



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SUS EFECTOS EN LA  
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS  
PÚBLICOS**

**PRESENTADO POR  
CESAR AUGUSTO ELERA AREVALO**

**ASESORA  
ANA MARIA ANGELES LAZO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ**

**2020**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA**

**“LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SUS EFECTOS EN LA  
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS  
PÚBLICOS”**

**PRESENTADO POR:  
CESAR AUGUSTO ELERA AREVALO**

**ASESORA:  
DRA. ANA MARIA ANGELES LAZO**

**TRABAJO DE INVESTIGACION  
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO  
EN GESTION PÚBLICA**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA, PERÚ  
2020**

## **DEDICATORIA**

---

A mis queridos hijos, César Andrés, Kattia  
Alessandra y Daniel Gonzalo.

A Cecilia Antonella, María Fernanda, Matthew  
Thomas y Bastian Rodrigo, mis hermosos y  
amados nietos.

---

## **AGRADECIMIENTO**

---

A mi asesora, doctora Ana María Ángeles Lazo por su gran apoyo y dedicación. A los responsables de recursos humanos de la Sede Central, Zonas Registrales y trabajadores en general, por proporcionar información relevante y objetiva para desarrollar el presente trabajo de investigación.

---

## INDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
INDICE DE CONTENIDO.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	IX
INDICE DE FIGURAS.....	XI
INDICE DE GRAFICOS.....	XII
INDICE DE CUADROS.....	XV
RESUMEN .....	XVI
ABSTRACT .....	XVII
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
Descripción de la situación problemática.....	1
Principales dispositivos legales y normas que se emitieron para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.....	6
Formulación del problema.....	13
Objetivos de la investigación.....	13
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1 Antecedentes de la Investigación.....</b>	<b>17</b>
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	17
1.1.2 Antecedentes Nacionales .....	24
<b>1.2 Bases Teóricas.....</b>	<b>31</b>
1.2.1 La función de Recursos Humanos.....	31
1.2.2 Subsistemas de Recursos Humanos.....	33

1.2.3	Medidas para prevenir el coronavirus en el ámbito laboral.....	37
1.2.4	La Emergencia Sanitaria y la Gestión de Recursos Humanos.....	38
1.2.5	Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público por la Emergencia Sanitaria del Covid-19.....	38
1.2.6	Protección de los derechos Socio Laborales de los trabajadores por la Emergencia Sanitaria.....	39
1.2.7	Compensación de Horas de Licencia con goce de haber en el sector público por la Emergencia Sanitaria.....	39
1.2.8	Medidas sobre Trabajo Remoto y licencias con goce.....	39
1.2.9	Vigilar, prevenir y controlar la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID – 19.....	40
<b>1.3</b>	<b>Definición de términos básicos.....</b>	<b>42</b>
 <b>CAPITULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....</b>		<b>46</b>
2.1	Variables.....	47
2.1.1	Variable independiente.....	47
2.1.2	Variable dependiente.....	49
2.1.3	Matriz de Operacionalizacion de Variables.....	50
 <b>CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>		<b>52</b>
3.1	Diseño metodológico .....	52
3.2	Diseño muestral.....	53
3.2.1	Población.....	53
3.2.2	Muestra.....	53
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	55
3.4	Técnicas de gestión y estadísticas para procesar la Información.....	59

3.5 Limitaciones de la Investigación.....	60
3.6 Aspectos éticos.....	60
<b>CAPITULO IV RESULTADOS Y PROPUESTAS DE VALOR.....</b>	<b>61</b>
Resultados del procesamiento de los cuestionarios.....	64
4.1 Resultados de las dimensiones de la variable independiente “Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19”.....	65
4.1.1 Resultados de la dimensión Subsistema 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos. Ítems 8 y 9.....	65
4.1.2 Resultados de la dimensión Subsistema 2: Organización del Trabajo y su distribución. Ítems 10, 11 ,12 y 13.....	68
4.1.3 Resultados de la dimensión Subsistema 3: Gestión del Empleo. Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 , 7, 14, 15 , 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.....	73
4.1.4 Resultados de la dimensión Subsistema 4: Gestión del Rendimiento Ítems 23 y 24.....	91
4.1.5 Resultados de la dimensión Subsistema 5: Gestión de la Compensación. Ítems 25 y 26.....	93
4.1.6 Resultados de la dimensión Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación. Ítems 27 y 28.....	95
4.1.7 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Ítems 29, 30 ,31 ,32 ,33 ,34 ,35 y 36.....	97
4.2 Resultados de las dimensiones de la variable dependiente “Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP.....	107
4.2.1 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 1, 2, 3 y 4.....	108



4.2.2	Resultados de la dimensión Subsistema 3: Gestión del Empleo (Administración de personas). Ítems 5, 6, 7, 8 y 9.....	113
4.2.3	Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.....	119
4.2.4	Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 17 y 18.....	127
4.2.5	Resultados de la dimensión Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Capacitación). Ítems 19, 20, 21 y 22.....	129
4.2.6	Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Bienestar Social).Ítems 23, 24, 25 y 26.....	134
<b>CAPITULO V DISCUSIÓN.....</b>		<b>139</b>
5.1	Discusión sobre la implementación del trabajo remoto.....	139
5.2	Discusión sobre si el brote de la pandemia del COVID-19 y la positividad del virus está afectando la salud mental y produciendo estrés en los trabajadores de la Sunarp.....	141
5.3	Discusión sobre la implementación del sistema de teletrabajo dentro de los puestos de la entidad.....	143
5.4	Discusión sobre la capacitación virtual (online) de los trabajadores durante la pandemia del coronavirus.....	145
5.5	Discusión sobre la implementación de normas de bioseguridad y adquisición de Equipos de Protección Personal-EPP.....	147
5.6	Discusión sobre la compra de Equipos de Protección Personal-EPP, para los trabajadores.....	149
5.7	Discusión sobre la emisión de diferentes normas laborales y sanitarias relacionadas al COVID-19.....	151

5.8 Discusión sobre realizar coordinaciones con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por el COVID-19.....	151
5.9 Discusión sobre la importancia de la Matriz de Distribución de Personal para el control del aforo de personal y modalidades de trabajo.....	152
5.10 Discusión sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en los subsistemas de recursos humanos.....	154
<b>CONCLUSIONES</b> .....	156
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	160
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	163
<b>ANEXOS</b> .....	170
Anexo 1.- Cuestionario sobre las acciones de Gestión de Recursos Humanos implementadas en la Sunarp contra la propagación del COVID-.....	170
Anexo 2.- Encuesta para Trabajadores.....	177
Anexo 3.- Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.....	182
Anexo 4.- Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.....	184
Anexo 5.- Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.....	186
Anexo 6.- Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.....	188
Anexo 7.- Base De Datos.....	190

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad de Instrumentos de la Variable Independiente.....	58
Tabla 2 Confiabilidad de Instrumentos de la Variable Dependiente.....	58
Tabla 3 Resultados de la dimensión “Subsistema 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos. Ítems 8 y 9.”.....	65
Tabla 4 Resultados de la dimensión “Subsistema 2: Organización del Trabajo y su distribución. Ítems 10, 11 ,12 y 13”.....	68
Tabla 5 Resultados de la dimensión 3: “Gestión del Empleo. Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 , 7, 14, 15 , 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.”.....	73
Tabla 6 Resultados de la dimensión “Subsistema 4: Gestión del Rendimiento. Ítems 23 y 24”.....	91
Tabla 7 Resultados de la dimensión “Subsistema 5: Gestión de la Compensación. Ítems 25 y 26”.....	93
Tabla 8 Resultados de la dimensión “Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación. Ítems 27 y 28.”.....	95
Tabla 9 Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Ítems 29, 30 ,31 ,32 ,33 ,34 ,35 y 36”.....	98
Tabla 10 Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Ítems 1, 2, 3 y 4”.....	108
Tabla 11 Resultados de la dimensión “Subsistema 3: Gestión del Empleo (Administración de personas). Ítems 5, 6, 7, 8 y 9.....	113

Tabla 12	Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.....	119
Tabla 13	Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo). Ítems 17 y 18.....	127
Tabla 14	Resultados de la dimensión “Subsistema 6: Gestión de Desarrollo y Capacitación (Capacitación). Ítems 19, 20, 21 y 22”.....	129
Tabla 15	Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Bienestar Social).Ítems 23, 24, 25 y 26”.....	134

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Virus del COVID-19.....	1
Figura 2 Enfermedad del coronavirus (COVID-19).....	2
Figura 3 Mapa de casos de Coronavirus al inicio de la Pandemia.....	3
Figura 4 Controles de Riesgos para COVID-19.....	5
Figura 5 SUNARP y sus Oficinas a nivel nacional.....	16
Figura 6 Uso obligatorio de Mascarillas.....	18
Figura 7 Distanciamiento Social.....	20
Figura 8 El Teletrabajo.....	21
Figura 9 Fases para el Reinicio de Actividades.....	25
Figura 10 Grupos de Riesgo.....	26
Figura 11 Sala Situacional COVID-19 a Junio 2021.....	63
Figura 12 Tendencias de Recursos Humanos a partir del 2021.....	155

## INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 Trabajo remoto en el sector publico.....	28
Grafico 2 Evolución de la PEA ocupada y los empleos generados.....	30
Grafico 3 Salida de trabajadores periodo de emergencia.....	30
Grafico 4 Formación profesional de los trabajadores de los encuestados.....	61
Grafico 5 Régimen laboral de los trabajadores encuestados.....	62
Grafico 6 Emisión de Lineamientos Generales.....	66
Grafico 7 Elaboración de Protocolo sobre medidas de prevención.....	67
Grafico 8 Coordinación con OGTI para entrega de VPN a trabajadores en sus puestos de trabajo.....	69
Grafico 9 Coordinaciones para certificados digitales y token a los trabajadores.....	70
Grafico 10 Exoneración de uso de uniforme.....	71
Grafico 11 Matriz de Distribución de Personal.....	72
Grafico 12 Miedo y preocupación de los trabajadores por la pandemia.....	75
Grafico 13 Resistencia para reincorporarse al trabajo presencial.....	76
Grafico 14 Modalidad de Trabajo Remoto.....	77
Grafico 15 Acompañamiento a los trabajadores por parte de la entidad.....	78
Grafico 16 Espíritu solidario por parte del personal.....	79
Grafico 17 Motivación de los trabajadores para apoyar a la entidad.....	80
Grafico 18 Productividad de los trabajadores por la pandemia.....	81
Grafico 19 Entrevista virtual a postulantes.....	82
Grafico 20 Inducción virtual a nuevos trabajadores.....	83
Grafico 21 Procesos de vinculación de personal .....	84
Grafico 22 Legajos digitales.....	85
Grafico 23 Reportes de asistencia .....	86

Grafico 24	Control de asistencia de modalidades de trabajo.....	87
Grafico 25	Proceso de desvinculación .....	88
Grafico 26	Procesos administrativos disciplinarios.....	89
Grafico 27	Inscripción de sanciones .....	90
Grafico 28	Gestión del Rendimiento. ....	91
Grafico 29	Seguimiento de la gestión del rendimiento.....	92
Grafico 30	Administración y pago de compensaciones .....	93
Grafico 31	Entrega de boletas de pago por medio virtual.....	94
Grafico 32	Diagnostico de Necesidades de Capacitación.....	96
Grafico 33	Plan de Desarrollo de Personas-PDP.....	97
Grafico 34	Reuniones con el Sindicato.....	99
Grafico 35	Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19.....	100
Grafico 36	Equipos de Protección Personal –EPP.....	101
Grafico 37	Términos de Referencia para adquirir EPP.....	102
Grafico 38	Toma de pruebas serológicas.....	103
Grafico 39	Aplicación de Ficha Epidemiológica.....	104
Grafico 40	Actividades de bienestar de personal relacionadas al COVID-19.....	105
Grafico 41	Coordinación con el Sindicato para apoyo a los trabajadores por motivo del COVID-19.....	106
Grafico 42	Cumplimiento de entrega de EPP al reingreso a las labores.....	109
Grafico 43	Si los EPP entregados otorgan seguridad y protección a los trabajadores. ....	110
Grafico 44	Si Otorga seguridad PP entregados.....	111
Grafico 45	Cumplimiento de reposición de equipos de protección personal.....	112
Grafico 46	Trabajo remoto.....	114
Grafico 47	Retorno a realizar trabajo presencial.....	115

Grafico 48 Realizar trabajo semipresencial.....	116
Grafico 49 Problemas familiares realizando trabajo remoto.....	117
Grafico 50 Implementar Teletrabajo.....	118
Grafico 51 Cumplimiento de toma de temperatura, desinfección de calzado y desinfección de manos.....	120
Grafico 52 Cumplimiento de desinfección de área de trabajo.....	121
Grafico 53 Colocación de alcohol en gel y liquido.....	122
Grafico 54 Colocación de señaléticas en las oficinas.....	123
Grafico 55 Instalación de vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios.....	124
Grafico 56 Ventanillas con normas de bioseguridad .....	125
Grafico 57 Cumplimiento del Aforo.....	126
Grafico 58 Información sobre medidas de cuidado y protección para evitar la propagación de la COVID-19.....	127
Grafico 59 Información sobre medidas de cuidado y protección para evitar la propagación de la COVID-19.....	128
Grafico 60 Capacitación de forma virtual.....	130
Grafico 61 Webinar que ofrece la SUNARP.....	131
Grafico 62 Charlas de prevención contra la COVID-19.....	132
Grafico 63 Capacitación recibida.....	133
Grafico 64 Plan de Salud sobre COVID-19.....	135
Grafico 65 Uso del Plan de Salud para tratamiento del COVID-19.....	136
Grafico 66 Declaraciones Juradas dispuestas por el gobierno para prevención de la COVID-19.....	137
Grafico 67 Monitoreo de trabajadores en grupo de riesgo.....	138



## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Principales Dispositivos Legales sobre COVID-19.....	6
Cuadro 2 Subsistemas de Recursos Humanos.....	33
Cuadro 3 Situación del personal de la SUNARP Periodo Noviembre 2020-Abril 2021 .....	38
Cuadro 4 Positividad de las pruebas de descarte Covid-19 y tasa de mortalidad.....	41
Cuadro 5 Alfa de Cronbach.....	57
Cuadro 6 Rango de confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	57
Cuadro 7 Dimensiones e indicadores de la variable independiente “Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19”.....	64
Cuadro 8 Dimensiones e indicadores de la variable independiente “La pandemia del COVID-19 y su impacto en el empleo.....	107

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se sustenta en los efectos que está ocasionando la pandemia del COVID-19 en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP, así como el resultado de la aplicación de las normas, directivas, protocolos y lineamientos emitidos por las entidades del gobierno y la SUNARP para enfrentar la pandemia, situación que en algunos casos ha fortalecido la gestión de los recursos humanos y en otros casos ha causado temor e incertidumbre en los trabajadores de la entidad, por lo que es importante realizar las recomendaciones del caso.

También se analizaron las diferentes acciones implementadas por la entidad a través de la Oficina General de Recursos Humanos, para evitar la propagación del COVID-19 y otorgar seguridad y tranquilidad a los trabajadores. Luego se analizaron las estrategias realizadas por los encargados de recursos humanos de las zonas registrales de la SUNARP dentro de este contexto y sus efectos en los siguientes subsistemas de recursos humanos:

Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos;

Ss2. Organización del trabajo y su distribución;

Ss3. Gestión del empleo;

Ss4. Gestión del rendimiento;

Ss5. Gestión de la compensación;

Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación;

Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.

## ABSTRACT

This research work is based on the effects that the COVID-19 pandemic is causing in the management of human resources of the National Superintendency of Public Registries-SUNARP, as well as the result of the application of the rules, directives, protocols and guidelines issued by government entities and SUNARP to face the pandemic, a situation that in some cases has strengthened human resource management and in other cases has caused fear and uncertainty in the entity's workers, which is why it is important to make the appropriate recommendations.

The different actions implemented by the entity through the General Office of Human Resources were also analyzed to prevent the spread of COVID-19 and provide security and peace of mind to workers. Then, the strategies carried out by the human resources managers of the SUNARP registry areas within this context and their effects on the following human resources subsystems were analyzed:

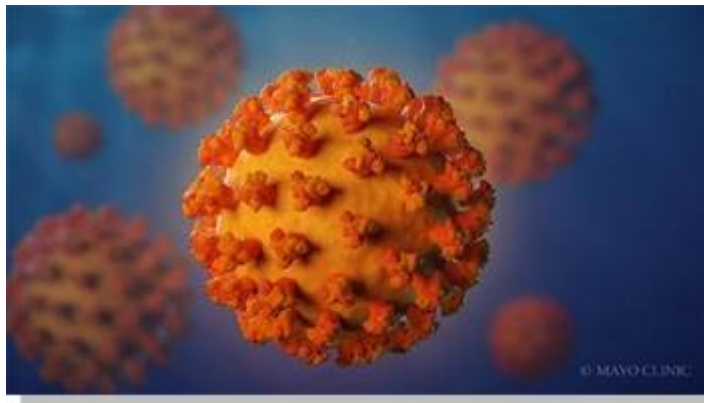
- Ss1. Human resource policy planning;
- Ss2. Organization of work and its distribution;
- Ss3. Employment management;
- Ss4. Performance management;
- Ss5. Compensation management;
- Ss6. Development and training management;
- Ss7. Management of human and social relationships.

## INTRODUCCIÓN

### DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La pandemia del Covid-19 fue algo tan inesperado que nadie pensó en las graves consecuencias que está causando en el Perú y en el mundo, como el alto índice de contagiados y fallecidos, su impacto en la economía y sus efectos en el empleo.

**Figura 1**  
*Virus del COVID-19*



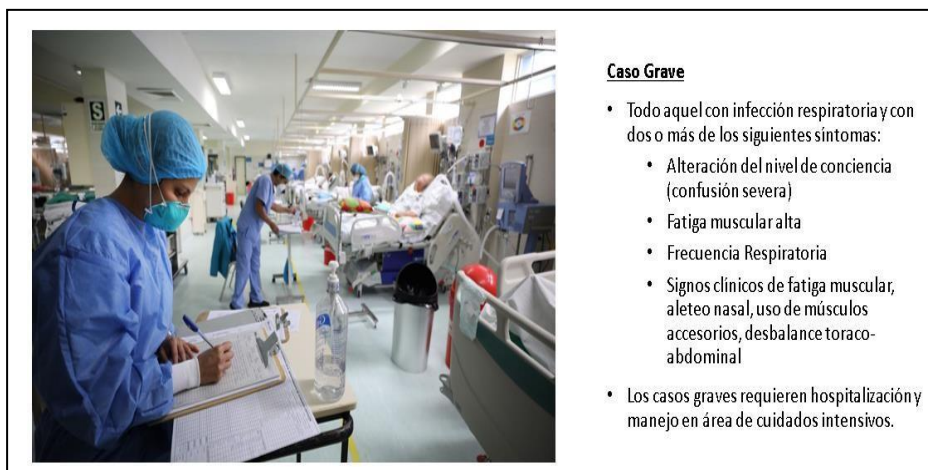
*Nota. Adaptado de Enfermedad del Coronavirus 2019 (COVID-19) (Fotografía) por Mayo Clinic, 2020 (<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/symptoms-causes/syc-20479963>)*

Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos las infecciones respiratorias pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus causa la enfermedad denominada COVID-19.

Los primeros casos de Covid-19 a nivel mundial se reportaron el 31 de diciembre del 2019 en Wuhan-China. El 30 de enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara al Covid-19 como una emergencia en salud pública de preocupación internacional. El 06 de marzo del 2020 se da el primer caso de Covid-19 en Perú y el 11

de marzo del 2020, la OMS clasifica al Covid-19 como una pandemia que impacta a los servicios de salud, obliga a la cuarentena y al cierre de actividades en todos los niveles.

**Figura 2**  
***Enfermedad del Coronavirus (COVID-19)***



*Nota. Adaptado de Boletín Informativo Laboral (Fotografía) N° 103, julio 2020. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO\\_PRINCIPAL\\_JUI\\_O\\_2020\\_1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO_PRINCIPAL_JUI_O_2020_1.pdf)

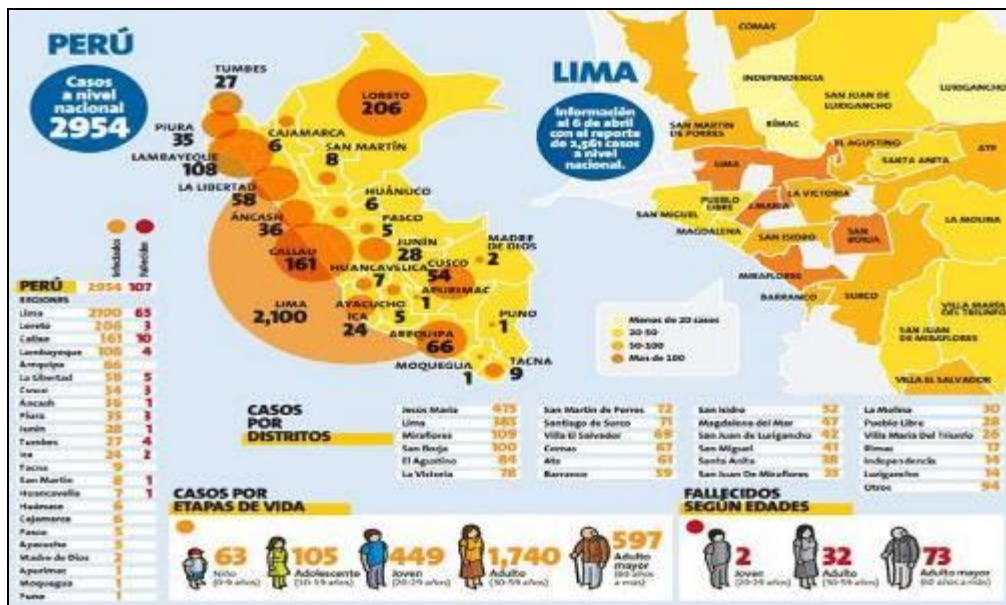
El 15 de marzo de 2020, el gobierno peruano declara el Estado de Emergencia Nacional por el brote del Covid-19, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, iniciándose al día siguiente la cuarentena en todo el territorio nacional.

Desde que esta pandemia llegó al Perú en el mes de marzo del 2020, se han dictado diversas medidas por parte del gobierno central y diversas entidades del estado como SERVIR, el Ministerio de Salud-MINSA, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MINTRA, Presidencia del Consejo de Ministros-PCM, ESSALUD y otras entidades y organismos no gubernamentales, quienes sumaron esfuerzos para mitigar los efectos de la pandemia del coronavirus.

Asimismo, todas las empresas y entidades del Estado así como las empresas del sector privado, a través de sus áreas de recursos humanos, tuvieron la gran responsabilidad de implementar procedimientos y estrategias para evitar que sus trabajadores se puedan infectar en su centro de labores y fuera de ella, teniendo un rol protagónico en la primera línea de la gestión de recursos humanos.

Progresivamente se fueron reiniciando las actividades con ciertas restricciones y ampliando el estado de emergencia en varias oportunidades, modificándose la cuarentena por un aislamiento social focalizado en todo el territorio nacional con excepciones en algunos departamentos del país y de acuerdo a los niveles de alerta moderado, alerta alto, alerta muy alto y alerta extremo, establecido por el gobierno central.

**Figura 3**  
*Mapa de casos de Coronavirus al inicio de la Pandemia*



Nota. Adaptado de Coronavirus en Perú: Estos son los distritos de Lima con más casos de infectados con COVID-19 [INFOGRAFÍA]. Diario Perú 21. 08/04/2020. (<https://peru21.pe/lima/coronavirus-en-peru-estos-son-los-distritos-de-lima-con-mas-casos-de-infectados-con-covid-19-hoy-07-de-abril-a-2954-subieron-los-casos-por-contagio-de-coronavirus-en-nuestro-pais-en-directo-vivo-online-ultimas-noticias-muertos-infectados-contagiados-ultimo-minuto-martin-vizcarra-minsa-minuto-a-minuto-del-covid-19-alerta-sos-estado-de-emergencia-cuarentena-online-noticia/>).

Este trabajo de investigación detalla en forma explícita si las estrategias que se implementaron en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP, lograron evitar la propagación del Covid-19, el incremento del índice de infectados y mantener lo más bajo posible el índice de mortalidad de los trabajadores, mediante la aplicación de protocolos de bioseguridad y seguridad y salud en el trabajo, para el cuidado de cada uno de ellos y su familia.

Cuando se emitió el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declaró el estado de Emergencia por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, se dispuso el cierre inmediato de todas las oficinas registrales en todo el ámbito nacional.

La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP es un organismo descentralizado autónomo del Sector Justicia creada mediante Ley N° 26366, del 14 de octubre de 1994 y que a la fecha cuenta con 14 Zonas Registrales, 77 Oficinas Registrales y 116 Oficinas Receptoras a nivel nacional. Tiene 2,400 actos inscribibles, 251 procedimientos registrales y 138 servicios de publicidad registral.

Cuenta con un recurso humano de 1,859 trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, (régimen privado) entre técnicos, especialistas, profesionales y directivos.

Dentro del régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1055, cuenta con 2,309 trabajadores y también cuenta con 509 practicantes mediante modalidades formativas de trabajo.

La Oficina General de Recursos Humanos de la Sede Central ubicada en el distrito de Santiago de Surco, Lima, es la encargada de la gestión de los recursos humanos a nivel nacional y cuenta con el apoyo de una Unidad de Recursos Humanos en la Zona Registral N° IX-Sede Lima y personal profesional responsable de recursos humanos en las diferentes zonas registrales ubicadas en los principales departamentos del país, que dependen de sus Unidades de Administración.

