriormente el gobierno emitió el Decreto de Urgencia N°055-2021-PCM por el que se estableció medidas extraordinarias ampliando hasta el 31 de diciembre del 2021, el plazo para realizar trabajo remoto.

La Organización Internacional del Trabajo (2017), ya había hecho referencia al teletrabajo, mediante el cual el empleador debía adoptar medidas adecuadas en el lugar de trabajo para su desarrollo y para la prevención de peligro emergente, tales como destinar un espacio adecuado que no interfiera con la dinámica familiar, así como cumplir con las condiciones ergonómicas, considerando las pautas saludables, entre otros.

CEPAL (2020), En el contexto del COVID-19 señaló que el teletrabajo destaca como una modalidad que mitiga el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en la marcha de empresas e instituciones.

Otro factor importante fue el implementar las condiciones para la vuelta a las oficinas, tales como hacer ambientes seguros, para conseguir que los servidores se sientan seguros al volver a sus oficinas y con ello continúen aportando todo su potencial creativo y de innovación.

Asimismo, la normativa ha establecido quienes serían los servidores civiles que pueden regresar a trabajar de manera presencial o mixta, esto previa evaluación y aprobación del médico ocupacional, siendo que dicho retorno será de forma gradual.

Ante ello, el Ministerio de Salud mediante RM N° 972-2020-MINSA, señaló que la exposición al virus SARS-CoV-2 que produce la COVID-19, representa un riesgo biológico por su conducta epidémico y alta transmisibilidad. Siendo los centros laborales espacios que constituyen lugares de exposición y contagio, se deben considerar medidas para su vigilancia, prevención y control.

Ahora bien, para que este retorno se efectúe de forma segura, las entidades públicas deben tener presente el turno del personal se ara teniendo en cuenta la necesidad del servicio, así como implementar los ambientes determinando el aforo máximo para con ello asegurar el distanciamiento físico, así como las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo con las normas emitidas por el Ministerio de Salud.

Las nuevas experiencias laborales arraigadas en estos nuevos conceptos facilitan la colaboración y participación de todos los equipos y tienen un impacto positivo en la productividad y en el rendimiento de los servidores públicos.

Esta situación conllevó a que las disposiciones de seguridad y salud ocupacional se trasladen a los hogares de los servidores, si bien este tema girado principalmente en el entorno laboral es decir en el espacio de trabajo de la entidad, hoy se ha visto trasladada en el espacio del hogar del servidor, pues esta también debe brindar las condiciones de salud emocional, lo que genera un reto para las Oficinas de Recursos Humanos.

Un estudio elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2021) señaló que para implementar medidas de seguridad primero se debe saber cómo se transmite el virus para con ello implementar las medidas para reducir el nivel de riesgo en la transmisión del Covid-19, hasta el momento se han identificado tres vías de transmisión: i) aérea por aerosoles; ii) por contacto directo por gotas; iii) por contacto con superficies.

Ante ello, el BID ha señalado que al existir un proceso de factores moduladores del riesgo de contagio que pueden ser efectuados y vigilados por las propias organizaciones y que deben prestar atención mientras no se alcance la inmunidad de grupo con la vacunación. Estos elementos son los siguientes: i) Ventilación, ii) Distancia de seguridad, iii) uso de mascarilla, iv) Tiempo de exposición, v) Humedad relativa – factor climático.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), indicó que para la prevención y mitigación del covid-19 los empleadores deben procurar un proceso eficaz de evaluación y gestión de riesgo, herramientas de gestión que permitan identificar, planificar, implementar y priorizar las actividades dentro de las instalaciones para evitar la propagación del virus, a efectos de proteger al trabajador.

Organización Internacional del Trabajo (2020), como parte de la gestión de seguridad y salud, las y ante la exposición de los empleados en el lugar de trabajo, las empresas deben gestionar la evaluación del riesgo así como las medidas de prevención y protección, tales como la aplicación de los protocolos de sanitización e higiénicas, uso de equipos de protección personal, el diseño de los puestos de trabajos, la organización del trabajo adecuados y suficientes, la formación preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

## **2. Materiales y métodos**

En la presente investigación se utilizará los siguientes tipos y diseños de investigación: La investigación es de tipo Básica, algunos autores tales como Zorrilla y Torres han definido que la investigación básica es la búsqueda de conocimientos y verdades que permiten describir, generalizar, explicar y predecir los fenómenos de la naturaleza y la

sociedad, asimismo Hernández Sampieri (2010) lo describe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos aplicados al estudio de un fenómeno.