En el presente trabajo de investigación vamos a poder observar si las acciones que realizaron los funcionarios y trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos a nivel nacional, con el objetivo de mitigar el avance del COVID-19 y dar soporte a los trabajadores de la SUNARP y sus familias han dado los resultados esperados.

**Figura 4**  
**Controles de Riesgos para COVID-19**



Nota. Adaptado de Boletín Informativo Laboral N° 103, julio 2020. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
([https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO\\_PRINCIPAL\\_JUIO\\_2020\\_1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO_PRINCIPAL_JUIO_2020_1.pdf))



**PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES Y NORMAS QUE SE EMITIERON  
PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN  
EL TERRITORIO NACIONAL**

Durante todo el proceso de la pandemia, se emitieron diversas normas que impactaron en la economía de las empresas, la estabilidad laboral de los trabajadores y la seguridad sanitaria.

**Cuadro 1**  
*Principales Dispositivos Legales sobre COVID-19*

<p><b>Decretos de Urgencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto de Urgencia N° 025-2020, del 11 de marzo de 2020, Dictan medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de Vigilancia y Respuesta Sanitaria frente al COVID-19 en el territorio nacional.</li> <li>- Decreto de Urgencia N° 026-2020, del 15 de marzo de 2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.</li> <li>- Decreto de Urgencia N° 026-2020, del 15 de marzo de 2020, se faculta a todos los empleadores del sector público y privado a implementar el trabajo remoto durante el marco del Estado de Emergencia Sanitaria. Asimismo, en el caso de trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo, cuando no puedan realizar trabajo remoto, se deberá otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación mientras dure la Emergencia Sanitaria.</li> <li>- Decreto de Urgencia N° 029-2020, del 19 de marzo de 2020, Autoriza a los empleadores del sector público y privado a puedan modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles, durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria.</li> <li>- Decreto de Urgencia 033-2020, del 19 de marzo de 2020, que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del COVID – 19.</li> <li>- Decreto de Urgencia N° 050-2020, del 28 de abril de 2020, que dicta medidas extraordinarias en materia económica y financiera para la adquisición de equipos de protección personal</li> </ul>
------------------------------------	--

	<p>- EPP en el marco de la emergencia nacional por el COVID-19.</p>
<p><b>Decretos Supremos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, del 11 de marzo de 2020, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.</li> <li>- Decreto Supremo N° 010-2020-TR, de 24 de marzo de 2020, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19.</li> <li>- Decreto Supremo N° 011-2020-TR: La duración de la Suspensión Perfecta de Labores no podrá excederse de los 30 días calendario luego de terminada la Emergencia Sanitaria.</li> <li>- Decreto Supremo N° 027-2020-SA, del 28 de agosto de 2020, que proroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decreto Supremo N° 020-2020-SA .</li> <li>- Decreto Supremo N° 031-2020-SA, del 26 de noviembre de 2020, que proroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA y N° 027-2020-SA.</li> <li>- Decreto de Supremo N° 044-2020-PCM, del 15 de enero del 2020, 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; precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM; modificado por los Decretos Supremos N° 058-2020-PCM, N° 063-2020-PCM y N° 072-2020-PCM; y, prorrogado por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM.</li> <li>- Decreto de Supremo N° 051-2020-PCM, de 27 de marzo de 2020, Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.</li> <li>- Decreto Supremo N 057-2020-PCM, de 02 de abril de 2020, Decreto Supremo que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM que proroga el Estado de Emergencia Nacional.</li> <li>- Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, que aprueba la</li> </ul>

	<p>reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto Supremo N° 083-2020-PCM Decreto Supremo que Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del Covid-19 y establece otras disposiciones.</li> <li>- Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.</li> <li>- Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, de 29 de noviembre de 2020, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.</li> <li>- Decreto Supremo N° 201-2020-PCM, de 21 de diciembre de 2020, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184- 2020-PCM.</li> <li>- Decreto Supremo N° 002-2021-PCM, del 13 de enero de 2021, Decreto Supremo que modifica disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM y en el Decreto Supremo N° 201-2020-PCM.</li> <li>- Decreto Supremo N° 008-2021-PCM, del 26 de enero de 2021, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID -19 y modifica el decreto Supremo N° 184-2020-PCM, el Decreto supremo N° 201-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 002-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 004-2021-PCM.</li> <li>- Decreto Supremo N° 023-2021-PCM, del 13 de febrero de 2021, Decreto Supremo que aprueba el nivel de alerta por provincia y departamento y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-pcm y modificatorias.</li> <li>- Decreto Supremo N° 009-2021-SA, del 18 de febrero de 2021, que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos</li> </ul>
--	---

	<p>N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA, a partir del 07 de marzo del 2021 y hasta 180 días calendarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto Supremo N° 036-2021-PCM, del 27 de febrero de 2021, decreto supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM y N° 008-2021-PCM y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM.</li> </ul>
<p><b>Resoluciones Ministeriales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM, del 04 de mayo de 2020, que aprueba los “Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo, durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19, en el marco del Decreto Supremo N° 008-2020-SA”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, de 06 de marzo de 2020, aprueba el documento “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, de 26 de marzo de 2020, aprueba el documento “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 092-2020-TR, de 23 de mayo de 2020, Aprueban la Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14, “Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID -19”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, de 26 de mayo de 2020, Aprueban el documento denominado “Declaración Jurada” a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del D.S. N° 083-2020-PCM.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 135-2020-MINSA, de 29 de marzo de 2020 que aprueba especificaciones técnicas para la confección de mascarillas faciales textiles de uso comunitario.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA, de 29 de marzo de 2020, aprueba el Documento Técnico: Prevención y atención de personas afectadas por COVID-19 en el Perú.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 263-2020/MINSA, 19 de noviembre de 2020, que modifica la Directiva Administrativa N° 287-MINSA/2020/DGIESP, Directiva Administrativa que regula los procesos, registros y accesos a la información para garantizar el</li> </ul>

	<p>seguimiento integral de los casos sospechosos y confirmados de COVID-19 (Sistema Integrado para COVID-19 - SICCOVID-19), aprobada con la Resolución Ministerial N° 183-2020/MINSA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución Ministerial N° 265-2020-MINSA que modifica el Documento Técnico: “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 268-2020-MINSA que modifica el Documento Técnico: Recomendaciones para el uso apropiado de mascarillas y respiradores por el personal de salud en el contexto del COVID-19.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA que modifica el Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 377-2020-MINSA, del 10 de junio de 2020, que delega en el Instituto Nacional de Salud/CENSOPAS, la administración del Registro del Plan para la Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, así como su fiscalización posterior .</li> <li>- Resolución Ministerial N° 447-2020-MINSA que aprueban Documento Técnico: Recomendaciones sobre el uso de Escudos Faciales (Caretas) en los Establecimientos de Salud y en la comunidad en el contexto de la pandemia de COVID-19.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” y deroga la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA y modificatorias.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 773-2012-MINSA, que aprueba la Directiva Sanitaria N° 048-MINSA.DGPS-V.01 “Directiva Sanitaria para Promocionar el Lavado de Manos Social como Práctica Saludable en el Perú”.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 905-2020-MINSA, del 03 de noviembre de 2020, que aprueba la Directiva Sanitaria N° 122-MINSA/2020/CDC para la Vigilancia Epidemiológica de la enfermedad por Coronavirus (COVID-19) en el Perú.</li> <li>- Resolución Ministerial N° 947-2020-MINSA, del 03 de noviembre de 2020, que aprueba el Documento Técnico: Manejo Ambulatorio de Personas Afectadas por la COVID-19 en el</li> </ul>
--	---

	Perú.
<b>Decretos Legislativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto Legislativo N° 1456, del 09 de abril de 2020, que establece la medida excepcional de cooperación laboral entre entidades públicas.</li> <li>- Decreto Legislativo N° 1468, del 22 de abril de 2020, Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.</li> <li>- Decreto Legislativo N° 1474, del 02 de mayo de 2020, Decreto Legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.</li> <li>- Decreto Legislativo N° 1499, del 09 de mayo de 2020, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/las trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.</li> <li>- Decreto Legislativo N° 1505, del 10 de mayo de 2020, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.</li> </ul>
<b>Resoluciones de Servir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE, de fecha 06 de mayo de 2020, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”.</li> <li>- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, de fecha 03 de junio de 2020, que aprueba la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto".</li> <li>- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000077-2020-SERVIR-PE, de fecha 05 de junio de 2020, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” Versión 2.</li> <li>- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE, de fecha 19 de enero de 2021, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” Versión 3.</li> </ul>

<p><b>Resoluciones de SUNAFIL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de Superintendencia N° 74-2020-SUNAFIL, de 23 de marzo de 2020, Aprueban el “Protocolo sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional” y dictan otras disposiciones.</li> <li>- Resolución de Superintendencia N° 089-2020-SUNAFIL, de 16 de junio de 2020, Aprobar el Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo sobre el ejercicio de la Inspección de Trabajo dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las Actividades Laborales y Económicas a consecuencia del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional.”</li> <li>- Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL, de 10 de julio de 2020. Aprobar la Versión 2 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo sobre el ejercicio de la Inspección de Trabajo dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las Actividades Laborales y Económicas a consecuencia del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional.”</li> </ul>
<p><b>Normas emitidas por SUNARP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución N° 061-2020-SUNARP/GG de fecha 20 de mayo de 2020, “Protocolo de Acción, Prevención, Vigilancia de la Salud y Control de Riesgos frente al brote del Covid-19”</li> <li>- Resolución N° 098-2020-SUNARP/GG de fecha 20 de julio de 2020, “Protocolo de Acción, Prevención, Vigilancia de la Salud y Control de Riesgos frente al brote del Covid-19”, versión actualizada.</li> <li>- Resolución N° 139-2020-SUNARP/GG de fecha 2 de octubre de 2020, “Lineamientos para la implementación del trabajo remoto y otras medidas temporales en materia de Gestión de Recursos Humanos ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el Covid-19, aprobadas por Decreto Legislativo N° 1505”.</li> </ul>
<p><b>Otras Normas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía para la Limpieza y Desinfección de Manos y Superficies del Instituto Nacional de la Calidad-INACAL, del Ministerio de la Producción, de fecha 06 de abril del 2020.</li> </ul>

*Fuente: Dispositivos legales, normas, directivas y lineamientos.  
Elaboración propia*

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema Principal**

¿De qué manera la pandemia del COVID-19 impacta en la gestión de los recursos humanos en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP?

### **Problemas Específicos**

1. ¿De qué manera los protocolos de bioseguridad contra la pandemia del COVID-19 serán eficaces en la gestión de los recursos humanos en la SUNARP?
2. ¿De qué manera las acciones que se van a implementar para proteger a los trabajadores de la SUNARP y sus familias del COVID-19 van a ser las más adecuadas?
3. ¿De qué modo la implementación de las normas y directivas contra la COVID-19 emitidas por las entidades del gobierno y la SUNARP, van a ser eficaces en la gestión de recursos humanos en la SUNARP?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Dar a conocer si las estrategias que se implementaron en la SUNARP por parte de la Oficina General de Recursos Humanos y sus responsables de las áreas de recursos humanos de las zonas registrales, están logrando contener y mitigar al COVID-19 y como se pueden mejorar.



## **Objetivos Específicos**

- OE 1** Evaluar las acciones y procedimientos que se implementaron para evitar el impacto del COVID-19 en la gestión de los recursos humanos en la SUNARP.
- OE 2** Describir en qué medida la implementación de las normas y directivas emitidas por las entidades del gobierno y por la SUNARP para evitar la propagación del COVID-19, han dado resultados en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP.
- OE 3** Analizar si las acciones y procedimientos implementados han logrado contener el impacto del COVID-19 en la gestión de los recursos humanos en la SUNARP.

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha podido observar como el avance de una pandemia como la COVID-19 ha permitido a la Oficina General de Recursos Humanos implementar políticas, lineamientos y protocolos para poder mitigar sus efectos en la población laboral de la SUNARP, aplicando protocolos internos de bioseguridad, los decretos de urgencia, normas y directivas externas que permitieron cuidar de los trabajadores durante su ingreso, permanencia y salida de cada centro laboral a nivel nacional.

El presente trabajo de investigación cuenta con una importante bibliografía internacional y nacional relacionada a los efectos del coronavirus en las empresas y en la población laboral así como las estrategias que se implementaron.

En el Capítulo I, **Marco Teórico**, se han considerado los antecedentes internacionales y nacionales relacionados a la investigación de manera general, debido a que no existen trabajos parecidos realizados en alguna entidad del sector público o del sector privado.

Pero, como las medidas emitidas por el poder ejecutivo y entidades del estado como SERVIR, el Ministerio de Salud-MINSA, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MINTRA, Presidencia del Consejo de Ministros-PCM, ESSALUD y SUNAFIL, se han implementado en forma obligatoria y de fiel cumplimiento por parte de los centros laborales públicos y privados, se han observado resultados similares en su ejecución.

En el **Capítulo II** sobre **Preguntas y Operacionalización de las Variables**, el trabajo de investigación considera la variable independiente y la variable dependiente con las diversas dimensiones relacionadas a los siete Subsistemas de Recursos Humanos y los efectos del COVID-19 en cada uno de ellos.

En el **Capítulo III**, sobre **Metodología de la Investigación** se puede observar la metodología aplicada en el trabajo de investigación, donde se señala el tipo de investigación a la que corresponde, la operacionalización de las variables, la estrategia y/o método utilizado para contrastar la propuesta de valor y, el procedimiento utilizado para realizar la recolección de datos.

En el **Capítulo IV** sobre **Resultados y Propuestas de Valor**, se presentan y discuten los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los responsables de recursos humanos y trabajadores de la entidad.

En el **Capítulo V** sobre **Discusión** se presentan temas específicos de autores, entidades internacionales y nacionales, normas legales y otros aspectos relacionados a los efectos de la pandemia del COVID-19 en el mercado laboral y las tendencias que han surgido como el trabajo remoto, la capacitación virtual, los webinar, etc. donde se discuten y comparan con los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los encargados de recursos humanos y trabajadores.

Al final, se dan a conocer las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de la presente investigación.

**Figura 5**  
*SUNARP y sus Oficinas a nivel nacional*



*Nota. Adaptado de Webinar Reactivación de los servicios registrales tras la pandemia del COVID-19. 14 de octubre de 2020. Oficina General de Comunicaciones. Sunarp*

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1.1 Antecedentes Internacionales**

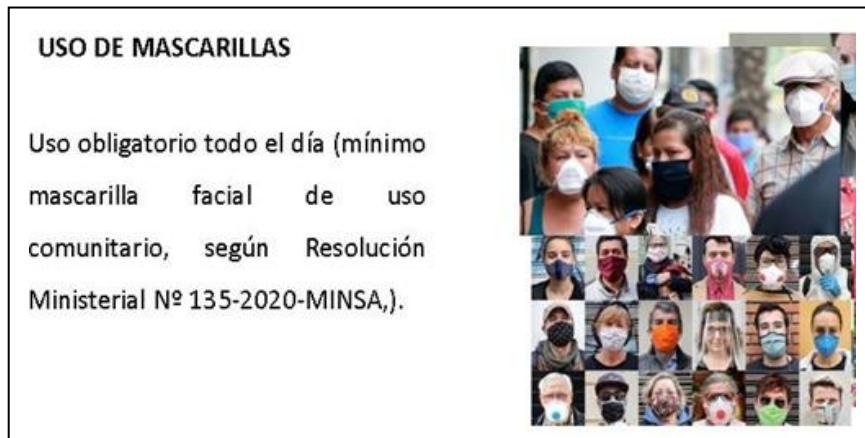
El Centro Nacional de Información Biotecnológica (2020, p. 1) sustenta que desde que apareció el coronavirus 2 a finales del 2019 se ha extendido por todo el mundo. Este virus es patógeno en humanos y causa lo que ahora se conoce como COVID-19. La Organización Mundial de la Salud la ha clasificado como pandemia. En los Estados Unidos, al 25 de marzo de 2020, se han registrado 54,453 casos por coronavirus.

A medida que una proporción cada vez mayor de la población en riesgo se infecta y los pacientes con enfermedades graves son hospitalizados, es esencial que los hospitalistas se mantengan actualizados sobre la mejor manera de cuidar a las personas con COVID-19 sospechado o confirmado. (p.1).

Como se puede observar, desde diciembre del 2019 ya se tenía conocimiento de la aparición de la pandemia en dicho país y al 27 de abril de 2021, ya son 575,899 fallecidos por coronavirus.

## Figura 6

### *Uso obligatorio de Mascarillas*



*Nota. Adaptado de Boletín Informativo Laboral (Fotografía) N° 103, julio 2020. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO\\_PRINCIPAL\\_JUIO\\_2020\\_1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO_PRINCIPAL_JUIO_2020_1.pdf))*

M. Angeles Duran (2020), sostiene que hay segmentos productivos como la hostelería, restauraciones, el transporte y comercios de menor escala, que se han visto afectados en un 90% en cuanto a su demanda, en contraste con el incremento de la demanda de los servicios de salud pública.

Los expertos han recomendado que la población esté preparada ante una pérdida de los empleos, problemas para una nueva incorporación al mercado de trabajo debido a que ante esta situación se debe de contar con altos conocimientos en tecnologías de la información, conectividad, información a través de la web, entre otros.

Asimismo, menciona que debemos estar preparados psicológicamente para los nuevos trabajos que se presenten, los cuales serán de alta rotación, con plazos fijos e independientes, dirigido más hacia los emprendedores que un trabajador dependiente.

Aquellos trabajadores con contratos de trabajo que protejan su estabilidad y que cuenten con sindicatos fuertes pueden obtener altas indemnizaciones o cambios en su modalidad de trabajo de acuerdo a su puesto. (p. 249)

La Organización Panamericana de la Salud (2020), Hoja Informativa N° 12, nos da a conocer que las tecnologías de la información están cumpliendo un papel decisivo en la comunicación e interacción de las personas y en estos tiempos de pandemia la respuesta en salud digital es inmediata para combatirla. (p.2)

La Organización Internacional del Trabajo (2020), en su trabajo de investigación “Frente a la Pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo”, comenta que el COVID-19 ha impactado en la salud mental de la gente y sometiéndolos a niveles altos de estrés. En el caso de los trabajadores está ocasionando incertidumbre debido a los cambios laborales en la legislación y los procesos.

Se han observado factores que inducen estrés en los trabajadores como el miedo a que algún miembro de su familia o sus compañeros de labores puedan ser infectadas, el temor a que no se les haga entrega de EPP y no se lleguen a cumplir los protocolos relacionados al cuidado del personal y de seguridad. (pp. 19-20).

**Figura 7**  
*Distanciamiento Social*



*Nota. Adaptado de Usando el diagrama de espagueti para aplicar la norma de distanciamiento social del COVID-19. Lean Institute Colombia (<https://institutolean.co/usando-el-diagrama-de-espagueti-en-la-norma-de-distancia-social-del-covid-19/>)*

También, nos explica que deben implementarse medidas administrativas para controlar y vigilar la salud de aquellos trabajadores que se encuentran en el nivel riesgo para poder detectar en una etapa temprana efectos negativos para la salud, para atender en forma inmediata la infección y también nos da una buena orientación para seleccionar y utilizar los Equipos de Protección Personal. (p.16)

La Organización Internacional del Trabajo (2020), en su Guía Práctica “El Teletrabajo frente a la pandemia de COVID-19 y después de ella”, da a conocer que en el primer trimestre del 2020, el avance sostenido del COVID-19 determino que los países implementen las medidas del teletrabajo para lograr la reducción de la pandemia.

Para ello se debe contar con una infraestructura que permita acceder a internet y que los trabajadores cuenten en sus casas con computadoras. (p.3)

**Figura 8**  
*El Teletrabajo*



*Nota. Adaptado de El paso definitivo al teletrabajo ¡Ahora es el momento!*  
*. Emprendedores (Fotografía) (<https://www.emprendedores.es/gestion/teletrabajo-covid/>)*

Antonio Cabrales (2020), en su artículo “El futuro ya está aquí: docencia virtual en tiempos de pandemia”, explica que durante la pandemia del COVID-19 ha surgido con mayor fuerza la docencia virtual, la cual está funcionando muy bien a nivel mundial. Dentro de una serie de análisis ratifica la importancia de la docencia virtual sobre la presencial. (p.1-2)

Till Von Wachter (2020), en su artículo “Generaciones perdidas: efectos a largo plazo de la crisis de COVID-19 en los que pierden el empleo y los que ingresan al mercado laboral, y opciones de política”, explica que los trabajadores dejan su empleo, es decir no son despedidos, por tres razones: por el temor a ser contagiados y para cuidar a familiares que se encuentren enfermos por la pandemia. Otros informaron estar en despido temporal, situación que impide medir la tasa de desempleo en Estados Unidos. (pp.555-556).



Rene Mena Seyfert (2020), en su artículo “Actividades de Capacitación en tiempos de COVID-19: qué sí hacer y cómo”, publicado en el portal web de IDESSA el 17/03/2020, señala que debido al brote del COVID-19 es necesario aplicar medidas no tradicionales y que sean innovadoras relacionadas a la capacitación.

Este cambio debe estar dirigido para impulsar la productividad de los trabajadores, mejorar la capacitación utilizando sistemas informáticos con contenidos temáticos de vanguardia.

Las áreas de recursos humanos deben de ser creativas e innovadores para que puedan implementar sus programas de entrenamiento relacionados a temas actuales como el que vivimos. También señala que son importantes los mensajes comunicacionales como videos, guías e infografías en las actividades de los trabajadores.

Virtualizar la capacitación presencial para poder colocar en la red todos los cursos necesarios para los trabajadores.

Realizar las capacitaciones y comunicaciones mediante el uso de plataformas tecnológicas de la empresa como las videoconferencias grupales y otros elementos que se puedan utilizar para hacer llegar la información a todos.

La Organización Mundial de la Salud (2020), en su artículo #Sanos en Casa-Salud Mental sostiene que para lograr reducir las infecciones del COVID-19, las personas se encuentran cambiando sus rutinas diarias, debido a que se están acostumbrando poco a poco al teletrabajo, a la falta de contacto físico con amigos y familiares, la educación en casa, la falta de trabajo así como al temor al virus y preocuparse por las personas de

riesgo, por eso es importante realizar otras actividades para el cuidado de nuestra salud mental.

La OIT (2020) en su artículo: “Observatorio de la OIT. La COVID y el Mundo del Trabajo”, informa que un 94% de lugares de trabajo se han cerrado. En países de ingreso mediano alto, un 70% de los trabajadores viven en los países donde las medidas restrictivas de cierre de centros laborales se están realizando pero en aquellos países de bajo ingreso, las medidas aplicadas son mínimas.

Este cierre de centros de trabajo está afectando a los mercados de todo el mundo y se está incrementando las horas de trabajo perdidas, lo que equivale, con relación al cuarto trimestre de 2019, que en el segundo trimestre del 2020, la pérdida de horas de trabajo se ha incrementado en un 17.3%, por lo que al tercer trimestre del 2020 puede llegar a un 12.1% y en relación al cuarto trimestre podría llegar a un 8.6%, incrementando el desempleo y el nivel de inactividad.

Se estima que la pérdida a escala mundial de los ingresos que provienen del trabajo en los tres primeros trimestres del 2020 se incrementa en un 10.7% en relación al periodo similar del año 2019.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Asensio R.(2020), sostiene que las medidas para enfrentar la pandemia cambiaron la vida de cada uno de nosotros y que se han visto situaciones que nunca se verían: países en confinamiento, economías colapsadas, cancelar en forma masiva vuelos internacionales, los estados de emergencia, el cierre de fronteras, implementar toques de queda con vigilancia de las fuerzas del orden, las colas interminables para adquirir alimentos y medicinas y protocolos médicos para controlar al público al ingresar a los mercados y supermercados en todo el mundo, medidas para mitigar el avance del virus.

En nuestro territorio nacional, la cuarentena se inició el 16 de marzo del 2020 y ha sido considerada una de las más rigurosas en el mundo, autorizándose solo actividades básicas de alimentación, sanitarias, financieras y de mantenimiento de infraestructuras estratégicas. Todas las demás actividades laborales fueron prohibidas y se suspendieron las clases escolares, técnicas y universitarias.

También se suspendió la circulación de vehículos privados y ómnibus interprovinciales, prohibiéndose toda actividad recreativa fuera del domicilio como paseos y actividades recreativas fuera del domicilio, situación que estuvo controlada por policías y militares. (pp.11-13).

**Figura 9**  
*Fases para el Reinicio de Actividades*



Nota. Adaptado de Perú: Malls reiniciarían actividades con aforos reducidos desde junio. Peru Retail. (<https://www.peru-retail.com/peru-malls-reiniciar-actividades-con-aforos-reducidos-desde-junio/>)

Monge (2020), sostiene que las funciones del CSST se han empoderado porque dicho Comité es el que aprueba el Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo, para que reinicien actividades. También han habido problemas para que los CSST se reúnan para aprobar e implementar dicho Plan de Vigilancia.

Teniendo en cuenta que el COVID-19 es una enfermedad que también está afectando a los trabajadores que laboran en sus centros de trabajo, las autoridades sanitarias le han otorgado el rol al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para formular e implementar medidas que logren prevenir y propagar el COVID-19 en el ámbito laboral.

SERVIR (2021), mediante la versión 3 de su Guía Operativa señala que deben implementarse tres acciones clave antes que los trabajadores reingresen a sus labores para evitar la exposición: La primera es realizar una clasificación de puestos donde se consideren las funciones que realiza el trabajador y cuál sería su nivel de riesgo para exponerse al virus. Como segunda acción, la de identificar el personal de riesgo de acuerdo a las comorbilidades señaladas por el MINSA y como tercera acción la de identificar la sintomatología Covid-19 mediante un tamizaje a los trabajadores.

También considera a las trabajadoras en estado de gestación. (pp.12-13)

**Figura 10**  
***Grupos de Riesgo***



*Nota. Adaptado de Grupos de Riesgo : Coronavirus (Fotografía) Clínica San Pablo Surco. (<https://www.sanpablo.com.pe/grupos-de-riesgo-coronavirus/>)*

Arriola Guillen Marcela y Neyra Motta Hermelinda Clemencia (2020), en su trabajo de investigación titulado “Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial”, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, sostienen que al implementarse la modalidad de trabajo remoto por la emergencia del coronavirus, promocio la innovación en las actividades realizadas en el trabajo presencial incorporando buenas prácticas laborales en beneficio del proceso judicial como la tramitación célere de la entrega de las consignaciones judiciales mediante el uso de la tecnología y sin la

presencia física del beneficiario, así como la interconexión entre entidades públicas.  
(p.107)

Cedron (2020), en el trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, de la Universidad Cesar Vallejo, afirma que los comportamientos del personal de dicha Gerencia, se hicieron más ordenados, pero no pudieron alinearse a los cambios emanados de la Alta Dirección del MINSA: se dejaron de lado a pesar de la existencia de normas que le otorgaban la facultad de actuar en forma autónoma.

El Gobierno Central asumió las funciones administrativas que antes eran de entera responsabilidad de los gobiernos regionales, llegando a perder su independencia. (p.4)

El Colegio de Sociólogos del Perú (2020), señala que la aparición de oficinas virtuales u online debido al teletrabajo, permitirá ahorrar a las empresas costos de alquiler. También cambiara la arquitectura de las ciudades donde habrá más espacio en los exteriores como jardines y amplias terrazas, con edificaciones donde los ascensores sean más espaciosos y que funciones con la voz, evitando el contacto mediante botones.

El mobiliario y la decoración de las viviendas deberán incluir un espacio para realizar teletrabajo y otro espacio en el ingreso para descontaminar la ropa y calzado.

Las videollamadas han logrado imponerse como una comunicación formal para realizar actividades personales y profesionales. Las plataformas que han aparecido están potenciando las relaciones sociales y actividades empresariales en forma positiva. También señala que habrá una dependencia de las redes sociales, entretenimientos, uso

de los videochats grupales, mensajes digitales y otros, incrementando la hiperconectividad.

El Cibercontrol de las poblaciones mediante móviles y/o pulseras inteligentes. El uso de cámaras de vigilancia se incrementara. El Reconocimiento facial servirá para identificar a la población en tiempo real y ver la información personal que se requiera.

Las Ciberamenazas permanentes online continuaran. (pp.782-783)

Oscar del Río Gonzales (2020), manifiesta que la autoridad administrativa de trabajo, es la encargada de emitir las reglas especiales en esta modalidad de trabajo que permite a los trabajadores en general trabajar desde su domicilio, lugares distantes de la sede del centro de trabajo, sin horarios, solo cumplir las tareas encomendadas y que incluye a los trabajadores del sector público y privado.

## Grafico 1

### *Trabajo remoto en el Sector Publico*



*Nota. Adaptado de Trabajo remoto se usa cada vez menos en el sector público, mientras cuestionan protocolos en labor presencial. Diario El Comercio. 21 de enero de 2021. (<https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-remoto-se-usa-cada-vez-menos-en-el-sector-publico-mientras-cuestionan-protocolos-en-labor-presencial-informe-coronavirus-peru-noticia/>)*

El Decreto de Urgencia N° 026-2020, autoriza la implementación del “trabajo remoto”, y señala que es prestar servicios subordinados de manera presencial en su lugar de residencia u en otro lugar donde se pueda aislar, donde el trabajador debe utilizar todo tipo de mecanismo posible para ejecutar sus funciones fuera del local de su trabajo y de acuerdo al tipo de funciones que realiza.

Los trabajadores que tengan diagnóstico del coronavirus y los que se encuentran con descanso médico por cualquier otra enfermedad; gozarán de licencia con goce de remuneraciones mediante la suspensión imperfecta de labores.

Toyama Jorge (2020) sostiene que al iniciar la cuarentena un gran porcentaje de trabajadores independientes perdieron sus empleos y que también vencieron contratos temporales, vencimiento de periodos de prueba y otros como practicantes y personal de intermediación laboral.

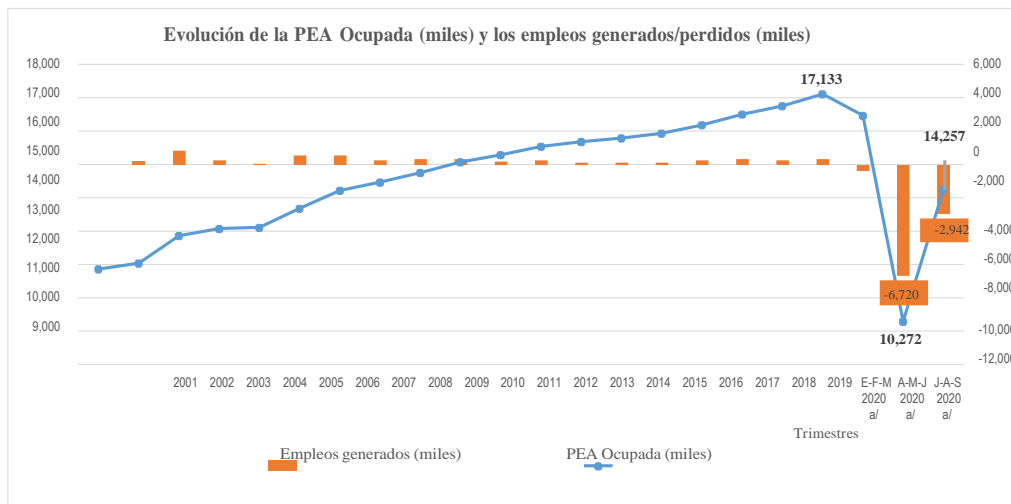
Los trabajadores que se encuentran laborando en empresas de servicios esenciales, lo hacen temiendo a la infección por lo que las empresas deberán brindarles sus equipos de protección personal, implementar jornadas de trabajo de horarios extendidos, cumplir con protocolos de seguridad.

También señala que la figura del trabajo remoto, que reemplaza al teletrabajo, es una figura que va a permanecer.



## Grafico 2

### Evolución de la PEA ocupada (miles) y los empleos generados/perdidos (miles)



Nota. Adaptado de Los efectos de la crisis sanitaria en el mercado de trabajo en el Perú. Boletín Informativo Laboral. N° 108. Diciembre 2020.

(<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1636527/Los%20efectos%20de%20la%20crisis%20sanitaria%20en%20el%20mercado%20de%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>)

## Grafico 3

### Salida de trabajadores periodo de emergencia



Nota. Adaptado de Seguimiento al Empleo : Tablero de control al 04 de octubre de 2020. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

(<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1393995/Tablero%20de%20control%20al%2004%20de%20octubre%202020.pdf>)

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1 La función de Recursos Humanos**

Actualmente, la función de recursos humanos en los sectores público y privado ha sufrido diversos cambios porque sus nuevas prioridades son más exigentes, tal como lo menciona Alles, Martha (2008) en su obra *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*, donde señala que desde hace algunos años una de las principales preocupaciones de un gerente de Recursos Humanos era la de atender temas netamente gremiales, pero con el paso del tiempo se requiere cubrir las siguientes prioridades:

- Los trabajadores deben mostrar una alta competitividad.
- Impulsar la profesionalización de las áreas de Recursos Humanos, evitando la improvisación.
- Realizar la medición de los recursos humanos considerándolo como parte de los estados financieros de la empresa.
- Creación de valor por parte de los recursos humanos.
- Las áreas de recursos humanos deben implementar políticas que generen compromiso por parte de los trabajadores, evitando en lo mínimo la función de supervisión de los trabajadores.

Estas nuevas funciones también son explicadas por Chiavenato (2000), que sostiene que “La ARH es un área interdisciplinaria: incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, cibernética, etc.”

SERVIR, define e impulsa el rol que las Oficinas de Recursos Humanos deben de cumplir y cuál es su ámbito de acción. También señala que dichas Oficinas son las encargadas de ejecutar e implementar los lineamientos y normas que emite SERVIR.

Su rol también comprende las normas, políticas internas y lineamientos en cada una de las entidades.

En cuanto al ámbito de acción, se circunscriben a la gestión de siete (7) subsistemas, los cuales son los siguientes:

Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos;

Ss2. Organización del trabajo y su distribución;

Ss3. Gestión del empleo;

Ss4. Gestión del rendimiento;

Ss5. Gestión de la compensación;

Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación;

Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.

Para efectos de la investigación, se han considerado las nuevas funciones, actividades y procedimientos que la Oficina General de Recursos Humanos de la SUNARP ha implementado para prevenir la infección por COVID-19 y mitigar el contagio en los trabajadores, siguiendo protocolos de bioseguridad de acuerdo a las directivas emitidas por las autoridades sanitarias y el gobierno central.

## 1.2.2 Subsistemas de Recursos Humanos

De acuerdo a SERVIR podemos resumir los subsistemas, de la siguiente manera:

### Cuadro 2

#### *Subsistemas de Recursos Humanos*

<b>Ss1.- SUBSISTEMA PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>Definición</b>	Su finalidad es buscar el alineamiento de la gestión de recursos humanos y los objetivos estratégicos de la entidad, definiendo las políticas, directivas y lineamientos sobre el particular.
<b>Procesos</b>	
<b>a. Estrategia, políticas y procedimientos:</b>	Diseña y supervisa los indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos. Se debe considerar la elaboración de Políticas y procedimientos, Plan de Gestión de Personas, elaboración del RISC (Reglamento Interno del Servidor Civil), formulación del Presupuesto Anual de Recursos Humanos, preparación de Cuadro de Indicadores de Gestión de la OGRH, etc.
<b>b. Planificación de recursos humanos:</b>	Considera el personal necesario que requiere la entidad por un periodo, por lo que debe generar la documentación necesaria ante el requerimiento de las áreas. Se debe considerar la dotación y formulación del CPE, el mapeo de puestos, y el Informe de análisis de necesidad de personal.
<b>Ss2.- SUBSISTEMA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN</b>	
<b>Definición</b>	Considera las características y condiciones que se requieren para realizar las labores y los requisitos que deberán cumplir quienes desempeñen dichas funciones.
<b>Procesos</b>	
<b>a. Diseño de los puestos:</b>	Se describen y analizan los puestos identificados y se formulan los perfiles de puestos, que van a estar comprendidos en el MPP. Se consideran el Manual de Perfiles de Puestos-MPP y los perfiles de puesto.
<b>b. Administración de puestos:</b>	Donde se valorizan los puestos de trabajo y la información que se requiere para realizar la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). Se considera el Cuadro de Puestos de la Entidad-CPE, su administración y la Matriz de valorización de puestos.
<b>Ss3.- SUBSISTEMA GESTIÓN DEL EMPLEO</b>	
<b>Definición</b>	Toma en cuenta todo aquello relacionado a las políticas y prácticas de personal que se orientan a la gestión de la trayectoria de los trabajadores dentro del Sistema

	Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desde que ingresan y hasta su cese.
<b>Procesos</b>	
<b>A. Gestión de la incorporación: Comprende la gestión de normas, procedimientos y herramientas relacionadas al ingreso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad. Se observan los siguientes procesos:</b>	
<b>a. Selección:</b>	Este proceso tiene como finalidad seleccionar el personal más idóneo para cada puesto basado en la meritocracia, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplir con las especificaciones del puesto de trabajo para ingresar al régimen civil. Se consideran las Bases que se van a implementar en cada concurso de selección de personal, los avisos donde se convoca a concurso, la relación de postulantes de acuerdo a la etapa de selección, la lista final de los candidatos que pasan a la entrevista final, el número de las actas finales que elaboran los comités de selección, entre otros.
<b>b. Vinculación:</b>	En este proceso toma en cuenta la prestación de servicio del trabajador desde su ingreso la entidad pública, emitiendo la resolución y/o contrato de trabajo donde se especifican los derechos y obligaciones del servidor civil. También comprende la reincorporación de personal debido a mandatos judiciales o de índole administrativo. Se debe considerar los contratos de trabajo y resoluciones de incorporación por designación o nombramiento.
<b>c. Inducción:</b>	Viene a ser la orientación e información que se entrega al trabajador nuevo sobre tópicos relacionados al estatuto y creación de la institución, su estructura organizativa, normatividad, directivas y lineamientos, que servicios brinda la entidad, así como realizar una inducción en su puesto de trabajo. Se consideran el Plan de inducción y el registro de inducciones por cada servidor.
<b>d. Período de prueba:</b>	Es el proceso que se realiza dentro de un periodo establecido por la normatividad vigente y donde se observa la productividad del servidor en base a sus habilidades, competencias, experiencia en las funciones del puesto y como se está adaptando. Se consideran documentos que evalúan el período de prueba y la retroalimentación que se realizó al nuevo trabajador.
<b>B. Administración de Personas: Considera la gestión de las normas, procedimientos y herramientas para administrar y controlar a los servidores civiles. Se consideran los siguientes procesos:</b>	
<b>a. Administración de Legajos:</b>	Toma en cuenta la administración y custodia de la información y documentos que presenta y genera el servidor civil dentro de la entidad, así como la forma de registrar, actualizar, conservar y controlar el flujo de los documentos del servidor civil que se incorporan a su legajo. Se utilizan los Legajos de personal sea en o digital o físico.

<b>b. Control de Asistencia:</b>	Este proceso considera la administración y control de la asistencia y permanencia del servidor civil en la entidad durante su jornada de trabajo. También administra el goce de vacaciones, uso de licencias y permisos, desplazamientos de personal por destakes, comisiones, traslados, tiempo de refrigerio, trabajo fuera de la jornada, compensación de horas, control de tardanzas, faltas injustificadas, justificadas, y otros que puedan generarse. Se utilizan los Reportes de asistencia de personal, el Rol Anual de vacaciones, licencias, permisos.
<b>c. Desplazamiento:</b>	Considera la supervisión y control del desplazamiento interno y externo de los servidores civiles que se realizan en la entidad. Se utiliza el Registro de desplazamiento de servidores.
<b>d. Procedimientos Disciplinarios:</b>	Considera las decisiones tomadas por la entidad hacia los servidores civiles que hayan incurrido en actos pasibles a un proceso administrativo disciplinario y el correspondiente registro en el RNSDD. Se debe utilizar los Informes que se generen y las resoluciones emitidas que formalizan la sanción impuesta o decisión tomada.
<b>e. Desvinculación:</b>	Este proceso toma en cuenta el término del servidor civil en la entidad por culminación del vínculo laboral debido a renuncia, despido, jubilación, fallecimiento, incapacidad u otros, de acuerdo a ley. Se utiliza el Acta de entrega de cargo, resoluciones de cese, carta de despido, encuestas de salida, entre otras.

#### **Ss4.- SUBSISTEMA GESTION DEL RENDIMIENTO**

<b>Definición</b>	Considera la identificación, reconocimiento y promoción de los aportes que realiza el servidor civil alineado a los objetivos y metas institucionales y además sirve para observar que necesidades requieren para la mejora de su desempeño en el puesto de trabajo.
<b>Procesos</b>	
<b>a. Evaluación de Desempeño:</b>	Se realiza para monitorear el desempeño del trabajador cuando ejecuta sus tareas en su puesto de trabajo. Sus etapas son la planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación. Considera como reportes las herramientas y metodologías de evaluación, matriz de monitoreo, registro de calificaciones, Plan anual de evaluación y Plan de mejora.

#### **Ss5.- SUBSISTEMA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN**

<b>Definición</b>	Considera los montos y conceptos remunerativos y no remunerativos que percibe el trabajador, de acuerdo al puesto y funciones que realiza.
<b>Procesos</b>	
	Considera todo tipo de compensación (remunerativas y no remunerativas) que

<b>a. Administración de compensaciones:</b>	se incorporan en la nómina. Toma en cuenta el pago de beneficios sociales, emisión de boletas de pago, los reportes de las compensaciones económicas y no económicas, etc., derivados del pago de planillas.
<b>b. Administración de pensiones:</b>	Determina como se debe administrar la pensión que se otorga a los ex servidores cuando debe abonarla la entidad. Los productos a tener en cuenta son el Registro de pensiones, las resoluciones que otorga la pensión, boleta de pensiones y otros que se puedan considerar.

#### **Ss6.- SUBSISTEMA GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN**

<b>Definición</b>	Considera la progresión de carrera del trabajador y el desarrollo de sus capacidades, que servirán para desarrollar sus competencias e incentivar su desarrollo profesional.
<b>Procesos</b>	
<b>a. Capacitación:</b>	Considera que es necesario el cierre de brechas que han sido identificados en cada uno de los trabajadores, que servirán para fortalecer sus competencias y capacidades. Se considera la planificación de la formación laboral y profesional, los compromisos relacionados a la capacitación, registrar y evaluar el contenido de la capacitación, entre otros. Se debe tomar en cuenta el Diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), los registros de aplicación de capacitaciones, su evaluación y el control de la capacitaciones internas realizadas.
<b>b. Progresión en la carrera:</b>	Comprende el desarrollo de la línea de carrera que deben tener los servidores civiles mediante el acceso a los concursos públicos de méritos. Se deben considerar los Planes de carrera del trabajador, el Diagnóstico de Desarrollo y otros a considerar.

#### **Ss7.- SUBSISTEMA GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES**

<b>Definición</b>	Considera las políticas y prácticas de personal que se han generado entre los servidores y la entidad.
<b>Procesos</b>	
<b>a. Relaciones laborales individuales y colectivas:</b>	En este proceso se toma en cuenta las acciones de prevención y resolución de conflictos. Tomar en cuenta el registro del sindicato de la entidad, Registro y control de pliegos de reclamos y laudos arbitrales, así como los convenios colectivos, Registro de acuerdos sobre asuntos laborales.
<b>b. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):</b>	Considera las acciones necesarias que debe realizar la entidad para prevenir los riesgos que pueden afectar la salud del servidor civil durante el desarrollo de sus labores. Se debe tomar en cuenta los diferentes documentos de gestión que señala la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

<b>c. Bienestar Social:</b>	Este proceso considera las actividades que se deben realizar para apoyar la calidad de vida del servidor civil, generando buenas condiciones de trabajo mediante programas asistenciales, de recreación, cultural, deportes y otros. Se toma en cuenta el Plan de Bienestar de Personal, los convenios con empresas que sirvan para apoyar necesidades del trabajador, así como aquellas acciones que se ejecuten para evaluar la satisfacción.
<b>d. Cultura y Clima Organizacional:</b>	<p><b>La Cultura Organizacional:</b> constituido por los valores, principios, conductas, normas y otros que definen a una organización.</p> <p>Es la manera de conocer cómo piensan y gestionan dentro de una entidad, de acuerdo a sus valores, conductas, principios, símbolos y normas, etc. que identifican a los trabajadores en una organización.</p> <p><b>Clima Organizacional:</b> este proceso tiene como resultado, previa aprobación de la alta dirección, mejorar o mantener los índices de satisfacción de los trabajadores. Tomamos en cuenta la medición del clima organizacional, el Diagnóstico de su cultura organizacional y la implementación de los planes de mejora.</p>
<b>e. Comunicación Interna:</b>	Información que se requiere transmitir a los trabajadores para generar interés en el bien común y logros internos. Los productos a tener en cuenta son Planes y programas de comunicación interna.

*Fuente: Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".  
Elaboración propia.*

### **1.2.3 Medidas para prevenir el coronavirus en el ámbito laboral**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo público una Guía para prevenir el coronavirus en el ámbito laboral para que los empleadores puedan contener y atender los casos diagnosticados o posibles contagios por COVID- 19 de sus trabajadores, en el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa, considerando para ello acciones de implementación de medidas de comunicación e información (Plan Comunicacional), de control (posibles contactos con casos sospechosos) y de organización del trabajo (acciones de control por sospecha de covid-19, compensaciones, implementar nuevos turnos de trabajo, aplicación del teletrabajo).



### Cuadro 3

#### Situación del personal de la SUNARP Periodo Noviembre 2020-Abril 2021

SITUACION DE PERSONAL DE SUNARP A NIVEL NACIONAL								
SEDE CENTRAL Y ZONAS REGISTRALES	N° Personal con Trabajo Presencial		N° Personal con Trabajo Remoto		N° Personal con Trabajo Mixto		N° Personal con Licencia con Goce	
	Mes/Año	Nov-20	Abr-21	Nov-20	Abr-21	Nov-20	Abr-21	Nov-20
Sede Central	68	21	175	239	103	77	8	11
Z.R N° I - Sede Piura	82	72	78	71	19	20	21	36
Z.R N° II - Sede Chiclayo	185	161	58	76	23	26	20	15
Z.R N° III - Sede Moyobamba	79	106	29	28	33	12	-	-
Z.R N° IV - Sede Iquitos	77	43	6	9	2	26	-	1
Z.R N° V - Sede Trujillo	124	-	60	213	39	-	11	45
Z.R N° VI - Sede Pucallpa	64	43	27	37	3	3	2	1
Z.R N° VII- Sede Huaraz	50	61	81	65	10	26	1	1
Z.R N° VIII- Sede Huancayo	125	125	34	34	44	44	18	18
Z.R N° IX - Sede Lima	623	628	125	886	901	128	268	155
Z.R N° X - Sede Cusco	187	-	38	203	60	-	10	95
Z.R N° XI - Sede Ica	63	57	25	38	71	61	10	6
Z.R N° XII - Sede Arequipa	133	152	120	116	90	93	14	8
Z.R N° XIII -Sede Tacna	114	196	21	60	44	121	27	39
Z.R N° XIV - Sede Ayacucho	23	52	19	31	44	7	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>1,997</b>	<b>1,717</b>	<b>896</b>	<b>2,106</b>	<b>1,486</b>	<b>644</b>	<b>412</b>	<b>433</b>
<b>Porcentaje (Del total de trabajadores)</b>	<b>48%</b>	<b>41%</b>	<b>21%</b>	<b>51%</b>	<b>36%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>

Fuente: Información de las Zonas Registrales de la Sunarp  
Elaboración propia

#### 1.2.4 La Emergencia Sanitaria y la Gestión de Recursos Humanos

SERVIR también publicó una Guía para gestionar los recursos humanos mientras dure la pandemia del COVID-19, que tiene como propósito su implementación para gestionar eficazmente la seguridad de los servidores manteniendo la productividad para brindar a la ciudadanía los servicios requeridos.

#### 1.2.5 Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público por la Emergencia Sanitaria del Covid-19

Mediante Ley N° 31011, se establece un marco normativo (Decreto Legislativo 1505) para que al retorno gradual de los trabajadores en sus empresas, puedan contar con medidas que puedan garantizar su salud.

También autoriza a las entidades públicas a implementar medidas temporales y de excepción para lograr evitar el riesgo de contagio del virus y proteger a los trabajadores bajo su cargo, medida que se ha prorrogado hasta el 28 de julio de 2021.

#### **1.2.6 Protección de los derechos Socio Laborales de los trabajadores por la Emergencia Sanitaria.**

La aplicación de la Ley N° 31011 determino la emisión del Decreto Legislativo N° 1499, donde se consideran las medidas para las comunicaciones y gestiones sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, inspección del trabajo, facilidades de tipo laboral que se otorgan a los trabajadores para atender familiares con covid-19 o pertenecer a grupo de riesgo, y garantía de pago de remuneraciones a los trabajadores.

#### **1.2.7 Compensación de Horas de Licencia con goce de haber en el sector público por la Emergencia Sanitaria.**

El Decreto de Urgencia N° 078-2020, dispone medidas sobre la exoneración del personal del sector público al desvincularlos de la entidad por diversos factores, así no hayan compensado las horas de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 026-2020, acciones relacionadas a cobrar a los trabajadores que tengan sanciones administrativas y judiciales, creación de un registro de servidores con horas pendientes de compensación y se establece su alcance a las modalidades formativas.

#### **1.2.8 Medidas sobre Trabajo Remoto y licencias con goce**

Por Decreto de Urgencia N° 026-2020, se establecen disposiciones para el equipamiento y los medios para la aplicación y desarrollo del trabajo remoto para los trabajadores, personal de grupos de riesgo y modalidades formativas, y la licencia con

goce cuando este no sea compatible (art. 16-23), así como el subsidio de ESSALUD a los diagnosticados con el virus (art. 24-29).

SERVIR sostiene en el artículo 4 de su Directiva que esta modalidad es compatible con el trabajo presencial, no restringiéndose por los servicios que se presten mediante medios informáticos y cualquier otro servicio que no cuente físicamente con el trabajador en la entidad. Las entidades públicas deberán identificar que personal realizara trabajo remoto y quienes modalidades mixtas, tomando en cuenta los grupos de riesgo al cual pueda pertenecer el trabajador.