La investigación es de Diseño Descriptivo, esta investigación tiene como finalidad describir la naturaleza de un segmento tales como características y propiedades de conceptos, variables, fenómenos o hechos en determinado contexto. Según Chávez, (2007).es aquella que se orienta a recolectar información relacionada al estado real de las personas, objeto, situaciones o fenómenos en el momento de la recolección.

La presente investigación utilizara el método Fenomenológico No experimental, ya que no se han maniobrado las variables. Edmundo Husserl (1962) describe a la fenomenología como la experiencia vivida de los seres humanos respecto a un fenómeno, ello con el fin de conocer lo esencial de una experiencia es decir la experiencia de lo vivido, queriendo llegar al conocimiento esencial, conocer lo auténtico y real.

Se realizó una investigación Inductiva con respecto de este tipo de investigación. David Hume sostiene que los procesos de investigación se basan en experiencia y en la observación. La presente investigación se realizó con personal y directores de las oficinas de recursos humanos de 3 entidades públicas. Siendo que en dichas oficinas se concentra el personal encargado de implementar las acciones adecuadas para los servidores en el desarrollo del trabajo remoto, así como implementar las mejores condiciones de bio seguridad para los servidores que asistan en forma semipresencial a las entidades públicas, en base a las medidas sanitarias y estrategias dictadas por el gobierno en contención del Covid-19.

Se entrevistó a estos participantes ya que son conocedores de las Políticas Públicas en el contexto de Covid-19, que se aplican en las entidades públicas y sobre todo, el compromiso de cumplir de estas medidas con el fin de contener los efectos de la pandemia para los servidores de las entidades públicas.

### **3. Resultados**

En esta investigación se han utilizado las técnicas de entrevista, observación y análisis documental y los instrumentos de recolección de datos, para dar respuesta al objetivo general que es implementar el trabajo remoto y semi-presencial del sector público – en Pandemia.

#### **Entrevista**

La entrevista fue aplicada a 4 especialista de Recursos Humanos conjuntamente con 03 directores de Recursos Humanos, la entrevista fue de tipo estructurada el tema de la

entrevista fue el trabajo remoto y la presencialidad de los servidores en las entidades públicas durante un contexto de pandemia (Covid-19) cuyo fin fue el conocimiento y eficacia en la aplicación de las disposiciones y normativas para la implementación del trabajo remoto y presencial y si se logró implementar adecuadamente el trabajo remoto en las entidades públicas. Es importante indicar que cada entrevistado emitió su conocimiento respecto a las categorías en investigación.

### **Observación**

Se observó que los participantes tienen alto conocimiento en la aplicación de la normativa y los lineamientos aplicados para las entidades, así como se observó en los jefes de las oficinas de recursos humanos un liderazgo para el logro de los objetivos metas y tareas delegadas.

### **Análisis Documental**

Se llevó a cabo el análisis documental, mediante la revisión y el análisis de los informes elaborados por el ente rector en materia de recursos de humanos, Autoridad del servicio Civil – SERVIR, también se analizó y revisó la Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas, la ley y reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, así como la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA.

## **4. Discusión**

Durante la investigación se logró dar cumplimiento al objetivo general sobre la implementación de Trabajo Remoto y Presencial del Sector Público – en Pandemia, según los entrevistados se aplicaron las normativas emitidas por el Ministerio de Salud, Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y las disposiciones en la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, aduciendo que dicha implementación en el contexto de pandemia como es el caso del Covid-19, se aplicaron en base a planes, estrategias y actividades aprobadas por la alta dirección de la entidad.

Ira. Categoría, “Trabajo Mixto”, de acuerdo a la información brindada por los informantes de las oficinas de recursos humanos, se aplicaron las pautas y guías emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, iniciando con la identificación de los servidores que se encuentran dentro del grupo de riesgo; así como identificar el personal que puede hacer trabajo remoto de acuerdo a sus actividades, y definir las actividades a realizar. Una vez que se identificó el grupo de riesgo, así como los servidores que por sus actividades pueden efectuar trabajo remoto se comunicó a los jefes de las diferentes áreas el personal que se encuentra dentro del grupo de riesgo a efectos que dichas áreas tomen las acciones correspondientes ya que bajo ninguna circunstancia dicho personal debe efectuar trabajo presencial.