#### **1.2.9 Pruebas de descarte para vigilar, prevenir y controlar la Salud de los trabajadores de la SUNARP con riesgo de exposición a COVID - 19**

La SUNARP, mediante Resolución N° 061-2020-SUNARP/GG de fecha 20 de mayo de 2020, dispuso la aprobación del “Protocolo de Acción, Prevención, Vigilancia de la Salud y Control de Riesgos frente al brote del Covid-19” y mediante Resolución N° 098-2020-SUNARP/GG de fecha 20 de julio de 2020, dispuso aprobar la versión actualizada de dicho protocolo de bioseguridad que tiene como objetivos los siguientes:

- *Establecer medidas de prevención, vigilancia de la salud y control de riesgos por contagio de Coronavirus (COVID-19), a fin de promover el bienestar físico, psicológico, y social de los servidores/as de la Sunarp, en cumplimiento de los estándares de salud y la normativa emitida.*
- *Establecer medidas en el ámbito laboral con la finalidad de implementar las disposiciones emitidas por el Poder Ejecutivo durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria declarado a nivel nacional.*

#### Cuadro 4

#### Positividad de las pruebas de descarte Covid-19 y tasa de mortalidad

PRUEBAS DESCARTE COVID-19 DE SUNARP A NIVEL NACIONAL Del 04.06.2020 al 30.04.2021				Trabajadores Fallecidos por Covid-19		
SEDE CENTRAL Y ZONAS REGISTRALES	Total pruebas Covid-19 realizadas	Resultados Pruebas Covid-19				
		Positivos	Negativos	2020	2021	TOTAL
Sede Central	471	11	218	1		1
Z.R N° I - Sede Piura	435	15	420	2		2
Z.R N° II - Sede Chiclayo	530	78	500		1	1
Z.R N° III - Sede Moyobamba	1,176	69	1,107			0
Z.R N° IV - Sede Iquitos	74	41	33	1	1	2
Z.R N° V - Sede Trujillo	579	100	74			0
Z.R N° VI - Sede Pucallpa	402	49	353		1	1
Z.R N° VII- Sede Huaraz	155	23	132			0
Z.R N° VIII- Sede Huancayo	173	32	141			0
Z.R N° IX - Sede Lima	2,803	607	2,196	3	2	5
Z.R N° X - Sede Cusco	308	59	249			0
Z.R N° XI - Sede Ica	779	30	749			0
Z.R N° XII - Sede Arequipa	1,124	107	1,017			0
Z.R N° XIII -Sede Tacna	452	25	427	1		1
Z.R N° XIV - Sede Ayacucho	136	24	63			0
<b>TOTAL</b>	<b>9,597</b>	<b>1,270</b>	<b>7,679</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Fuente: Información de las Zonas Registrales de la Sunarp  
Elaboración propia

Se observa que en el periodo del 04/06/2020 al 30/04/2021, como resultado de la positividad de las pruebas Covid-19 realizadas a los trabajadores durante el mencionado periodo, hubieron 1,270 trabajadores contagiados con el virus del Covid-19, que representa el **30.47%** del total de 4,168 trabajadores de la población de estudio del presente trabajo de investigación.

El total de trabajadores fallecidos durante el periodo comprendido entre el 16/03/2020 al 30/04/2021 fue de 13 trabajadores a nivel nacional, que representa el **0.31%** del

total de 4,168 trabajadores de la población de estudio del presente trabajo de investigación.

También se dispone la aplicación obligatoria de lo señalado en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, que señala los lineamientos que deben seguir los trabajadores para vigilar, prevenir y controlar el coronavirus en el trabajo y otros.

### **1.3 Definición de Términos Básicos**

**1.3.1 Aislamiento:** Confinamiento de casos sospechosos, probables o confirmados de COVID-19 en su domicilio, en un ambiente bien ventilado y evitando contacto con personas que se encuentren en grupos de riesgo.

**1.3.2 Coronavirus:** Familia de virus que causan enfermedades en los animales y los seres humanos.

**1.3.3 COVID-19:** Enfermedad infecciosa provocada por el nuevo coronavirus, propagándose persona a persona mediante gotículas emitidas por la nariz o la boca, las cuales son despedidas al toser, estornudar o hablar a una distancia de un metro.

**1.3.4 Cuarentena:** restricciones para personas que estuvieron expuestas a casos sospechosos, para desplazarse fuera de su domicilio por un tiempo de 14 días, desde el último día que estuvo expuesto.

**1.3.5 Distanciamiento social:** Distancia mínima de un metro y medio a mas entre las personas, para evitar el contacto con una persona infectada con coronavirus cuando estornude, hable o empiece a toser.

- 1.3.6 Emergencia Nacional:** disposición del gobierno que restringe o suspende derechos emanados de la Constitución como la libertad, seguridad personal, inviolabilidad del domicilio, libertad de reunión y de tránsito dentro del territorio nacional, debido a factores que logren afectar la vida de la Nación.
- 1.3.7 Emergencia Sanitaria:** Políticas públicas que implementa el Estado para mitigar amenazas de alto riesgo que impacten en la vida y la salud de la población.
- 1.3.8 Equipo de protección personal:** Diversos tipos de equipos y vestimenta especial que son entregados a los trabajadores para protegerlos de los riesgos laborales que amenacen su seguridad y afecten su salud.
- 1.3.9 Equipo Asistencial:** viene a estar constituido por los médicos, las enfermeras, personal de apoyo médico, personal de servicio social, administración y vigilantes.
- 1.3.10 Grupos de riesgo:** son personas de una edad superior o igual a los 65 años y que sufren de comorbilidades como diabetes, obesidad con IMC: 40, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otros que pudiera señalar el MINSA.
- 1.3.11 Nueva normalidad:** La nueva normalidad es parte de la desescalada del Covid-19 a nivel global, lo que impulsara la demanda de materias primas y darle mayor dinámica al comercio internacional.

- 1.3.12 Persona Adulta Mayor:** es aquella persona que a partir de los 60 años de edad es reconocida por ley como tal.
- 1.3.13 Personal de contacto:** trabajador autorizado por la entidad para dar información y realizar las coordinaciones con el MINSA o ESSALUD en los casos sospechosos por Coronavirus en el centro laboral, como los médicos asistenciales y Asistentas Sociales.
- 1.3.14 Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo:** Documento de gestión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se aprueba previo al reinicio de las actividades de la institución y contempla las medidas a considerar para supervisar y controlar posibles contagios del COVID-19 en el ámbito laboral.
- 1.3.15 Prueba rápida COVID-19:** Prueba de descarte que señala la presencia de los anticuerpos mediante prueba serológica.
- 1.3.16 Reducción del aforo:** limitar un espacio a lo mínimo indispensable.
- 1.3.17 Regreso al trabajo post cuarentena:** Viene a ser el retorno al trabajo luego de cumplir el aislamiento social obligatorio.
- 1.3.18 Reincorporación al trabajo:** retorno del trabajador a su centro de trabajo luego de su alta por COVID-19.
- 1.3.19 Responsable de la Seguridad y Salud del trabajo:** gestiona la supervisión de la seguridad y salud del trabajo.

- 1.3.20 Sintomatología COVID-19:** Son los diferentes síntomas por COVID-19, entre ellos la fiebre, dolor de garganta, tos seca, congestión nasal, pérdida del olfato, pérdida del gusto, dolor abdominal, náuseas y diarrea.
- 1.3.21 Solución virucida:** Es un desinfectante elaborado para combatir el virus y se prepara colocando una cucharada de lejía por cada litro de agua.
- 1.3.22 Trabajo presencial:** Viene a ser la asistencia presencial del personal a su jornada habitual de trabajo.
- 1.3.23 Trabajo remoto:** Modalidad compatible con el trabajo presencial sin limitarse a los servicios prestados mediante tecnologías de la información y otro tipo de comunicación, sin que se requiera de la asistencia física del trabajador al centro de trabajo. Las entidades públicas deberán identificar que personal realizara trabajo remoto y quienes modalidades mixtas, tomando en cuenta los grupos de riesgo al cual pueda pertenecer el trabajador.
- 1.3.24 Trabajo mediante modalidades mixtas:** Donde se puede combinar el trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable, para atender las necesidades del centro laboral.
- 1.3.25 Zonas Registrales:** Son las unidades ejecutoras de la SUNARP que son considerados como órganos desconcentrados.



## **CAPITULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

La ejecución del presente Trabajo de Investigación estuvo sustentada en la aplicación de dos cuestionarios: un primer cuestionario aplicado a 20 trabajadores que realizan labores funcionales en recursos humanos de la SUNARP a nivel nacional y un segundo cuestionario aplicado a 330 trabajadores de las 14 Zonas Registrales de la SUNARP, de los regímenes laborales 728 y 1057 (CAS).

Para lograr la obtención de los datos se fue aplicando dos cuestionarios: un primer cuestionario de treinta y seis (36) preguntas dirigida a los responsables de recursos humanos que laboran en la sede central y zonas registrales y un segundo cuestionario de veintiséis (26) preguntas dirigida a los trabajadores de la SUNARP a nivel nacional, con una escala de medición tipo Likert para ambas variables.

El proceso de la información se realizó aplicando técnicas estadísticas de índole descriptiva e inferencial para obtener los resultados de acuerdo a los objetivos señalados en el presente trabajo de investigación.

Debemos tener en cuenta los cuatro niveles de medición como el ordinal, nominal, por intervalos y de razón (Hernández & Baptista, 2014).

En esta investigación se ha utilizado el nivel de medición ordinal puesto que la información se recopiló de acuerdo a un orden procesado posteriormente con el software SPSSV24.

## **2.1 VARIABLES**

### **2.1.1 Variable Independiente**

#### **Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19**

Las Oficinas de Recursos Humanos se encargan de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR en sus entidades; asimismo emiten lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del Sistema dentro de su entidad en concordancia con los objetivos organizacionales de la misma.

El Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone que cada Entidad debe contar con una Oficina de Recursos Humanos, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella, encontrándose a cargo de un directivo cuya función principal será el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos.

Ante la pandemia del Covid-19, SERVIR en la versión 3 de su Guía Operativa, páginas 7 y 8, sostiene que:

- Se debe configurar la organización del trabajo debido a la aparición de la pandemia del COVID-19, lo cual determino que la prestación de servicios se de en modalidades de trabajo sin importar el lugar para no dejar de atender a los usuarios.
- Realizar cambios en los horarios y turnos de trabajo, implementar distancias sociales, evitar las aglomeraciones, entre otras políticas que permitan trabajar en base a metas. La modalidad del trabajo remoto trajo beneficios a los servidores, como reducción de tiempos y costos al trasladarnos de casa al

centro de trabajo y viceversa, horarios flexibles para armonizar la parte laboral y familiar, así como la reducción en los gastos corrientes de las instituciones públicas.

- Ser agentes de cambio, brindando apoyo utilizando las tecnologías de la información, comunicación y equipos de control de asistencia, para permitir el monitoreo del estado de salud física y mental del personal, para implementar la modalidad de trabajo que se requiera.
- Reorientar las estrategias de bienestar social, utilizando las tecnologías de la información que logren evitar aglomeraciones en las nuevas actividades de bienestar de personal y que permitan una conciliación familiar y laboral.

Al respecto, la Oficina General de Recursos Humanos de la SUNARP es el órgano de apoyo encargado de desarrollar y conducir las acciones propias del Sistema de Administración de Personal, de implementar y ejecutar la selección, evaluación, bienestar y desarrollo integral del trabajador, así como las actividades propias al Sistema de Recursos Humanos. Emite los lineamientos y políticas de cumplimiento obligatorio por las Zonas Registrales, dentro de su ámbito funcional, por lo que ante el inicio de la pandemia y dentro del marco de las normas dispuestas por el gobierno, se encargó de emitir los protocolos y lineamientos necesarios para mitigar el Covid-19, para que los responsables de recursos humanos de las zonas registrales las implementen en forma oportuna, coordinada y verifiquen su efectividad.

### **2.1.2 Variable Dependiente**

#### **Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP**

La pandemia del COVID-19 está avanzando por todo el mundo afectando a toda la población.

En el Perú, al igual que todos los países, se encuentran implementando diversas medidas de carácter extremo, a efectos de lograr la prevención del avance del coronavirus.

Durante la cuarentena, también han vencido contratos temporales, se han ejecutado periodos de prueba, practicantes se quedaron sin subvención, trabajadores de contratas e intermediación laboral se vieron afectados.

La gestión de los recursos humanos en la SUNARP también ha sido afectada y el impacto en los trabajadores ha motivado que sientan miedo, incertidumbre y estrés ante la propagación del COVID-19, por lo que se requiere conocer si los protocolos de bioseguridad y las acciones implementadas por la SUNARP para apoyar a los trabajadores han sido las más adecuadas.

### 2.1.3 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19</b>	Rol de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema. Las oficinas de recursos humanos se encargan de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR en sus entidades; asimismo emiten lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del Sistema dentro de su entidad en concordancia con los objetivos organizacionales de la misma.	El ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos comprende la gestión de siete (7) subsistemas conforme a lo establecido en el artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, los cuales son los siguientes: Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos; Ss2. Organización del trabajo y su distribución; Ss3. Gestión del empleo; Ss4. Gestión del rendimiento; Ss5. Gestión de la compensación; Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación; Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.	Subsistema 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos (Ítems 8,9)	Estrategia, políticas y procedimientos Planificación de recursos humanos
			Subsistema 2: Organización del Trabajo y su distribución (Ítems 10,11,12,13)	Diseño de los puestos Administración de puestos
			Subsistema 3: Gestión del Empleo (Ítems 1,2,3,4,5,6 , 7, 14,15,16,17,18,19,20,21,22)	Gestión de la incorporación Administración de Personas
			Subsistema 4: Gestión del Rendimiento (Ítems 23,24)	Evaluación de Desempeño
			Subsistema 5: Gestión de la Compensación (Ítems 25,26)	Administración de compensaciones Administración de pensiones
			Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Ítems 27,28)	Capacitación Progresión en la carrera
			Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Ítems 29,30,31,32,33,34,35,36,)	Relaciones laborales individuales y colectivas Seguridad y Salud en el Trabajo Bienestar Social Cultura y Clima Organizacional Comunicación Interna

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP</b>	El impacto del Covid-19 se define como los efectos producidos por el virus del coronavirus 2 en la sociedad, en la economía y en el empleo, y en este caso, a los efectos que está causando en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP, quienes sienten miedo, incertidumbre y estrés ante la propagación de la pandemia, situación que afecta su centro de trabajo y su ambiente familiar.	Acciones implementadas por la entidad para evitar el impacto de la pandemia del COVID-19 en la gestión de sus recursos humanos y determinar si han sido las más adecuadas.	Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y salud en el trabajo)	Equipos de protección personal (ítems 1,2,3,4)
			Subsistema 3: Gestión del Empleo (Administración de personas)	Trabajo remoto (ítems 5,6,7,8,9)
			Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y salud en el trabajo)	Medidas de bioseguridad (ítems 10,11,12,13,14,15,16)
			Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y salud en el trabajo)	Estrategia comunicacional (ítems 17,18)
			Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Capacitación)	Capacitación (ítems 19,20,21,22)
			Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Bienestar Social)	Plan de salud y grupos de riesgo (ítems 23,24,25,26)

## CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Diseño Metodológico

El trabajo realizado es una investigación descriptiva, transversal y aplicada.

En cuanto a la investigación descriptiva Hernández, Fernández, & Baptista (2010), señala que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

Se estableció que la investigación es de diseño no experimental debido a que no manipula variables, con enfoque cuantitativo de corte transversal y nivel correlacional.

Es una investigación transversal, porque obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado. (Briones, 1985).

(Salkind, 1999), también señala que “la investigación es correlacional porque tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.”

Los instrumentos utilizados son dos cuestionarios que permitieron lograr una medición de la problemática y los objetivos planteados en la presente investigación.

Durante la ejecución del trabajo de investigación, se recolectaron todas las normas, directivas y protocolos emitidas por la SUNARP relacionadas a la pandemia del COVID-19, además de las diferentes normas emitidas por parte del gobierno central y diversas entidades del estado (SERVIR, MINSA, MINTRA, PCM, ESSALUD, SUNAFIL) y otras

entidades y organismos no gubernamentales quienes sumaron esfuerzos para combatir el virus del COVID-19.

## **3.2 Diseño Muestral**

### **3.2.1 Población**

La población según (Arias, Villasís & Miranda, 2016) “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados”.

La población estuvo constituida por 4,168 trabajadores de los regímenes laborales 728 y 1057 (CAS) que se encuentran distribuidos dentro del territorio nacional, en la Sede Central y en las 14 Zonas Registrales de la SUNARP (Superintendencia Nacional de los Registros Públicos).

La segunda población estuvo conformada por 109 trabajadores de los regímenes laborales 728 y 1057 (CAS) que laboran funcionalmente en recursos humanos, quienes son Jefes de Oficina, Jefes de Unidad y responsables de recursos humanos de la Sede Central, en Lima y de las 14 zonas registrales ubicadas en provincias.

### **3.2.2 Muestra**

La muestra se entiende como una la representación significativa de la población. Para definir el tamaño de la muestra fue necesario aplicar la siguiente formula:



$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Muestra

N = 4,168 trabajadores de la sede central y las zonas registrales

p =0,63 probabilidad de que los trabajadores se encuentren muy satisfechos

q=0,37 probabilidad de que los trabajadores no se encuentren muy satisfechos

$\alpha$ =0,05 Nivel de significación al 95% de confianza

Z=1,96 Valor de la Normal al 95% de confianza

E=0,05 Error

Sustituyendo los datos en la ecuación tenemos:

$$n=1,96^2(0,63)(0,37)(4,168)(0,5^2)(1441-1)+(1,96^2)(0,63)(0,37)$$

**n= 330 trabajadores encuestados a nivel nacional.**

La segunda muestra estuvo conformada por veinte 20 trabajadores, quienes cumplen funciones como Jefes de Oficina, Jefes de Unidad y responsables de recursos humanos en la Sede Central, en la Zona N° IX-Sede Lima y en las 14 zonas registrales ubicadas en provincias, quienes fueron seleccionados de manera aleatoria de una relación de 109 trabajadores que laboran en recursos humanos a nivel nacional, utilizando la función ALEATORIO.ENTRE, de la aplicación de Microsoft Excel.

### **3.3 Técnicas de Recolección de Datos**

En la investigación se implementó la técnica de la encuesta, para determinar si los trabajadores se sienten tranquilos y seguros con las acciones realizadas por la entidad para combatir e impedir la propagación del COVID-19. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios.

Las técnicas de recolección de datos, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”.

El cuestionario consta de 26 preguntas, que se midieron a través de la escala de Likert, con valor cualitativo de 1 al 5.

El mencionado instrumento contó con la validación mediante juicio de expertos de 4 profesionales expertos, quienes certificaron que el cuestionario cumple con los criterios pertinentes para el estudio (anexos 3 -6).

También se realizó una encuesta a 20 trabajadores, quienes son Jefes de Oficina, Jefes de Unidad y responsables de recursos humanos que se encuentran laborando en la Sede Central, en la Zona Registral N° IX-Sede Lima y en las 14 zonas registrales ubicadas en provincias, por lo que se elaboró un cuestionario que permitió conocer las acciones tomadas por los responsables de recursos humanos de las zonas registrales de la SUNARP que logren evitar el avance del virus del COVID-19 y sus efectos en los subsistemas de

recursos humanos. El cuestionario consta de 36 preguntas que se midieron a través de la escala de Likert, con valor cualitativo de 1 al 5.

El instrumento contó también con la validación mediante juicio de expertos de cuatro (4) profesionales expertos, quienes certificaron que el cuestionario cumple con los criterios pertinentes para el estudio (anexos 3 al 6). También se seleccionó las normas, directivas, protocolos y procedimientos emitidas por la SUNARP relacionadas a la pandemia del COVID-19, análisis y descripción de cada una de ellas, cuya validez y confiabilidad la ubicamos en la página web de la entidad, en los registros del Sistema de Trámite Documentario de la SUNARP, en la legislación vigente y en la internet, además de las diferentes normas emitidas por parte del gobierno central y diversas entidades del estado.

Dicha información se analizó contrastando los datos existentes en el Sector, que fueron útiles en la ejecución del trabajo de investigación.

La confiabilidad de los instrumentos se determinó procediendo a aplicar el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach.

“El Coeficiente Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” según Hernández et al. (2003).

### Cuadro 5

#### *Alfa de Cronbach*

ALFA DE CRONBACH					
Análisis de la consistencia o confiabilidad de un Instrumento					
	Muy Baja	Baja	Moderada	Buena	Alta
	<b>0</b>	<b>0.2</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>0.8</b>
					<b>1.0</b>

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=nIZgDnVQEWE>

Como calcular e interpretar el Alfa de Cronbach con Excel para un instrumento de investigación 2019

### Cuadro 6

#### *Rango de confiabilidad del Alfa de Cronbach*

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=nIZgDnVQEWE>

Como calcular e interpretar el Alfa de Cronbach con Excel para un instrumento de investigación 2019

En relación a las varianzas, el alfa de Cronbach lo calculamos así:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

### Tabla 1

#### *Confiabilidad de Instrumentos de la variable Independiente*

Confiabilidad de Instrumentos de la variable: Función de la Oficina de Recursos Humanos ante la COVID-19.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.83	36

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de recursos humanos de la sede central y de zonas registrales a nivel nacional.  
Elaboración Propia

Podemos observar que el valor obtenido de Alfa de Cronbach de la variable *Función de la Oficina de Recursos Humanos ante la COVID-19*, la cual consta de 36 ítems, es de **0,83** el cual representa un valor alto que indica que el cuestionario es de excelente confiabilidad.

### Tabla 2

#### *Confiabilidad de Instrumentos de la variable Dependiente*

Confiabilidad de Instrumentos de la variable: Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.84	26

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores de recursos humanos de la sede central y de zonas registrales a nivel nacional.  
Elaboración: Propia

El valor obtenido de Alfa de Cronbach de la variable *La pandemia del COVID-19 y su impacto en el empleo*, la cual consta de 26 ítems, es de **0,84** el cual representa un valor alto que indica que el cuestionario es de excelente confiabilidad.

### **3.4 Técnicas de gestión y estadísticas para procesar la información**

En esta investigación se aplicaron dos cuestionarios que sirvieron para poder observar los efectos del COVID-19 en los trabajadores de la SUNARP y los cambios en los siete subsistemas de recursos humanos del nuevo régimen laboral de SERVIR debido al impacto del COVID-19. Luego se organizaron los datos y se procedió con el análisis de los mismos.

Para procesar la información se utilizó la aplicación de Microsoft Office, mediante el Excel 2019, el cual permitió reflejar la información mediante tablas de análisis y gráficos, todo ello mediante las técnicas estadísticas descriptivas.

El análisis de los datos se realizó utilizando el método de análisis descriptivo para la descripción del comportamiento de las dimensiones e indicadores.

También se diseñaron las tablas y diagramas con barras y los respectivos análisis con sus interpretaciones.

### **3.5 Limitaciones de la Investigación**

Se pudo observar durante el desarrollo de la investigación que cuando se inició la pandemia de la COVID-19, no existían políticas públicas de salud relacionadas a la pandemia del coronavirus, pero con el transcurrir de los meses y las estrategias de contención implementadas por la Organización Mundial de la Salud y varios países en el mundo, se pudo contar con protocolos y normas de bioseguridad emitidos por el gobierno central y el Ministerio de Salud, que impactaron en la sociedad y en la población laboral, las cuales se han señalado en los capítulos pertinentes.

### **3.6 Aspectos éticos**

En relación a los aspectos éticos de la investigación, el autor garantiza que las fuentes utilizadas en la investigación son auténticas, tomando como referencia repositorios de tesis que se encuentran registradas en el Registro Nacional de Investigaciones de la SUNEDU, con temas que guardan relación con la presente investigación, revistas científicas, diarios, boletines e información en la web, mencionándolos de acuerdo a las normas APA y además, se respetó el contenido intelectual de los autores citados.

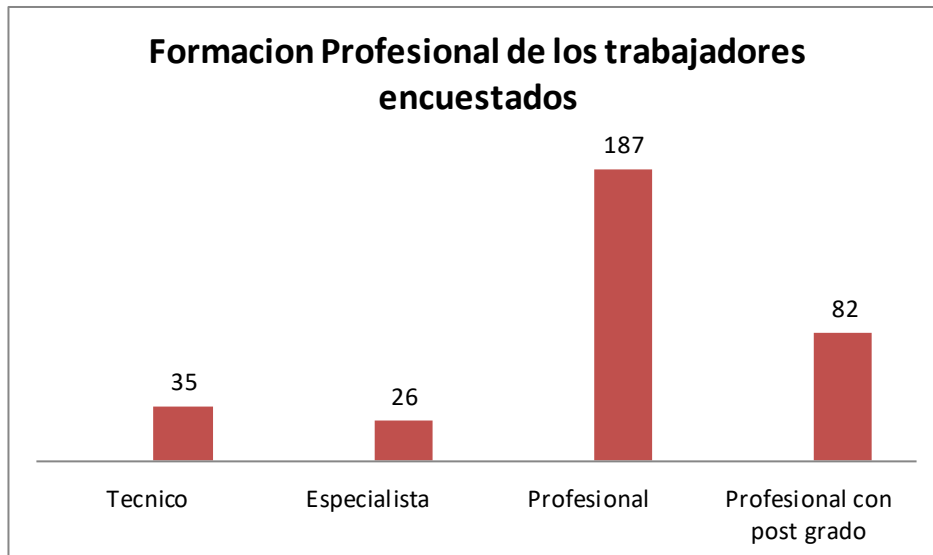
También se guardara absoluta reserva de la identidad del personal encuestado y la información proporcionada por cada uno de ellos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTAS DE VALOR

La presente investigación tiene como objetivo dar a conocer si las estrategias que se implementaron en la SUNARP por parte de la Oficina General de Recursos Humanos y sus responsables de las áreas de recursos humanos de las zonas registrales, están logrando contener y mitigar al COVID-19 y como se pueden mejorar para lograr la protección de sus trabajadores y sus familias ante el avance de la pandemia del COVID-19, alineado a normas y directivas emitidas por el Poder Ejecutivo, las entidades sanitarias como el Ministerio de Salud-MINSA y ESSALUD y otras entidades rectoras como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MINTRA, SERVIR, SUNAFIL y la Presidencia del Consejo de Ministros-PCM.

### Grafico 4

#### *Formación profesional de los trabajadores encuestados*



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia



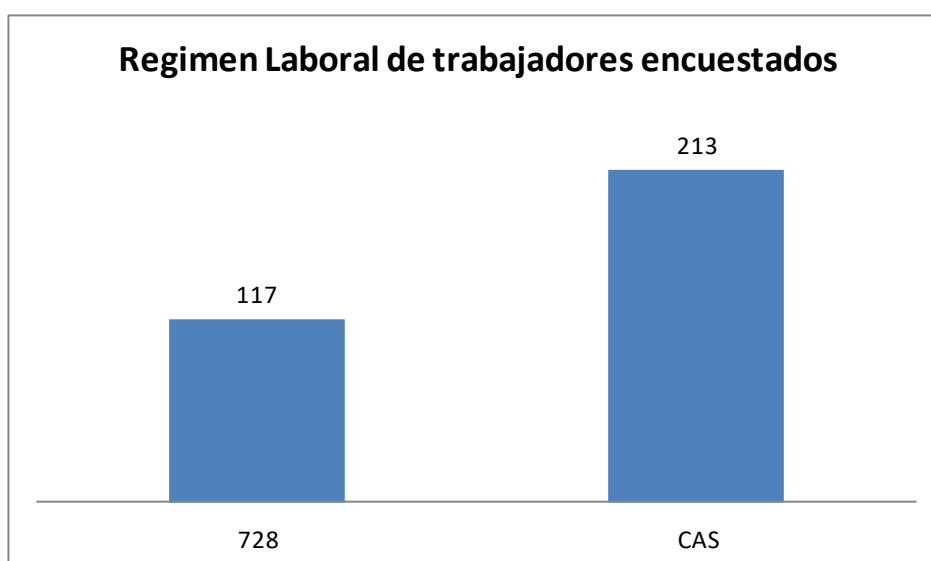
De acuerdo a lo observado en el marco teórico, este virus es patógeno en humanos y causa lo que ahora se conoce como COVID-19.

Al 31 de diciembre del 2020, el Ministerio de Salud reporto 1,017,199 casos de COVID-19 y 37,724 personas que han fallecido en el Perú. Al 29 de abril del 2021, dentro de la denominada **segunda ola**, el MINSA reporto 1,799, 445 casos de COVID-19 y 61,477 personas que han fallecido en el Perú.

Por eso es importante implementar políticas y protocolos contra este tipo de virus, para que en un futuro se puedan activar en forma inmediata y segura para enfrentarla, mientras se ve una vacuna que la erradique, para que las empresas y la población laboral estén preparadas y sepan que procedimientos seguir para evitar su infección y propagación.

### Grafico 5

#### *Régimen laboral de los trabajadores encuestados*



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Para esta investigación, se aplicaron dos herramientas (cuestionarios) que sirvieron para poder observar cuales han sido los efectos del COVID-19 en los trabajadores y en los siete subsistemas de recursos humanos del nuevo régimen laboral de SERVIR, gestionando los recursos humanos en la SUNARP.

**Figura 11**

*Sala Situacional COVID-19 a Junio 2021*



Nota. Adaptado de Sala Situacional Covid-19 Perú. Ministerio de Salud. ([https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp))

## RESULTADOS DEL PROCESAMIENTO DE LOS CUESTIONARIOS

Para el procesamiento de cada uno de los cuestionarios, se realizó un análisis de los indicadores de cada dimensión de la variable independiente “**Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19**”, que se encuentran en la matriz de operacionalización de variables de la presente investigación y contenidas en el primer cuestionario aplicado a los encargados de recursos humanos de la sede central y zonas registrales, obteniéndose los siguientes resultados:

### Cuadro 7

*Dimensiones e indicadores de la variable independiente “Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19”*

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>
<i>Subsistema 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos (Ítems 8 y 9)</i>	<i>Estrategia, políticas y procedimientos</i>
	<i>Planificación de recursos humanos</i>
<i>Subsistema 2: Organización del Trabajo y su distribución (Ítems 10,11,12,13)</i>	<i>Diseño de los puestos</i>
	<i>Administración de puestos</i>
<i>Subsistema 3: Gestión del Empleo (Ítems 1,2,3,4,5,6 , 7, 14,15,16,17,18,19,20,21,22)</i>	<i>Gestión de la incorporación</i>
	<i>Administración de Personas</i>
<i>Subsistema 4: Gestión del Rendimiento (Ítems 23,24)</i>	<i>Evaluación de Desempeño</i>
<i>Subsistema 5: Gestión de la Compensación (Ítems 25,26)</i>	<i>Administración de compensaciones</i>
	<i>Administración de pensiones</i>
<i>Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Ítems 27,28)</i>	<i>Capacitación</i>
	<i>Progresión en la carrera</i>
	<i>Relaciones laborales individuales y colectivas</i>

<i>Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Ítems 29,30,31,32,33,34,35,36,)</i>	<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>
	<i>Bienestar Social</i>
	<i>Cultura y Clima Organizacional</i>
	<i>Comunicación Interna</i>

Fuente: Elaboración propia

#### 4.1 Resultados de las dimensiones de la variable independiente “Función de la Oficina de Recursos Humanos ante el COVID-19”

4.1.1 Resultados de la dimensión Subsistema 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos. Ítems 8 y 9.

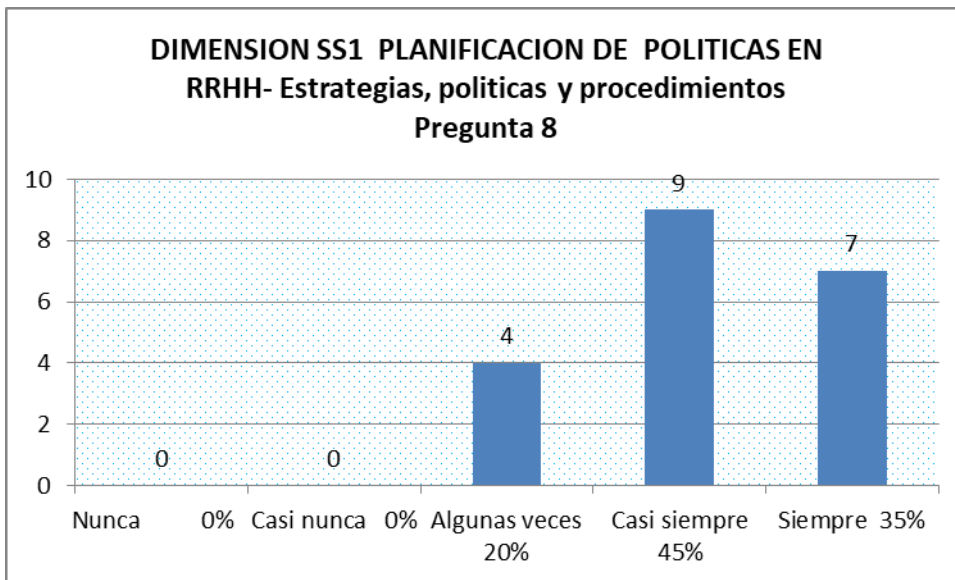
**Tabla N° 3**

**Resultados de la dimensión “Subsistema 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos. Ítems 8 y 9.”**

<b>Pregunta 8</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
		<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<i>¿Usted percibe que la SUNARP apoya en la implementación de Lineamientos Generales al inicio y durante la pandemia, sobre aspectos laborales y sanitarios para poder informar a los trabajadores las medidas a tomar por la entidad?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Estrategia, políticas y procedimientos.</b></li> </ul>	<i>Nunca</i>		
		<i>Casi nunca</i>		
		<i>Algunas veces</i>	<b>4</b>	<b>20.00%</b>
		<i>Casi siempre</i>	<b>9</b>	<b>45.00%</b>
		<i>Siempre</i>	<b>7</b>	<b>35.00%</b>
<b>Pregunta 9</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Planificación de recursos humanos.</b></li> </ul>	<b>Resultados</b>		
<b>Respuesta</b>		<b>N°</b>	<b>%</b>	
<i>Nunca</i>				
<i>Casi nunca</i>		<b>1</b>	<b>5.00%</b>	
<i>Algunas veces</i>		<b>2</b>	<b>10.00%</b>	
<i>Casi siempre</i>		<b>2</b>	<b>10.00%</b>	
<i>Siempre</i>	<b>15</b>	<b>75.00%</b>		
<i>¿El Protocolo que elaboro la SUNARP para el retorno a la entidad, estableciendo medidas de prevención, supervisión y control de riesgos para evitar la propagación y contagio por Coronavirus del personal que retorna a laborar luego de la emergencia o cuando el Estado lo disponga, ha sido una buena medida?</i>				

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

**Grafico 6**  
*Emisión de Lineamientos Generales*

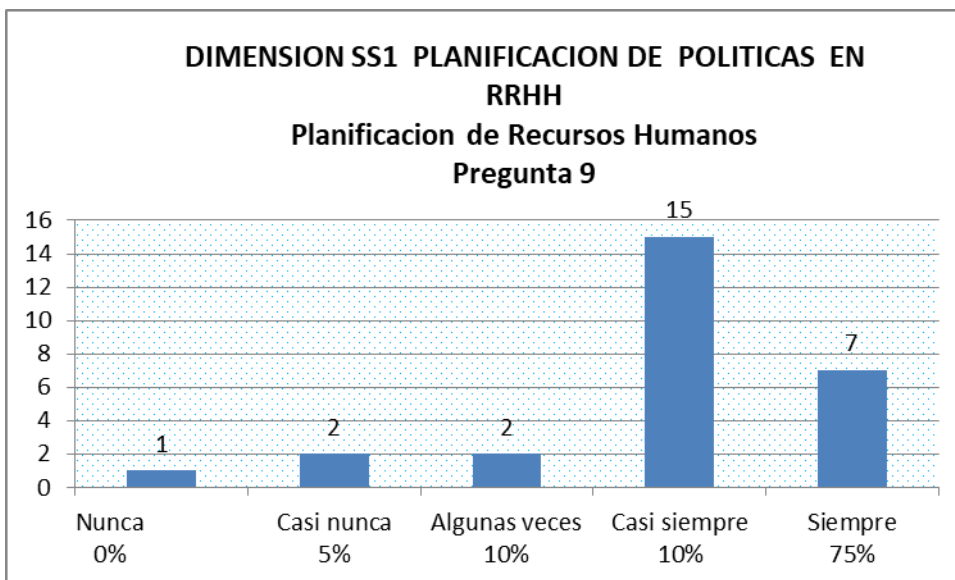


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
 Elaboración propia

Podemos observar como resultado de la pregunta 8: *¿Usted percibe que la SUNARP apoya en la implementación de Lineamientos Generales al inicio y durante la pandemia, sobre aspectos laborales y sanitarios para poder informar a los trabajadores las medidas a tomar por la entidad?* de la **Tabla N° 3**, que el 45% de los encargados de recursos humanos encuestados casi siempre percibe que la entidad apoya e informa de manera suficiente en la emisión de lineamientos contra la pandemia. Un 35% de los encargados de recursos humanos encuestados señalaron que siempre lo percibe así y un 20% de los encargados de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces.

## Grafico 7

### Elaboración de Protocolo sobre medidas de prevención



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Podemos observar como resultado de la pregunta 9: *¿El Protocolo que elaboro la SUNARP para el retorno a la entidad, estableciendo medidas de prevención, supervisión y control de riesgos para evitar la propagación y contagio por Coronavirus del personal que retorna a laborar luego de la emergencia o cuando el Estado lo disponga, ha sido una buena medida?* de la **Tabla N° 3**, el 75% de los encargados de recursos humanos encuestados siempre percibe que ha sido una buena medida la elaboración de un Protocolo que establece dichas medidas. Un 5%,10% y otro 10% de los encargados de recursos humanos encuestados señalo que casi nunca, algunas veces y casi siempre señalan que la implementación del protocolo ha sido una buena medida.

4.1.2 Resultados de la dimensión Subsistema 2: Organización del Trabajo y su distribución. Ítems 10, 11 ,12 y 13.

**Tabla 4**

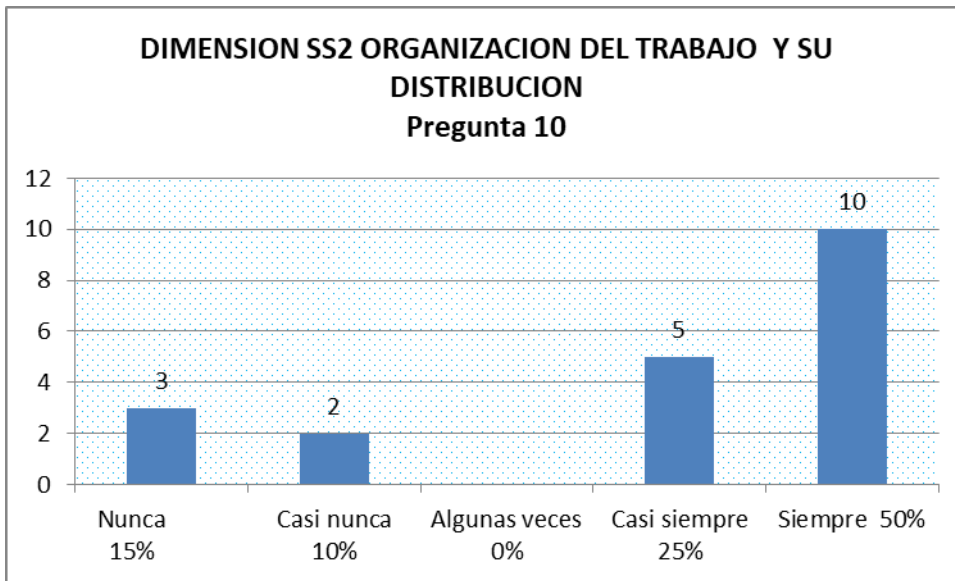
**Resultados de la dimensión “Subsistema 2: Organización del Trabajo y su distribución. Ítems 10, 11 ,12 y 13”**

<b>Pregunta 10</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>			
¿Usted coordinó con la Oficina General de Tecnologías de la Información y/o Unidad de Tecnologías de la Información para otorgar acceso remoto al personal autorizado por los jefes de las unidades orgánicas, teniendo en cuenta la cantidad de los VPN para cada trabajador?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diseño de los Puestos</b></li> <li>• <b>Administración de Puestos</b></li> </ul>	Nunca	3	15.00%	
		Casi nunca	2	10.00%	
		Algunas veces			
		Casi siempre	5	25.00%	
		Siempre	10	50.00%	
<b>Resultados</b>					
<b>Pregunta 11</b> ¿Usted solicitó a la Oficina General de Tecnologías de la Información y/o Unidad de Tecnologías de la Información para que implemente la generación de los Certificados Digitales para el personal de los Órganos Desconcentrados u Oficinas de la entidad los cuales van a realizar trabajos de manera remota, así como los token para la firma digital de los Jefes de Oficina?		Nunca	5	25.00%	
		Casi nunca	2	10.00%	
		Algunas veces	3	15.00%	
		Casi siempre	2	10.00%	
		Siempre	8	40.00%	
<b>Resultados</b>					
<b>Pregunta 12</b> ¿Durante el estado de emergencia sanitaria, se exoneró del uso del uniforme por razones sanitarias, autorizándose al personal a asistir a laborar con ropa casual y de fácil lavado diario?		Nunca			
		Casi nunca			
		Algunas veces			
	Casi siempre	1	5.00%		
	Siempre	19	95.00%		
<b>Resultados</b>					
<b>Pregunta 13</b> ¿Se formuló una Matriz de Distribución de Personal por Unidades Orgánicas para poder controlar el aforo de personal y las modalidades de trabajo presencial, mixto, remoto y licencias con goce de haber?	Nunca				
	Casi nunca	1	5.00%		
	Algunas veces	1	5.00%		
	Casi siempre	1	5.00%		
	Siempre	17	85.00%		

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

### Grafico 8

*Coordinación con OGTI para entrega de VPN a trabajadores en sus puestos de trabajo*



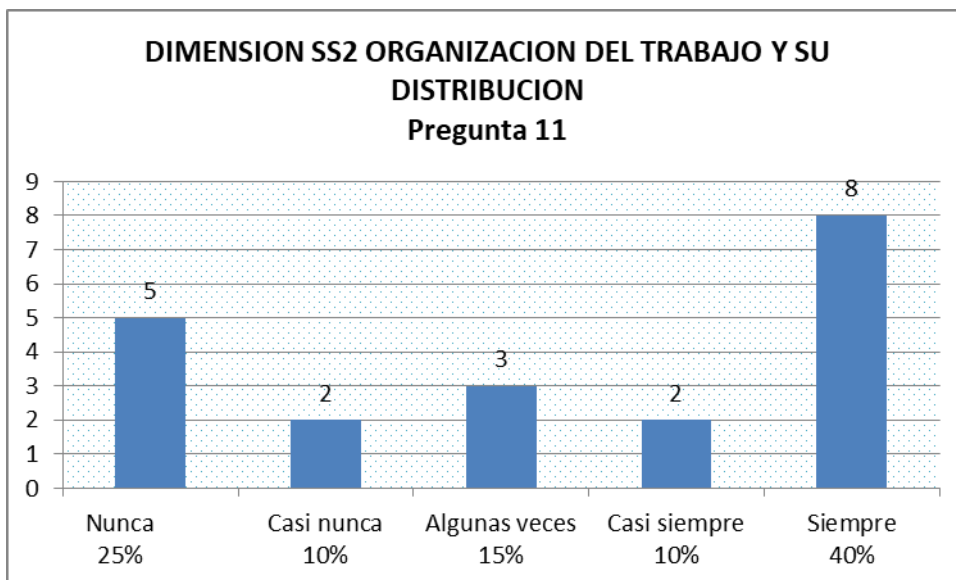
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Podemos observar como resultado de la pregunta 10: *¿Usted coordino con la Oficina General de Tecnologías de la Información y/o Unidad de Tecnologías de la Información para otorgar acceso remoto al personal autorizado por los jefes de las unidades orgánicas, teniendo en cuenta la cantidad de los VPN para cada trabajador?* de la **Tabla N° 4**, el 50% de los encargados de recursos humanos encuestados coordino la entrega de los VPN para los trabajadores. Un 25%,10% y otro 15% de los encargados de recursos humanos encuestados señalo que nunca, casi nunca y casi siempre señalan que coordinaron la entrega de los VPN a los trabajadores.



## Grafico 9

### *Coordinaciones para certificados digitales y token a los trabajadores*

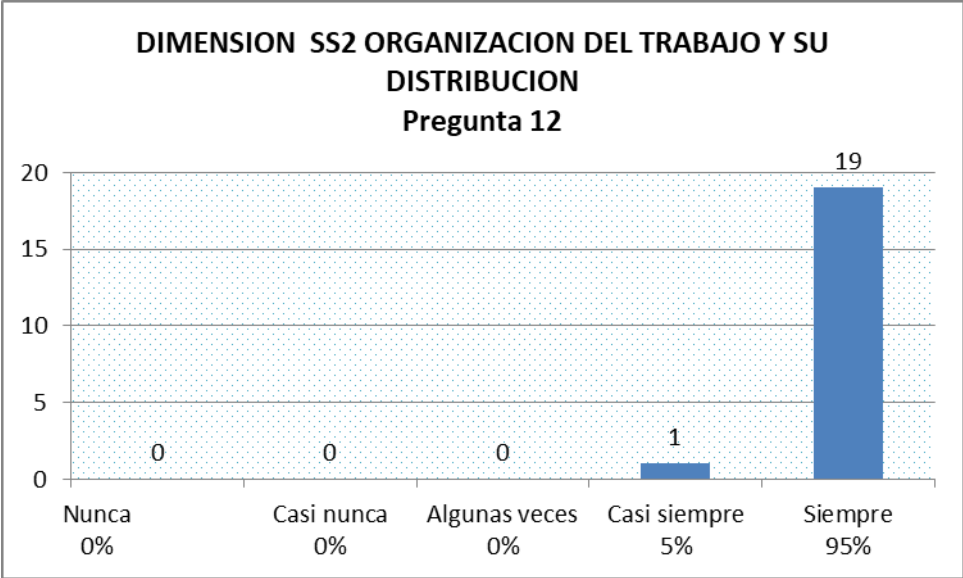


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Podemos observar como resultado de la pregunta 11: *¿Usted solicito a la Oficina General de Tecnologías de la Información y/o Unidad de Tecnologías de la Información para que implemente la generación de los Certificados Digitales para el personal de los Órganos u Oficinas de la entidad, los cuales van a realizar trabajos de manera remota, así como los token para la firma digital de los Jefes de Oficina?* de la **Tabla N° 4**, solo el 40% de los encargados de recursos humanos encuestados coordino con la Unidad de Tecnologías de la Información para que implemente la generación de los certificados digitales y entrega de token para los jefes de oficina, mediante un trámite ante la Reniec para sus firmas digitales. También observamos que un 25% de los encargados de recursos humanos encuestados nunca ha realizado dicho trámite. Un 10%, 15% y otro 10% de los encargados de recursos

humanos encuestados señalaron que casi nunca, algunas veces y casi siempre respectivamente, solicitaron la generación de certificados digitales.

**Grafico 10**  
*Exoneración de uso de uniforme*

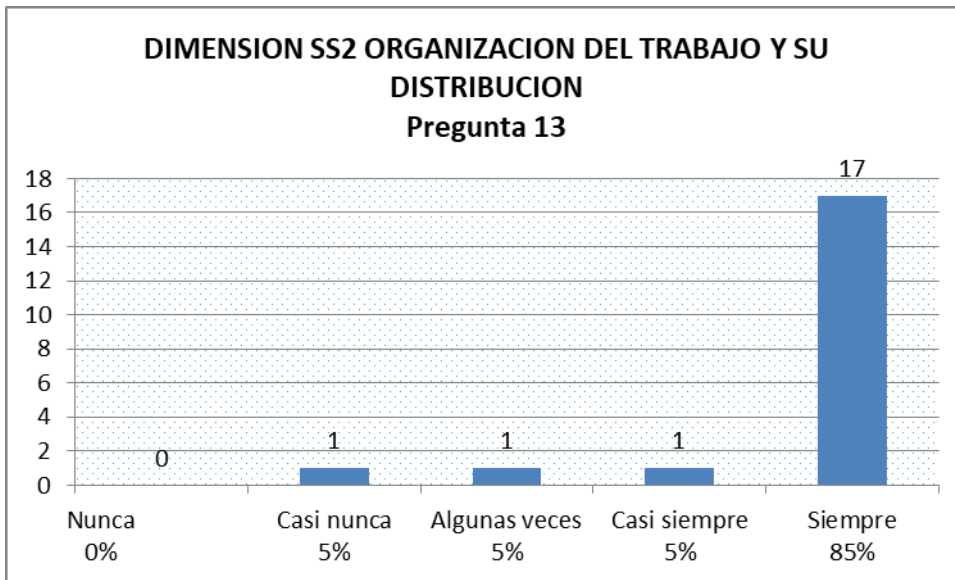


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Podemos observar como resultado de la pregunta 12: *¿Durante el estado de emergencia sanitaria, se exonero del uso del uniforme por razones sanitarias, autorizándose al personal a asistir a laborar con ropa casual y de fácil lavado diario?* de la **Tabla N° 4**, solo el 95% de los encargados de recursos humanos encuestados siempre señalaron que realizaron la suspensión de entrega de uniformes de trabajo y se exonero a los trabajadores de su uso, debido a los riesgos que conlleva usar el uniforme institucional el cual consta de un terno para caballeros, camisa, corbata y calzado de cuero. En el caso de las damas el uniforme consta de saco, blusa, falda y calzado de cuero. Las restricciones sanitarias que el gobierno dispuso determinaron suspender el uso del uniforme institucional. Un 5% de los encargados de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre se exonero del uso del uniforme por razones sanitarias.

## Grafico 11

### *Matriz de Distribución de Personal*



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Podemos observar como resultado de la pregunta 13: *¿Se formuló una Matriz de Distribución de Personal por Unidades Orgánicas para poder controlar el aforo de personal y las modalidades de trabajo presencial, mixto, remoto y licencias con goce de haber?* de la **Tabla N° 4**, el 85% de los encargados de recursos humanos encuestados señalaron que formularon una matriz de distribución de personal para controlar el aforo de personal y las modalidades de trabajo. Un 5%, otro 5% y finalmente un 5% de los encargados de recursos humanos encuestados señalaron que casi nunca, algunas veces y casi siempre respectivamente, formularon una matriz de distribución de personal para controlar el aforo de personal y modalidades de trabajo.