Se logró el cumplimiento del Objetivo Especifico 01, “la implementación de Trabajo Remoto del Sector Público – en Pandemia” puesto que de acuerdo a la información brindada por los informantes se logró implementar las acciones para el trabajo remoto en las entidades públicas a con el objetivo de prevenir y mitigar el contagio del Covid-19 entre los trabajadores de la entidad, asimismo describieron las estrategias y las políticas de las entidades que se tuvieron que implementar a fin de mitigar la propagación del Covid-19 entre el personal de la entidad.

2da. Categoría, Trabajo presencial, respecto al trabajo presencial de los servidores, se aplicaron las políticas emitidas por el Estado mediante el Ministerio de Salud, el cual estableció que las entidades debían previamente al retorno del personal se implemente y se adecue los ambientes a efectos de cumplir los protocolos de seguridad al personal que asistirá en forma presencial.

Las entidades aprobaron previamente el Plan de Vigilancia contra el COVID-19, a efectos de prevenir, mitigar y controlar el riesgo de contagio del COVID-19, se ejecutaron acciones tales como, adecuar e implementar los tópicos contando con más personal médico para la vigilancia médica del personal, adecuar los ambientes que sean seguros para el personal, establecer el aforo en cada ambiente, surtir de implementos tales como alcohol, mascarillas, implementos de limpieza entre otros.

Posteriormente se indicó que las oficinas de recursos de humanos debieron coordinar con cada unidad, jefatura o dirección para que se remita la relación del personal que retornara a sus labores en forma presencial, ello a efectos que no se supere el aforo máximo determinado para cada ambiente en cumplimiento a las normativas de seguridad y salud en el trabajo. Logrando el cumplimiento del Objeto especifico 02 implementar las políticas de seguridad para la presencialidad del personal a los centros de labores, pues de acuerdo a la información obtenida por los informantes se logró describir las políticas públicas de seguridad de salud pública, así como su implementación en los centros de trabajo para el retorno del personal en forma segura y adecuada.

## 5. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se concluye que las políticas públicas de Sanidad, los lineamientos emitidos por el Estado, si como los objetivos, metas y tareas han logrado implementar el trabajo remoto en las entidades públicas, brindando las condiciones adecuadas para el cumplimiento de las actividades de cada oficina.

Asimismo, se implementó las condiciones de seguridad en los ambientes de las entidades públicas, a fin de prevenir, mitigar y contener la pandemia – Covid 19.

Se concluye que las oficinas de Recursos Humanos, establecieron metodologías para implementar el trabajo remoto, si como implementar las medidas de seguridad para el retorno del personal a su centro de trabajo.

Se aplicaron todas las normativas y lineamientos correspondientes ante la Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

## **I Referencias**

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 045-2020-PCM precisa los alcances del artículo 8 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19.

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460561-045-2020-pcm>

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 046-2020-PCM, precisa el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara el Estado de Emergencia Nacional, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19.

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 058-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 051-2020-PCM “amplía por 13 días calendario el periodo de Estado de Emergencia Nacional por pandemia de coronavirus (COVID-19), declarado en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, desde el 31 de marzo hasta el 12 de abril de 2020”.

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/462808-051-2020-pcm>

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 064-2020-PCM  
Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y dicta otras medidas.

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/473387-064-2020-pcm>

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM Decreto Supremo N° 075-2020-PCM.  
“Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19”.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-075-2020-pcm-1865780-1/>

Ministerio de Salud, Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA de fecha 27 de noviembre de 2020, “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1366422-972-2020-minsa>

Autoridad del Servicio Civil SERVIR, Guía para realizar el trabajo Remoto en las entidades públicas”, segunda versión – junio 2020

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR\\_2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2020) “Prevención y mitigación del covid-19 en el trabajo: lineamientos para la implementación de medidas en las empresas colombia”

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_745694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745694.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2020) “Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia” Nota Informativa.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_742469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf)

Jorge Cornejo (2020) Gestión del Desempeño en Tiempos de Pandemia: ¿Qué decisiones tomar? (columna de opinión) Chile-

<https://fch.cl/columna/gestion-del-desempeno-en-tiempos-de-pandemia-que-decisiones-tomar/>

CEPAL (2020) La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales (Copyright © Naciones Unidas, 2020),

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

Sampieri. R. H. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado el 5 de febrero de 2018, de [esup.edu.pe](http://esup.edu.pe)

HUSSERL. H. (1962). Ideas Relativas a Una Fenomenología Pura. México: Fondo de Cultura Económica.

<https://profesorvargasguillen.files.wordpress.com/2012/11/husserl-edmund-ideas-relativas-a-una-fenomenologia-pura-y-una-filosofia-fenomenologica-ocr.pdf>

ESCUADERO & CORTES (2017) “Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica”.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>