4.1.3 Resultados de la dimensión Subsistema 3: Gestión del Empleo. Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.

**Tabla 5**  
**Resultados de la dimensión 3: “Gestión del Empleo. Ítems 1, 2,3,4, 5, 6, 7, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21 y 22.”**

<b>Pregunta 1</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿Cuando se inició la pandemia ¿se pudo observar miedo y preocupación por parte de los trabajadores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gestión de la incorporación</b></li> <li>• <b>Administración de Personas</b></li> </ul>	Nunca		
		Casi nunca		
		Algunas veces	2	10.00%
		Casi siempre	7	35.00%
		Siempre	11	55.00%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 2</b> ¿Los trabajadores mostraron resistencia para reincorporarse al trabajo presencial?		Nunca	2	10.00%
		Casi nunca		
		Algunas veces	11	55.00%
		Casi siempre	6	30.00%
		Siempre	1	5.00%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 3</b> ¿Cuándo se implementó la modalidad de trabajo remoto ¿los trabajadores se adecuaron progresivamente a esta modalidad?		Nunca		
		Casi nunca		
	Algunas veces	4	20.00%	
	Casi siempre	10	50.00%	
	Siempre	6	30.00%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 4</b> ¿Los trabajadores se sintieron acompañados por la SUNARP con las acciones implementadas para mitigar el COVID-19?	Nunca	1	5.00%	
	Casi nunca			
	Algunas veces	2	10.00%	
	Casi siempre	9	45.00%	
	Siempre	8	40.00%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 5</b> ¿Cuándo hubieron casos de fallecimiento de trabajadores y familiares de los trabajadores, pudo observar un espíritu solidario por parte del personal?	Nunca			
	Casi nunca			
	Algunas veces	3	15.00%	
	Casi siempre	5	25.00%	
	Siempre	12	60.00%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 6</b> ¿Los trabajadores se sienten motivados para apoyar en forma incondicional a la SUNARP aun en los momentos difíciles como la pandemia?	Nunca	1	5.00%	
	Casi nunca			
	Algunas veces	7	35.00%	
	Casi siempre	5	25.00%	
	Siempre	7	35.00%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 7</b> ¿Cree usted que debido a la pandemia los trabajadores han reducido su productividad?	Nunca	4	20.00%	
	Casi nunca	1	5.00%	
	Algunas veces	9	45.00%	
	Casi siempre	6	30.00%	
	Siempre			
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 14</b>		<b>Resultados</b>		

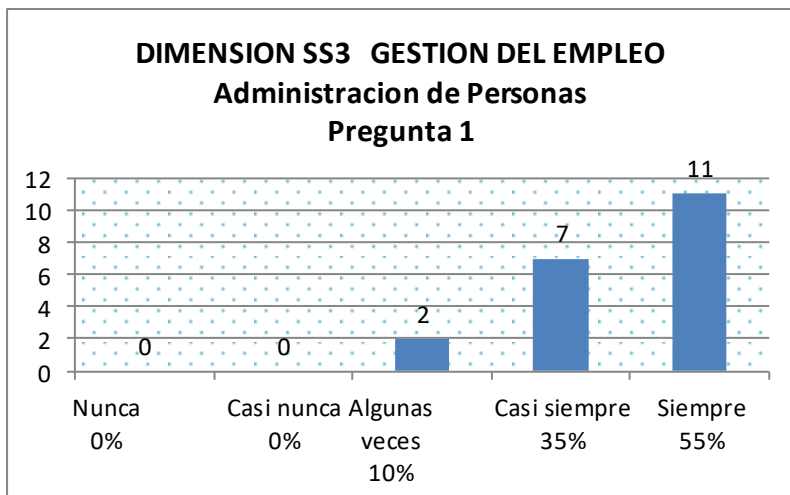
<p>¿La entrevista a los postulantes se realizó mediante una plataforma virtual?</p> <p><b>Pregunta 15</b></p> <p>¿Se elaboró y controló la gestión de la incorporación de personal mediante programas de inducción de personal mediante una plataforma virtual?</p> <p><b>Pregunta 16</b></p> <p>¿Se pudo desarrollar procesos de vinculación de personal mediante elaboración de contratos de trabajo digitales, sin contacto físico con el nuevo trabajador?</p> <p><b>Pregunta 17</b></p> <p>¿Se procesaron los legajos de personal en forma digital?</p> <p><b>Pregunta 18</b></p> <p>¿Se elaboraron los reportes de asistencia mediante el análisis de los formatos de trabajo remoto y otras modalidades de trabajo implementadas durante la pandemia?</p> <p><b>Pregunta 19</b></p> <p>¿Controlo y superviso las modalidades de trabajo presencial, semipresencial, remoto y licencias con goce de haber de los trabajadores?</p> <p><b>Pregunta 20</b></p> <p>¿El proceso de desvinculación del personal se realiza mediante actas de entrega de cargo digitales?</p> <p><b>Pregunta 21</b></p> <p>¿Se remitió al Secretario Técnico los casos para Procesos Administrativos Disciplinarios mediante correo electrónico?</p> <p><b>Pregunta 22</b></p> <p>¿Realizo la inscripción de las</p>		Nunca		
		Casi nunca		
		Algunas veces		
		Casi siempre	1	5.00%
		Siempre	19	95.00%
		<b>Resultados</b>		
		Nunca	2	10.00%
		Casi nunca	3	15.00%
		Algunas veces		
		Casi siempre	4	20.00%
Siempre	11	55.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca	2	10.00%		
Casi nunca	1	5.00%		
Algunas veces	1	5.00%		
Casi siempre	11	55.00%		
Siempre	5	25.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca	4	20.00%		
Casi nunca	1	5.00%		
Algunas veces	5	25.00%		
Casi siempre	4	20.00%		
Siempre	6	30.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca	2	10.00%		
Casi nunca				
Algunas veces	3	15.00%		
Casi siempre	2	10.00%		
Siempre	13	65.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca				
Casi nunca				
Algunas veces				
Casi siempre	6	30.00%		
Siempre	14	70.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca	4	20.00%		
Casi nunca	2	10.00%		
Algunas veces				
Casi siempre	6	30.00%		
Siempre	8	40.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca	1	5.00%		
Casi nunca				
Algunas veces	3	15.00%		
Casi siempre	5	25.00%		
Siempre	11	55.00%		
<b>Resultados</b>				
Nunca	5	25.00%		

<i>sanciones en el Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de SERVIR?</i>	<i>Casi nunca</i>	<b>1</b>	<b>5.00%</b>
	<i>Algunas veces</i>	<b>1</b>	<b>5.00%</b>
	<i>Casi siempre</i>	<b>3</b>	<b>15.00%</b>
	<i>Siempre</i>	<b>10</b>	<b>50.00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

## Grafico 12

### *Miedo y preocupación de trabajadores por la pandemia*

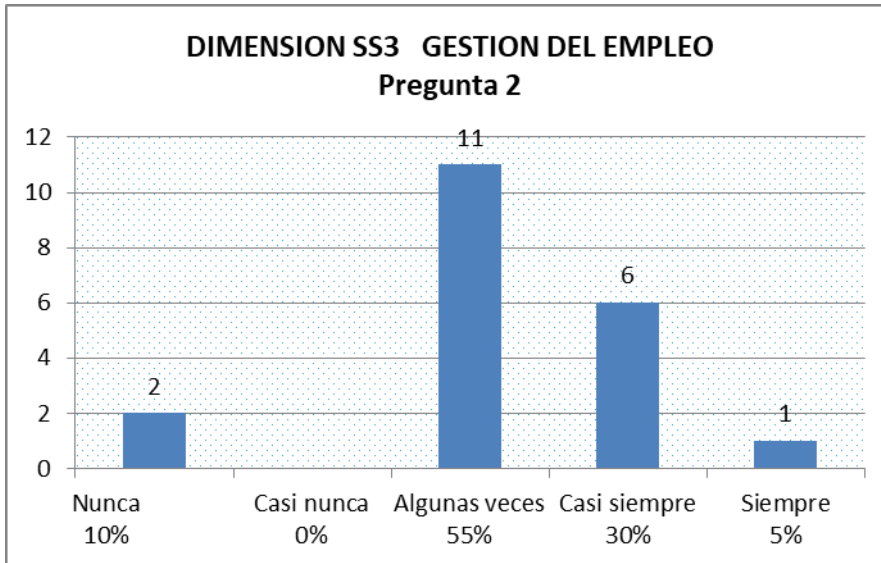


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 1: *¿Cuando se inició la pandemia ¿se pudo observar miedo y preocupación por parte de los trabajadores?* de la **Tabla N°5**, el 55% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que los trabajadores siempre se sintieron preocupados y con algo de miedo por la pandemia. Un 10% y 35% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que algunas veces y casi siempre los trabajadores siempre se sintieron preocupados y con algo de miedo por la pandemia.

### Grafico 13

#### *Resistencia para reincorporarse al trabajo presencial*

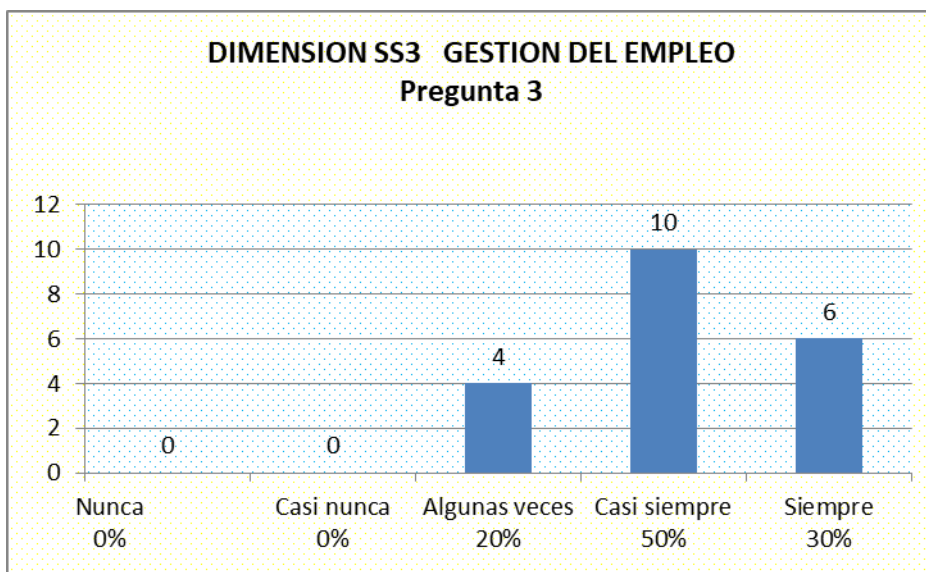


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 2: *¿Los trabajadores mostraron resistencia para reincorporarse al trabajo presencial?* de la **Tabla N°5**, el 55% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que los trabajadores algunas veces mostraron resistencia para reincorporarse al trabajo presencial, un 30% de los encargados de recursos humanos encuestados casi siempre, un 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que los trabajadores siempre mostraron resistencia para reincorporarse al trabajo presencial y finalmente un 10% de los responsables de recursos humanos encuestados nunca mostraron resistencia para reincorporarse al trabajo presencial.

## Grafico 14

### Modalidad de Trabajo Remoto



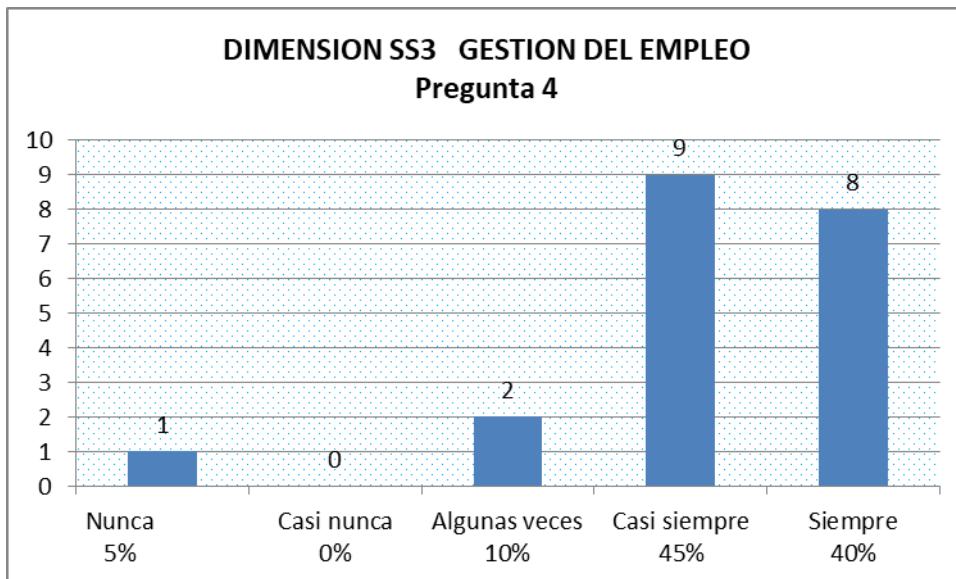
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 3: *¿Cuándo se implementó la modalidad de trabajo remoto los trabajadores se adecuaron progresivamente a esta modalidad?* de la **Tabla N° 5**, el 50% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre los trabajadores se adecuaron progresivamente al trabajo remoto, un 30% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que los trabajadores siempre se adecuaron progresivamente a la modalidad de trabajo remoto y un 20% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces los trabajadores se adecuaron a esta modalidad.



### Grafico 15

#### *Acompañamiento a los trabajadores por parte de la entidad*

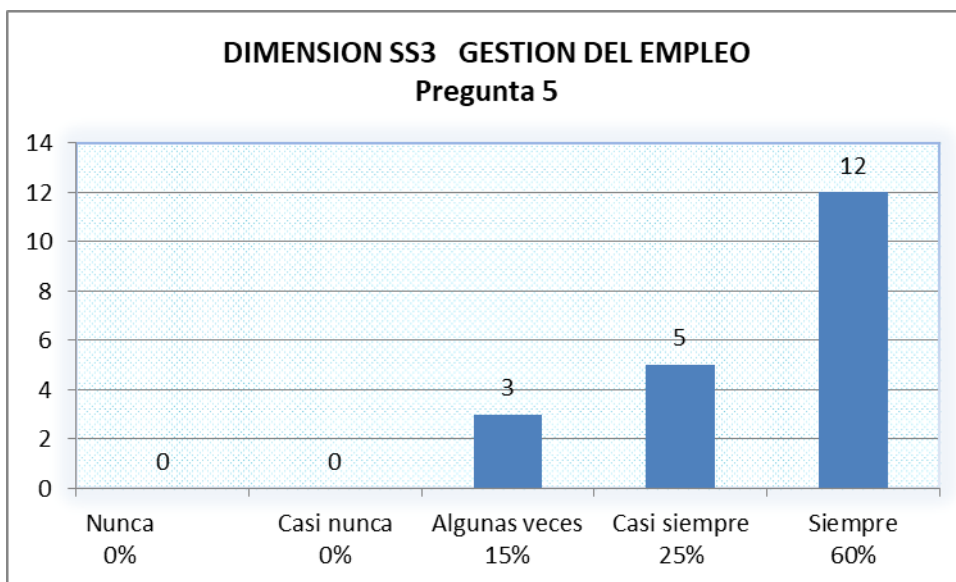


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 4: *¿Los trabajadores se sintieron acompañados por la SUNARP con las acciones implementadas para mitigar la COVID-19?* de la **Tabla N°5**, que el 40% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre los trabajadores se sintieron acompañados por la entidad al implementar acciones contra la COVID-19. Un 45% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre los trabajadores se sintieron acompañados por la entidad. Un 5% de los responsables de recursos humanos encuestados indicaron que nunca los trabajadores se sintieron acompañados por la entidad durante la pandemia. Un 10% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces los trabajadores se sintieron acompañados por la entidad durante la pandemia.

## Grafico 16

### *Espíritu solidario por parte del personal*

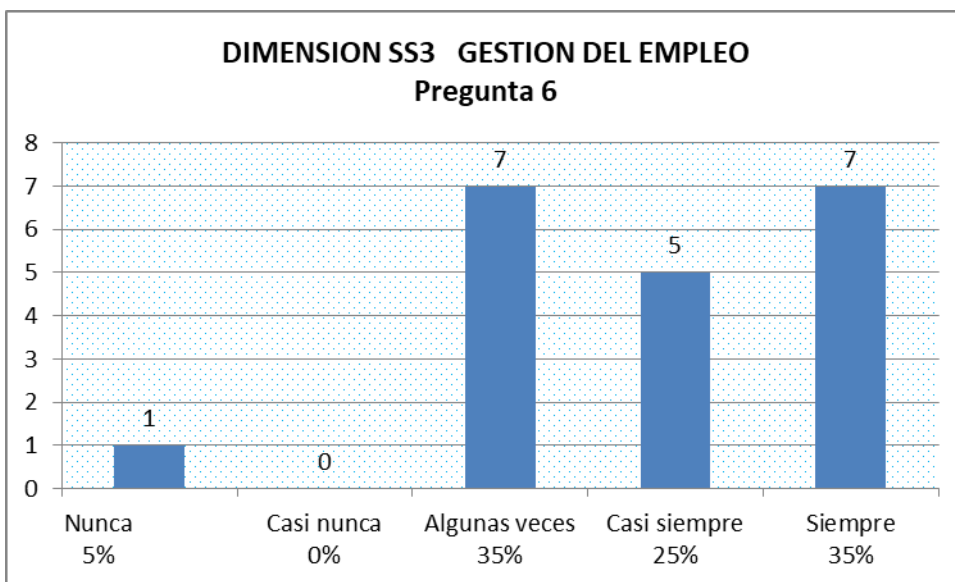


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 5: *¿Cuándo hubieron casos de fallecimiento de trabajadores y familiares de los trabajadores, pudo observar un espíritu solidario por parte del personal?* de la **Tabla N° 5**, el 60% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que siempre el personal mostro un espíritu solidario ante el fallecimiento de sus compañeros de trabajo, un 15% y 25 % de los responsables de recursos humanos encuestados algunas veces y casi siempre respectivamente, el personal mostro un espíritu solidario ante el fallecimiento de sus compañeros de trabajo.

## Grafico 17

### Motivación de los trabajadores para apoyar a la entidad

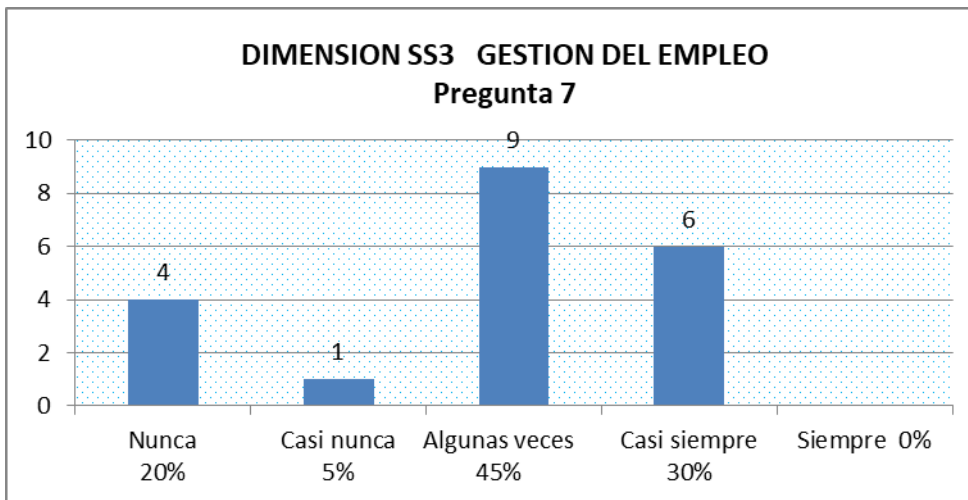


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 6: *¿Los trabajadores se sienten motivados para apoyar en forma incondicional a la SUNARP aun en los momentos difíciles como la pandemia?* de la **Tabla N° 5**, que un 35 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que el personal algunas veces se muestra motivado y otro 35% de los encargados de recursos humanos encuestados señala que los trabajadores siempre se encuentran motivados para apoyar a la entidad. También observamos que un 25% de los responsables de recursos humanos encuestados responde que casi siempre el personal se siente motivado para apoyar a la entidad y un 5% de los responsables de recursos humanos encuestados nunca se sienten motivados para apoyar a la entidad aun en momentos difíciles como la pandemia del COVID-19.

## Grafico 18

### *Productividad de los trabajadores por la pandemia*

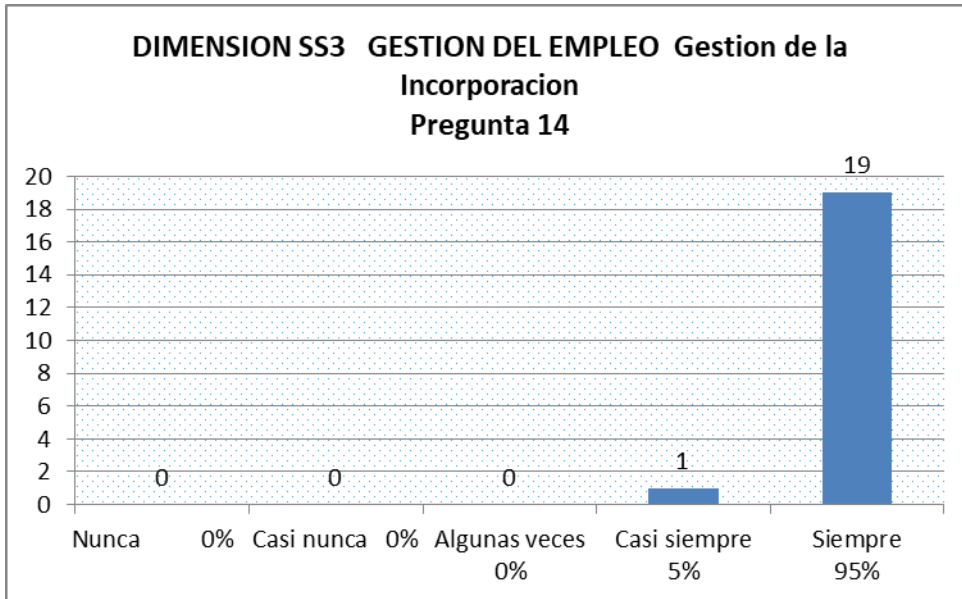


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 7: *¿Cree usted que debido a la pandemia los trabajadores han reducido su productividad?* de la **Tabla N° 5**, que un 45 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que el personal algunas veces reduce su productividad , un 30% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que casi siempre reduce su productividad y un 20% y 5% de los responsables de recursos humanos encuestados nunca y casi nunca los trabajadores han reducido su productividad.

## Grafico 19

### Entrevista virtual a postulantes



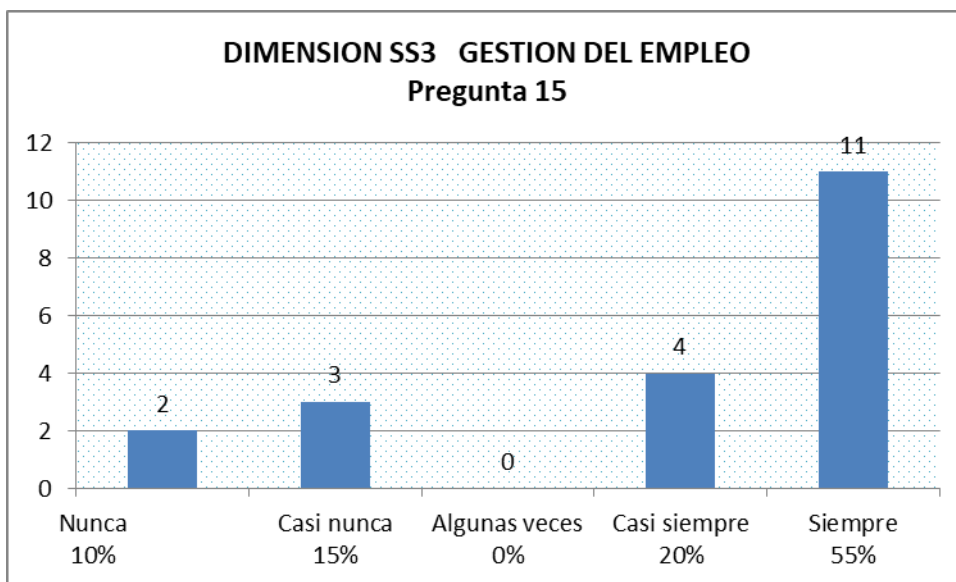
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 14: *¿La entrevista a los postulantes se realizó mediante una plataforma virtual?* de la **Tabla N° 5**, que un 5% y un 95 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre y siempre respectivamente señalan que las entrevistas a los postulantes se realizan mediante una plataforma virtual, lo cual es importante resaltar debido a que se han utilizado herramientas tecnológicas para virtualizar procedimientos de recursos humanos, como la entrevista, evitando que los postulantes se acerquen de manera presencial a la entidad, situación que también favorece la transparencia en dicho proceso.

## Grafico 20

### *Inducción virtual a nuevos trabajadores*

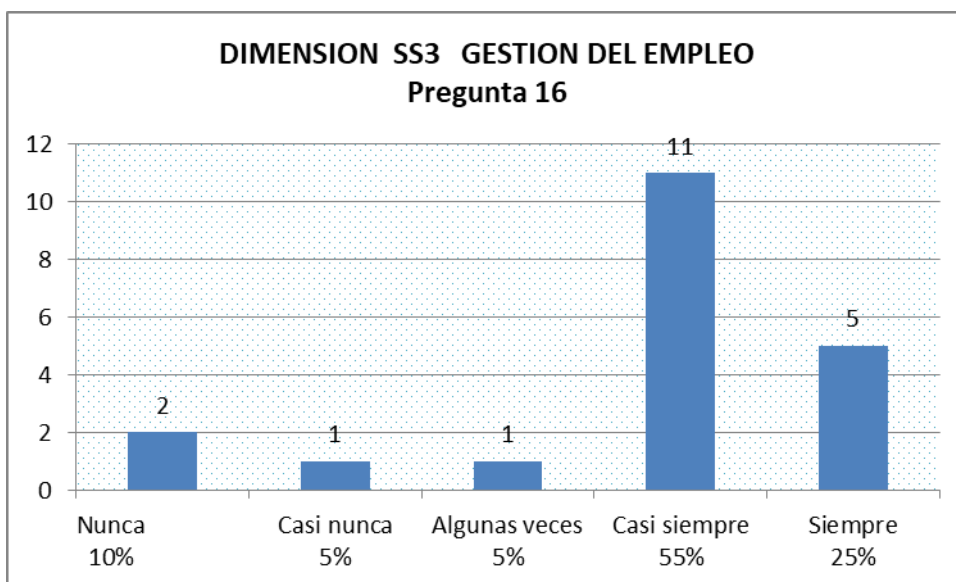


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos en el resultado de la pregunta 15: *¿Se elaboró y controló la gestión de la incorporación de personal mediante programas de inducción de personal mediante una plataforma virtual?* de la **Tabla N° 5**, que un 55 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre se realizó una inducción virtual a los nuevos trabajadores que ingresaron durante la pandemia, un 20% casi siempre realizó este procedimiento durante el proceso de ingreso de nuevo personal a la entidad y un 10% y 15% de los responsables de recursos humanos encuestados respondió que nunca y casi nunca se realizó una inducción virtual a los nuevos trabajadores que ingresaron durante la pandemia.

## Grafico 21

### Procesos de vinculación de personal

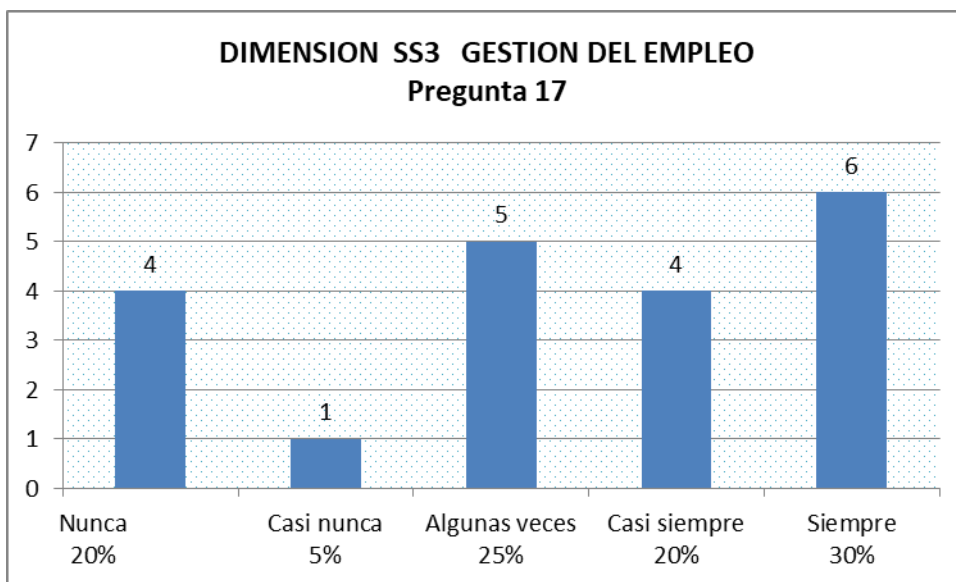


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 16: *¿Se pudo desarrollar procesos de vinculación de personal mediante elaboración de contratos de trabajo digitales, sin contacto físico con el nuevo trabajador?* de la **Tabla N° 5**, que un 5, 55 y 25 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, se *desarrollaron procesos de vinculación de personal mediante la elaboración de contratos de trabajo digitales, sin contacto físico con el nuevo*. Un 10% y 50% de los responsables de recursos humanos encuestados señala que nunca y casi nunca respectivamente ha desarrollado este procedimiento de inducción virtual.

**Grafico 22**  
**Legajos digitales**



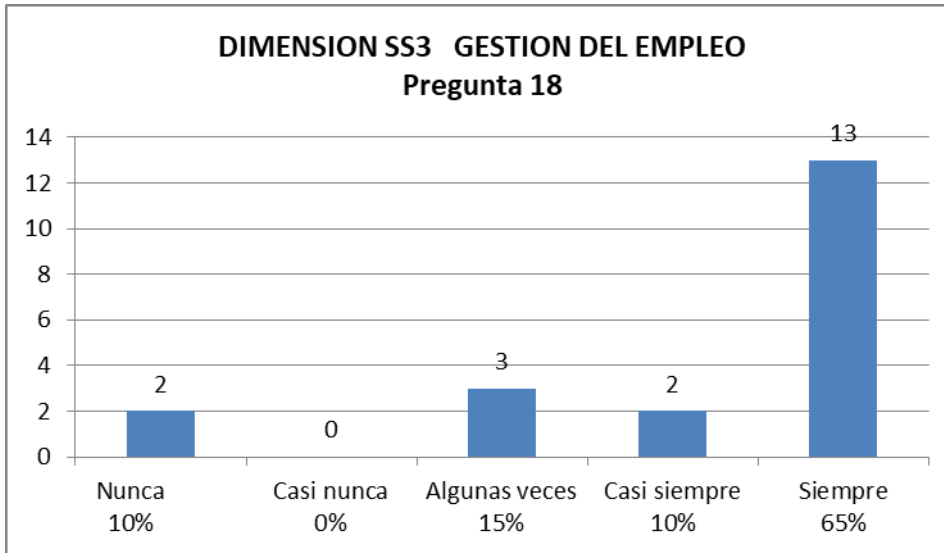
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
 Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 17: *¿Se procesaron los legajos de personal en forma digital?* de la **Tabla N° 5**, que un 25%, 20% y 30 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre procesaron legajos de forma digital al ingreso de nuevo personal. Un 20% y otro 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que nunca y casi nunca procesaron legajos de personal en forma digital, situación que es necesario revertir para iniciar el proceso de digitalización de legajos para que las áreas de recursos humanos puedan tener una información a tiempo real del perfil de cada uno de los integrantes de la entidad.



### Grafico 23

#### Reportes de asistencia

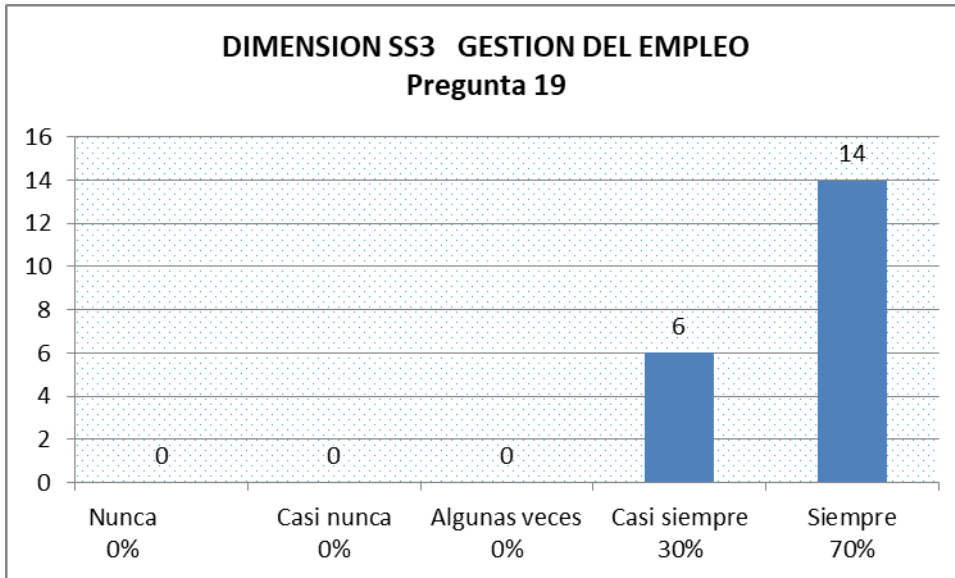


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 18: *¿Se elaboraron los reportes de asistencia mediante el análisis de los formatos de trabajo remoto y otras modalidades de trabajo implementadas durante la pandemia?* de la **Tabla N° 5**, que un 15%, 10% y 65 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre realizó los reportes de asistencia utilizando los formatos de trabajo remoto y el control de asistencia de las modalidades implementadas durante la pandemia, como la licencia con goce de remuneraciones, asistencia presencial y semipresencial. Un 10% de los responsables de recursos humanos encuestados nunca lo realizaron.

## Grafico 24

### *Control de asistencia de modalidades de trabajo*



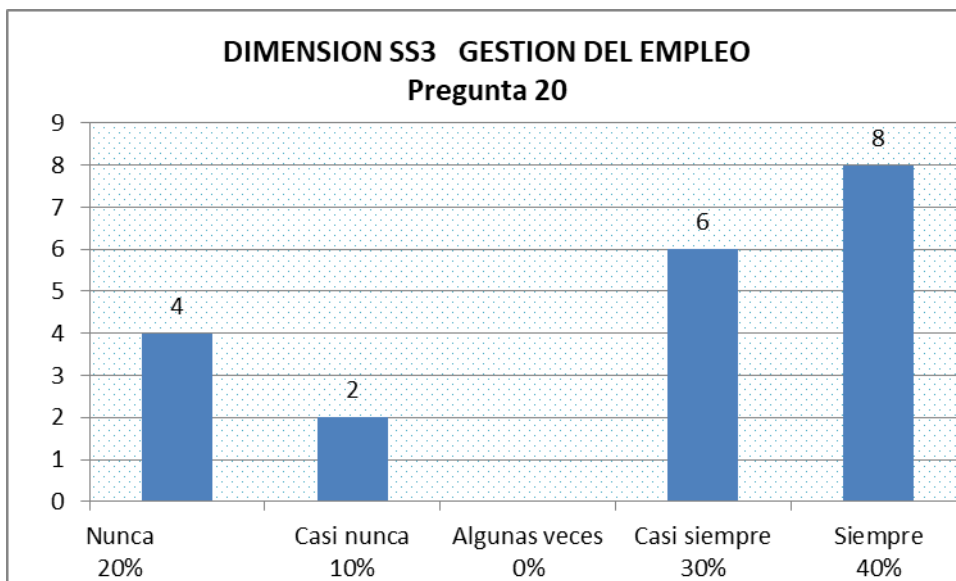
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 19: *¿Controlo y superviso las modalidades de trabajo presencial, semipresencial, remoto y licencias con goce de haber de los trabajadores?* de la **Tabla N° 5**, que un 70 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que realizaron el control y supervisión de las diferentes modalidades de trabajo mediante los mecanismos implementados por la entidad.

Un 30% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que casi siempre realizo dicho control y supervisión.

## Grafico N° 25

### Proceso de desvinculación

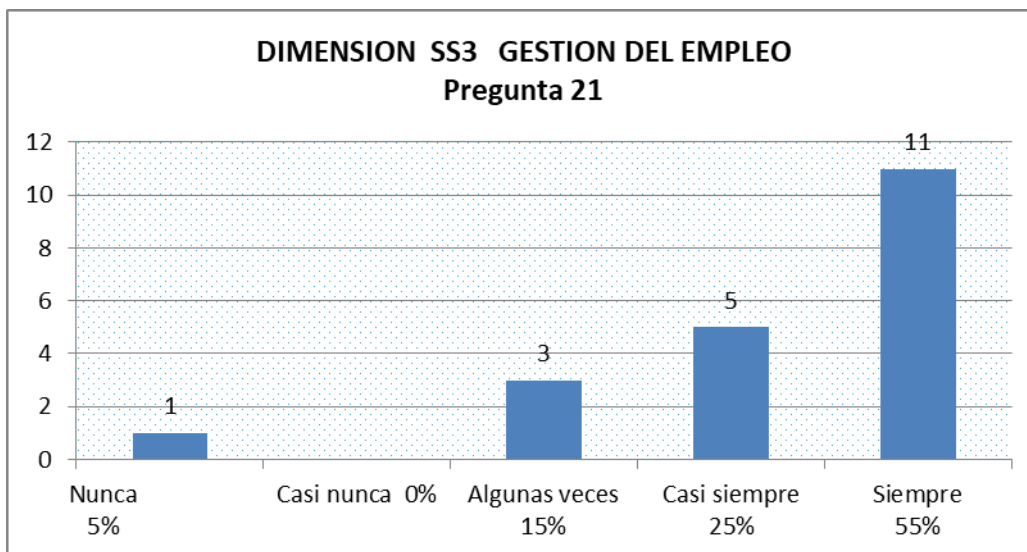


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 20: *¿El proceso de desvinculación del personal se realiza mediante actas de entrega de cargo digitales?* de la **Tabla N° 5**, que un 30% y 40 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre y siempre la desvinculación de los trabajadores que cesan por cualquier motivo lo realizan de manera virtual con actas de entrega de cargo digitales. Un 20% y 10% de los responsables de recursos humanos encuestados, nunca y casi nunca realizaron el proceso de desvinculación del personal mediante actas de entrega de cargo digitales.

## Grafico 26

### Procesos administrativos disciplinarios

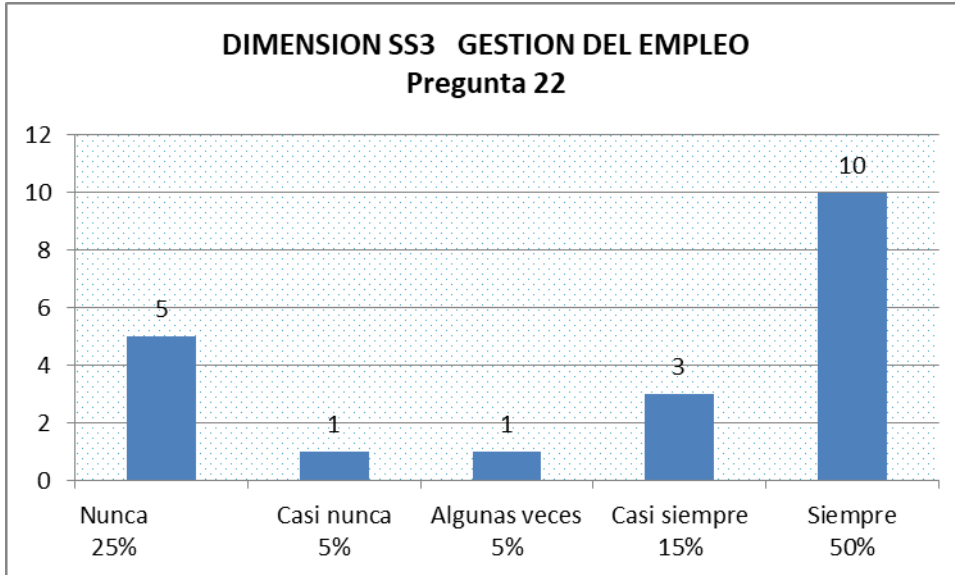


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 21: *¿Se remitió al Secretario Técnico los casos para Procesos Administrativos Disciplinarios mediante correo electrónico?* de la **Tabla N° 5**, que un 15%, 25% y 55 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre los casos por PADs lo manejaron siempre mediante correo electrónico dirigido al Secretario Técnico. Un 5% de los responsables de recursos humanos encuestados nunca utilizaron la mencionada herramienta.

### Grafico 27

#### Inscripción de sanciones



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 22: *¿Realizo la inscripción de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de SERVIR?* de la **Tabla N° 5**, que un 5%, 15% y 50 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, registraron la inscripción de las sanciones en el mencionado registro de SERVIR. Un 25% y 5% de los responsables de recursos humanos encuestados, nunca y casi nunca registraron la inscripción de las sanciones en el mencionado Registro.

4.1.4 Resultados de la dimensión Subsistema 4: Gestión del Rendimiento (Ítems 23 y 24)

**Tabla 6**

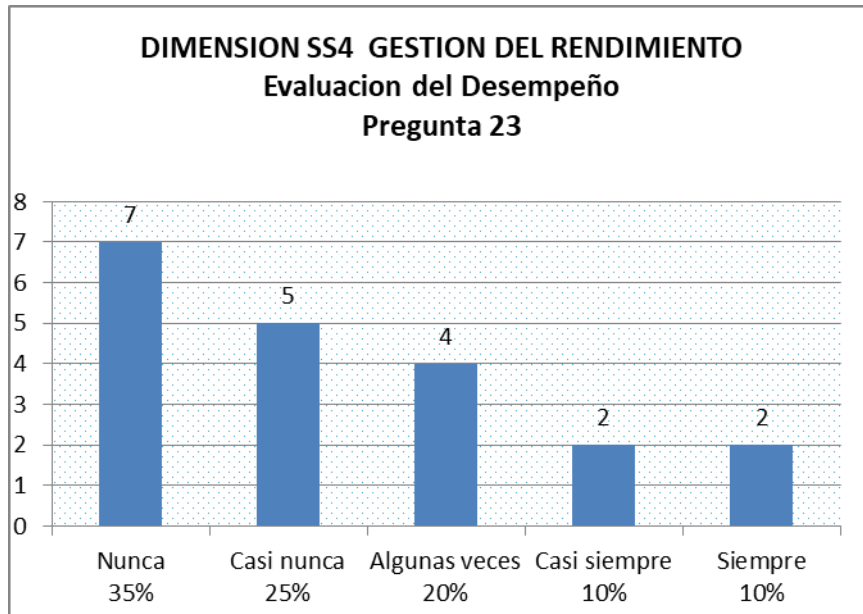
**Resultados de la dimensión “Subsistema 4: Gestión del Rendimiento. Ítems 23 y 24”**

<b>Pregunta 23</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿Planifico la gestión del rendimiento Ciclo 2020 de los directivos y mandos medios de su entidad?	• <b>Evaluación del Desempeño</b>	Nunca	7	35.00%
		Casi nunca	5	25.00%
		Algunas veces	4	20.00%
		Casi siempre	2	10.00%
		Siempre	2	10.00%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 24</b>		Nunca	8	40.00%
		Casi nunca	3	15.00%
		Algunas veces	5	2.00%
		Casi siempre	1	5.00%
	Siempre	3	15.00%	

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

**Grafico 28**

**Gestión del Rendimiento**

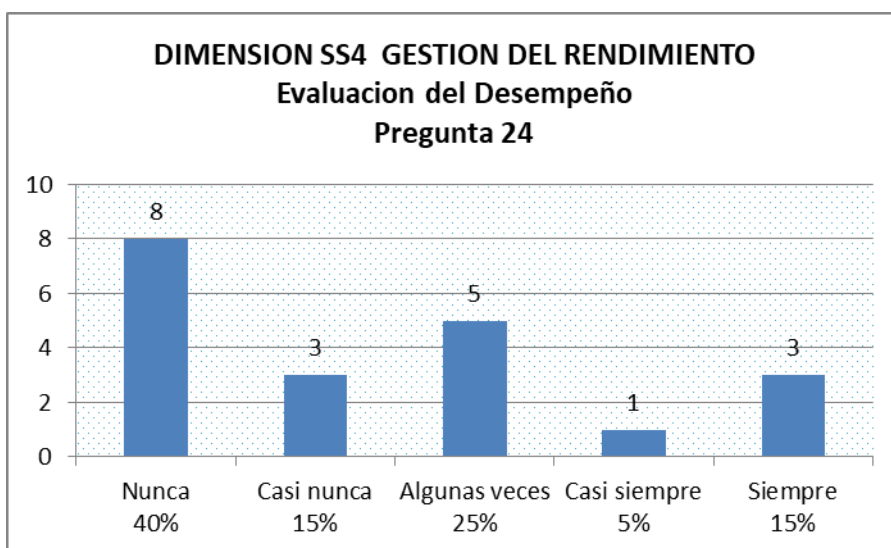


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 23: *¿Planifico la gestión del rendimiento Ciclo 2020 de los directivos y mandos medios de su entidad?* de la **Tabla N°6**, que un 35 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que nunca planificaron la gestión del rendimiento y un 25% de los encargados de recursos humanos encuestados casi nunca lo ha realizado . Un 20%, 10% y otro 10% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, planificaron la gestión del rendimiento.

### Grafico 29

#### *Seguimiento de la gestión del rendimiento*



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 24: *¿Ha realizado la etapa del seguimiento de la gestión del rendimiento en coordinación con la sede central?* de la **Tabla N° 6**, que un 40 % y 15% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que nunca y casi nunca respectivamente, ha realizado la etapa de seguimiento de la gestión del rendimiento. Un 25%, 5% y otro 15% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que

algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente ha realizado la etapa de seguimiento de la gestión del rendimiento.

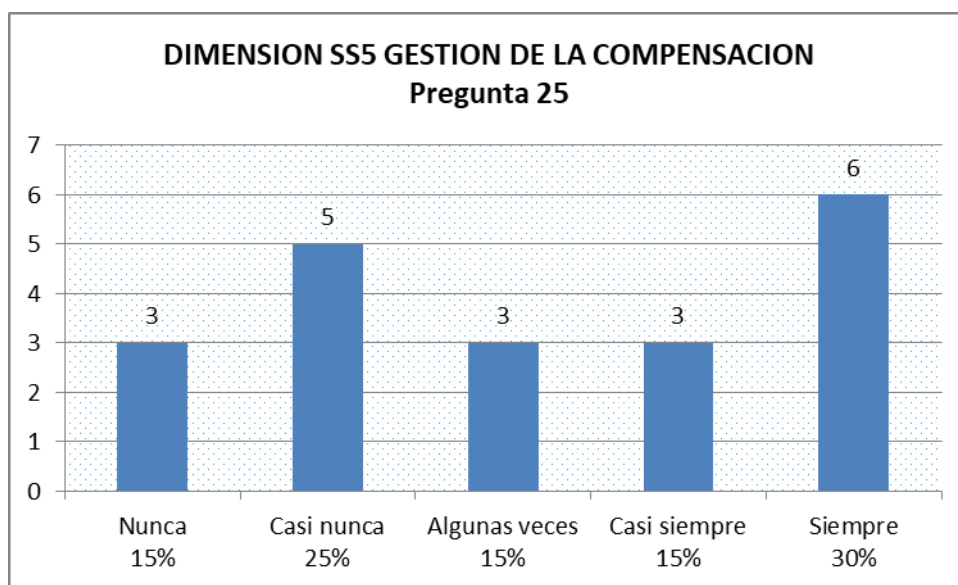
#### 4.1.5 Resultados de la dimensión Subsistema 5: Gestión de la Compensación. Ítems 25 y 26.

**Tabla 7**  
**Resultados de la dimensión “Subsistema 5: Gestión de la Compensación. Ítems 25 y 26”**

Pregunta 25	Indicadores	Resultados		
¿Ejecuto la administración y pago de las compensaciones económicas y no económicas mediante el uso de soluciones y/o software informáticos?		<ul style="list-style-type: none"> <li>Administración de compensaciones</li> <li>Administración de pensiones</li> </ul>	Nunca	3
Pregunta 26	Casi nunca		5	25.00%
	Algunas veces		3	15.00%
	Casi siempre		3	15.00%
	Siempre		6	30.00%
	Resultados			
¿Realizo la entrega de las boletas de pago de los trabajadores mediante correo electrónico u otro modulo informático?	Nunca		2	10.00%
Casi nunca	1		5.00%	
Algunas veces	2		10.00%	
Casi siempre	1		5.00%	
Siempre	14	70.00%		

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

**Grafico 30**  
**Administración y pago de compensaciones**



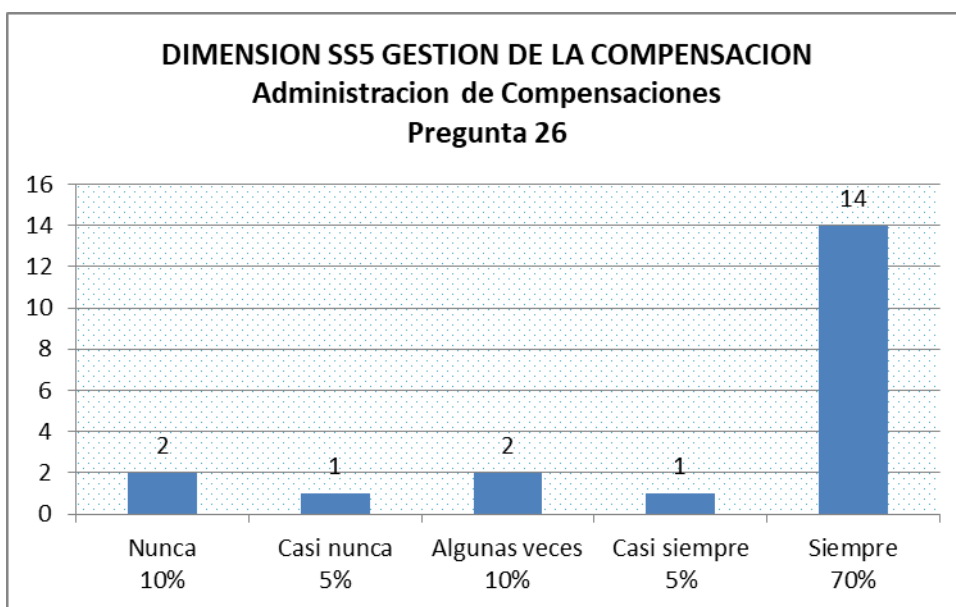
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia



Observamos como resultado de la pregunta 25: *¿Ejecuto la administración y pago de las compensaciones económicas y no económicas mediante el uso de soluciones y/o software informáticos?* de la **Tabla N° 7**, que un 15%, otro 15% y un 30 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente ha realizado el pago de las compensaciones económicas y no económicas mediante un software informático. Un 15% y 25% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron casi nunca lo ha realizado y un 15% casi siempre lo ha realizado.

**Grafico 31**

*Entrega de boletas de pago por medio virtual*



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 26: *¿Realizo la entrega de las boletas de pago de los trabajadores mediante correo electrónico u otro modulo informático?* de la **Tabla N° 7**, que un 70 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre se encuentran realizando la entrega de las boletas de pago a los trabajadores

mediante un medio virtual. Un 10% y 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que algunas veces y casi siempre viene realizando la entrega de las boletas de pago a los trabajadores mediante un medio virtual. Un 10% y 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que nunca y casi nunca realiza la entrega de las boletas de pago a los trabajadores mediante un medio virtual.

4.1.6 Resultados de la dimensión Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación. Ítems 27 y 28.

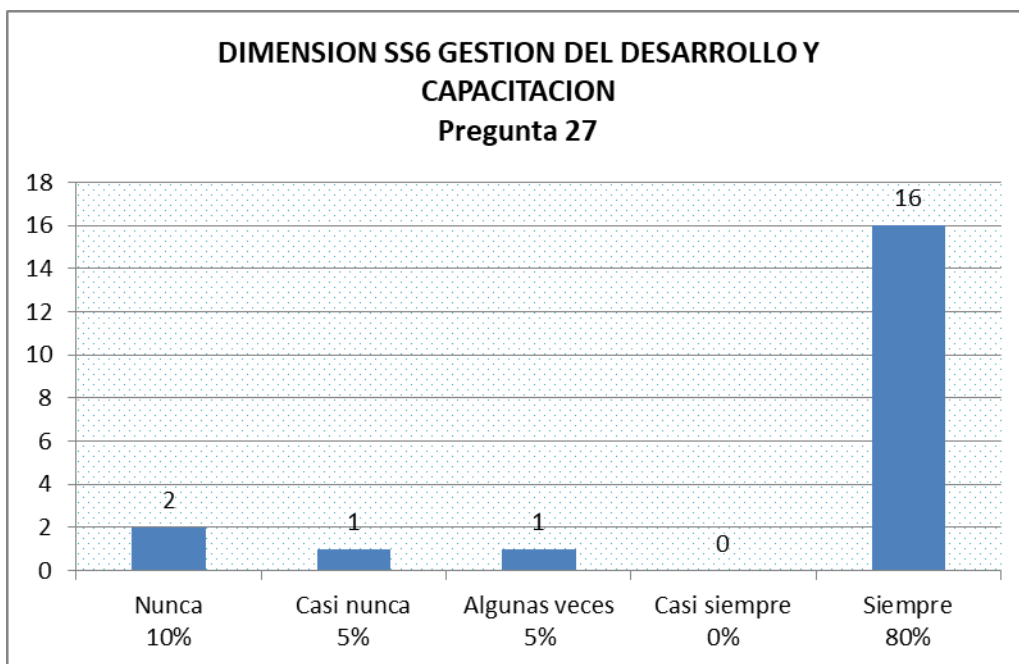
**Tabla 8**  
**Resultados de la dimensión “Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación. Ítems 27 y 28.”**

<b>Pregunta 27</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
<i>¿Elaboro el Diagnóstico de necesidades de capacitación de manera virtual?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capacitación</b></li> <li>• <b>Progresión de Carrera</b></li> </ul>	<i>Nunca</i>	<b>2</b>	<b>10.00%</b>
		<i>Casi nunca</i>	<b>1</b>	<b>5.00%</b>
		<i>Algunas veces</i>	<b>1</b>	<b>5.00%</b>
		<i>Casi siempre</i>		
		<i>Siempre</i>	<b>16</b>	<b>80.00%</b>
<b>Pregunta 28</b>		<b>Resultados</b>		
<i>¿Preparo, desarrollo y aplico el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) relacionados a las capacitaciones solo de contenido virtual?</i>		<i>Nunca</i>	<b>1</b>	<b>5.00%</b>
		<i>Casi nunca</i>		
		<i>Algunas veces</i>	<b>4</b>	<b>20.00%</b>
		<i>Casi siempre</i>		
	<i>Siempre</i>	<b>15</b>	<b>75.00%</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

### Grafico 32

#### Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

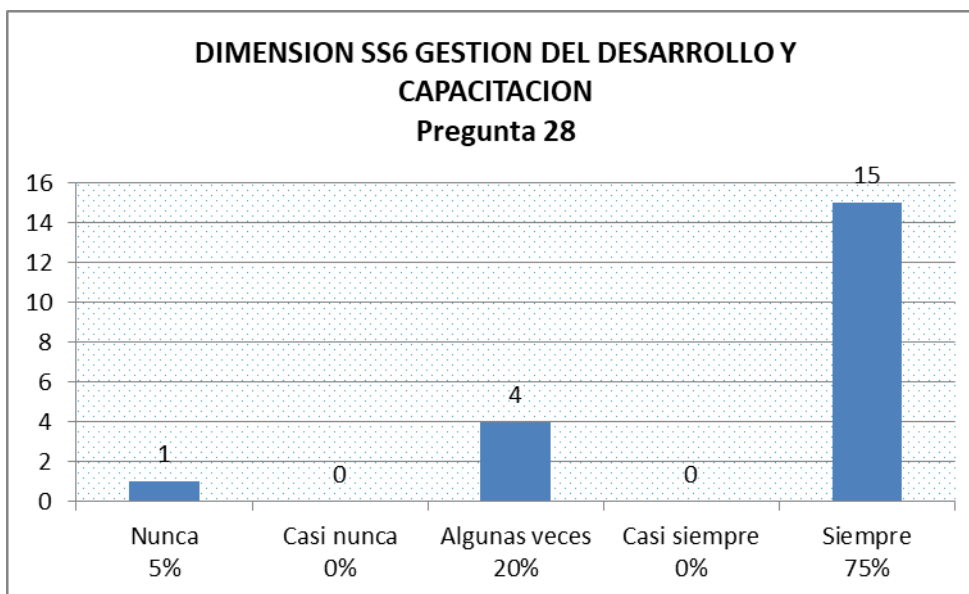


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 27: *¿Elaboro el Diagnóstico de necesidades de capacitación de manera virtual?* de la **Tabla N°8**, que un 80 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que siempre ha realizado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de manera virtual. Un 10%, 5% y otro 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que nunca, casi nunca y algunas veces ha realizado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de manera virtual.

### Grafico 33

#### Plan de Desarrollo de Personas-PDP



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 28: *¿Preparo, desarrollo y aplico el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) relacionados a las capacitaciones solo de contenido virtual?* de la **Tabla N°8**, que un 75 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre ha ejecutado el PDP solo a las capacitaciones de contenido virtual. Un 5% y un 20% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que nunca y algunas veces respectivamente señalaron que ha ejecutado el PDP solo a las capacitaciones de contenido virtual.

4.1.7 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Ítems 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 y 36.

**Tabla 9**

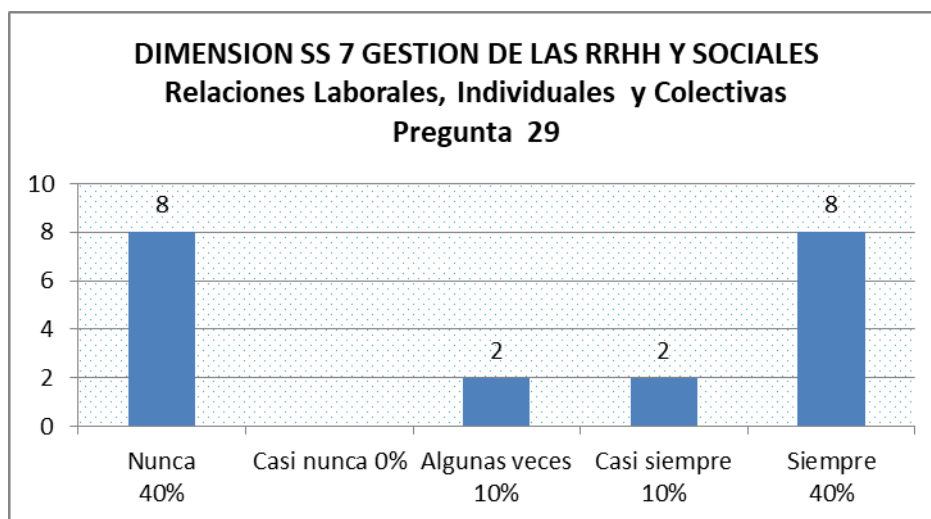
**Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Ítems 29, 30 ,31 ,32 ,33 ,34 ,35 y 36”**

<b>Pregunta 29</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>			
¿Participo en reuniones con el Sindicato para tratar temas de bioseguridad de los trabajadores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relaciones laborales individuales y colectivas</b></li> <li>• <b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b></li> <li>• <b>Bienestar Social</b></li> <li>• <b>Cultura y Clima Organizacional</b></li> <li>• <b>Comunicación Interna</b></li> </ul>	Nunca	8	40.00%	
		Casi nunca			
		Algunas veces	2	10.00%	
		Casi siempre	2	10.00%	
		Siempre	8	40.00%	
<b>Pregunta 30</b>		<b>Resultados</b>			
¿Coordino con el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo la elaboración del Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo y sus modificatorias?		Nunca	5	25.00%	
		Casi nunca			
		Algunas veces			
		Casi siempre	2	10.00%	
		Siempre	13	65.00%	
<b>Pregunta 31</b>		<b>Resultados</b>			
¿Coordino con los profesionales médicos de la entidad para la Adquisición de Equipos de Protección Personal (EPP) y artículos sanitarios para la protección de los trabajadores?		Nunca	2	10.00%	
		Casi nunca			
		Algunas veces			
	Casi siempre	5	25.00%		
	Siempre	13	65.00%		
<b>Pregunta 32</b>		<b>Resultados</b>			
¿Preparo los términos de referencia-TDR para la adquisición de los Equipos de Protección Personal-EPP, para la entrega a los trabajadores al reinicio de actividades?	Nunca	3	15.00%		
	Casi nunca				
	Algunas veces	1	5.00%		
	Casi siempre	2	10.00%		
	Siempre	14	70.00%		
<b>Pregunta 33</b>		<b>Resultados</b>			
¿Coordino la toma de las pruebas serológicas contra el COVID-19, según disposiciones del Ministerio de Salud (MINSA), antes de la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo?	Nunca	3	15.00%		
	Casi nunca				
	Algunas veces				
	Casi siempre	4	20.00%		
	Siempre	13	65.00%		
<b>Pregunta 34</b>		<b>Resultados</b>			
¿Aplico la Ficha Epidemiológica COVID-19 establecida por MINSA al reingreso a sus labores del trabajador?	Nunca	2	10.00%		
	Casi nunca				
	Algunas veces				
	Casi siempre	1	5.00%		
	Siempre	17	85.00%		
<b>Pregunta 35</b>		<b>Resultados</b>			
¿Las actividades de bienestar de personal relacionadas al COVID-19 fueron bien recibidas por los trabajadores?	Nunca				
	Casi nunca				
	Algunas veces	3	15.00%		
	Casi siempre	9	45.00%		
	Siempre	8	40.00%		

<b>Pregunta 36</b>	<b>Resultados</b>		
¿La dirigencia sindical coordino con usted situaciones de apoyo a los trabajadores por motivo del COVID-19?	<i>Nunca</i>	<b>6</b>	<b>30.00%</b>
	<i>Casi nunca</i>	<b>2</b>	<b>10.00%</b>
	<i>Algunas veces</i>	<b>2</b>	<b>10.00%</b>
	<i>Casi siempre</i>	<b>6</b>	<b>30.00%</b>
	<i>Siempre</i>	<b>4</b>	<b>20.00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

### **Grafico 34** **Reuniones con el Sindicato**

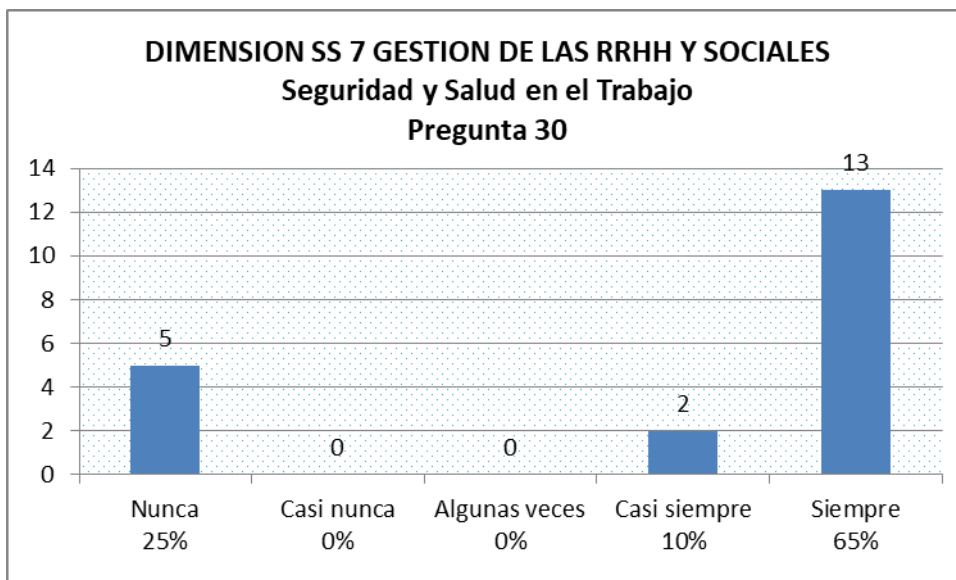


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 29: *¿Participo en reuniones con el Sindicato para tratar temas de bioseguridad de los trabajadores?* de la **Tabla N° 9**, que un 40 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que siempre ha realizado con reuniones con el Sindicato para tratar temas de bioseguridad y otro 40% de los encargados de recursos humanos encuestados nunca ha realizado reuniones. Un 10% y otro 10% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que algunas veces y casi siempre ha realizado reuniones con el Sindicato.

### Grafico 35

#### Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19



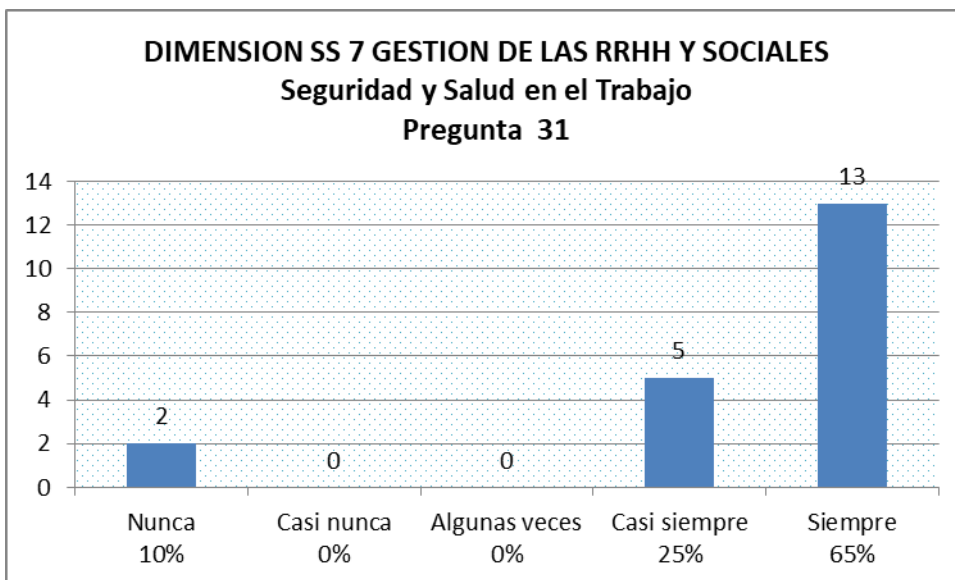
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 30: *¿Coordino con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración del Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo y sus modificatorias?* de la **Tabla N° 9**, que un 10% y 65 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre y siempre han coordinado con el CSST la elaboración del Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo. Un 25% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que nunca coordinaron con dicho Comité.

### Grafico 36

#### *Equipos de Protección Personal -EPP*



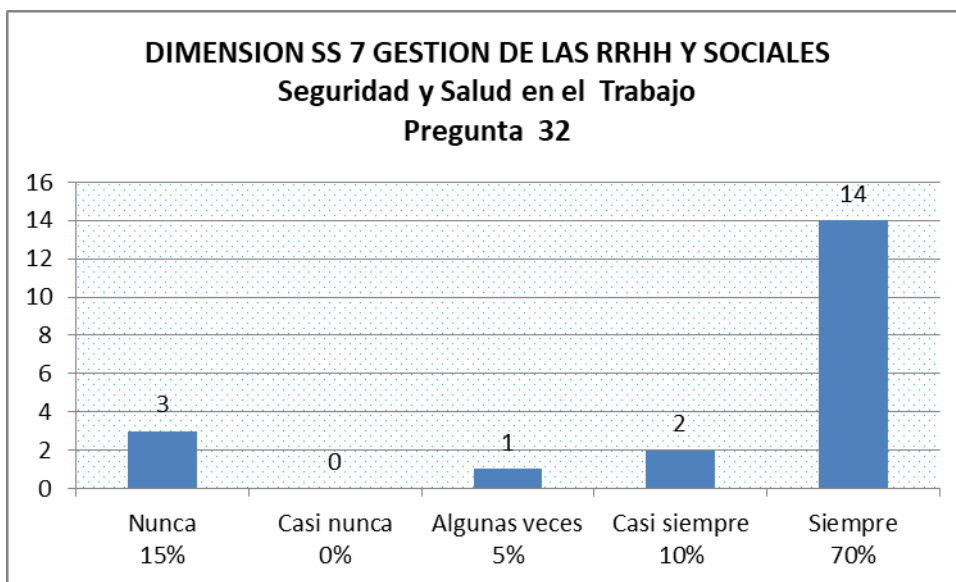
Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 31: *¿Coordino con los profesionales médicos de la entidad para la Adquisición de Equipos de Protección Personal (EPP) y artículos sanitarios para la protección de los trabajadores?* de la **Tabla N° 9**, que un 65 % de los responsables de recursos humanos encuestados siempre coordino con los profesionales médicos para adquirir los EPP. Un 25% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que casi siempre realizo las coordinaciones con los profesionales médicos para adquirir los EPP y un 10% de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que nunca coordino con los profesionales médicos para adquirir los EPP.



### Grafico 37

#### *Términos de Referencia para adquirir EPP*

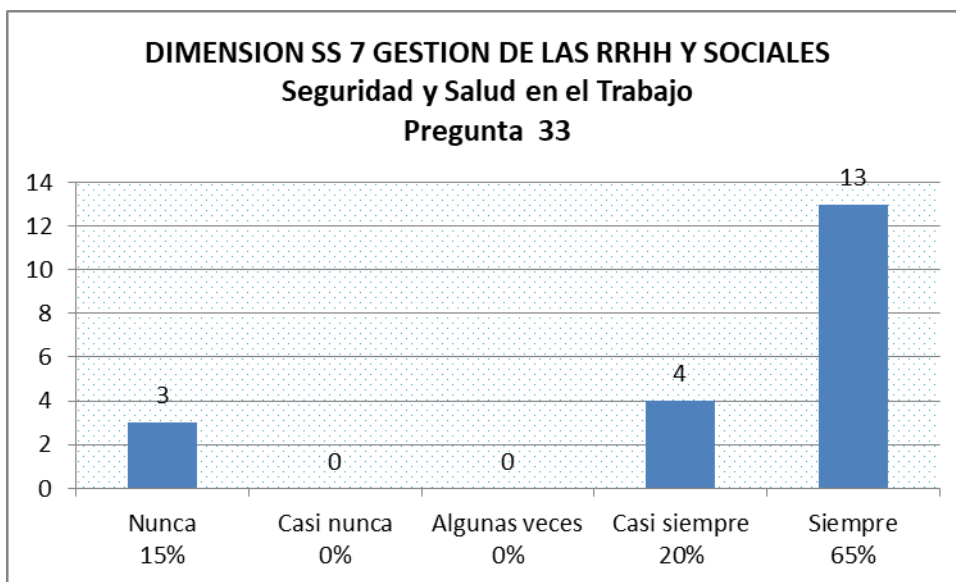


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 32: *¿Preparo los términos de referencia-TDR para la adquisición de los Equipos de Protección Personal-EPP, para la entrega a los trabajadores al reinicio de actividades?* de la **Tabla N° 9**, que un 70 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre ha preparado los TDR para adquirir los EPP, un 10% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre, un 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que algunas veces y un 15 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que nunca preparó los términos de referencia para adquirir los equipos de protección personal para los trabajadores.

### Grafico 38

#### *Toma de pruebas serológicas*

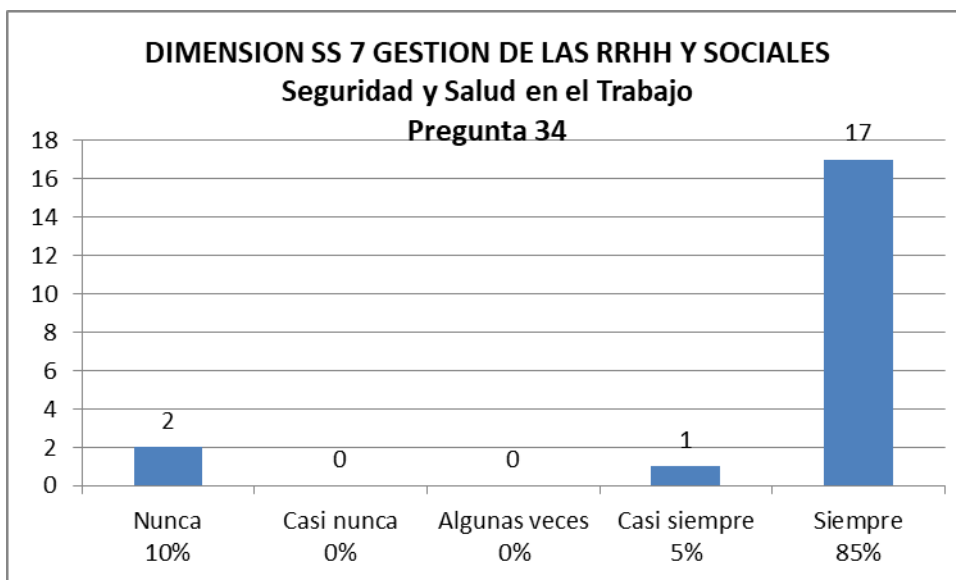


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 33: *¿Coordino la toma de las pruebas serológicas contra el COVID-19, según disposiciones del Ministerio de Salud (MINSA), antes de la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo?* de la **Tabla N° 9**, que un 65 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que siempre ha coordinado con centros médicos especializados la toma de las pruebas serológicas a los trabajadores que reingresaron a la entidad, un 20% de los responsables de recursos humanos encuestados lo realizo casi siempre y un 15% de los responsables de recursos humanos encuestados nunca lo realizo.

### Grafico 39

#### Aplicación de Ficha Epidemiológica

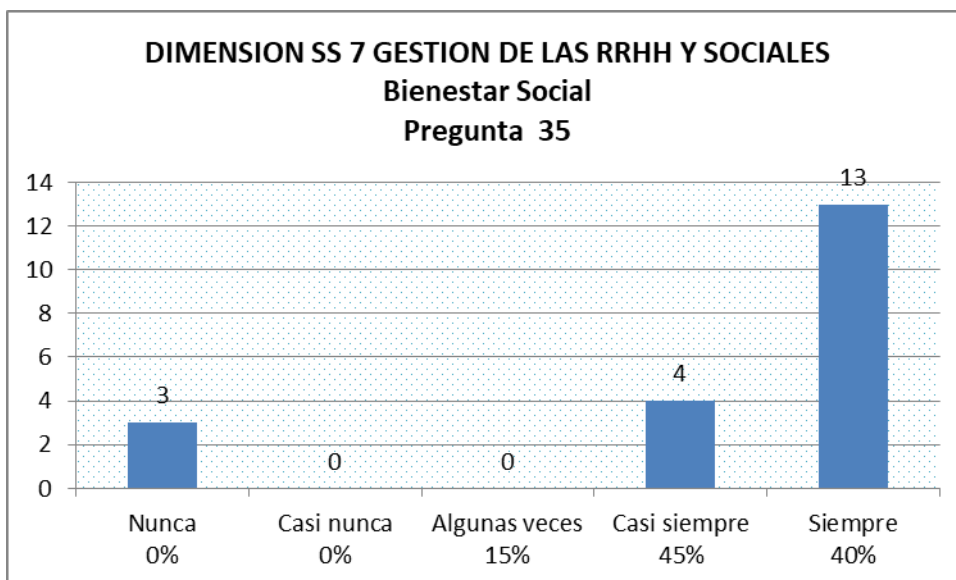


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 34: *¿Aplico la Ficha Epidemiológica COVID-19 establecida por MINSA al reingreso a sus labores del trabajador?* de la **Tabla N° 9**, que un 85 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre aplico la Ficha Epidemiológica COVID-19, a los trabajadores al momento de reingresar a sus labores. Un 10% y un 5% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que nunca y casi siempre aplico la Ficha Epidemiológica COVID-19 a los trabajadores.

### Grafico 40

#### *Actividades de bienestar de personal relacionadas al COVID-19*

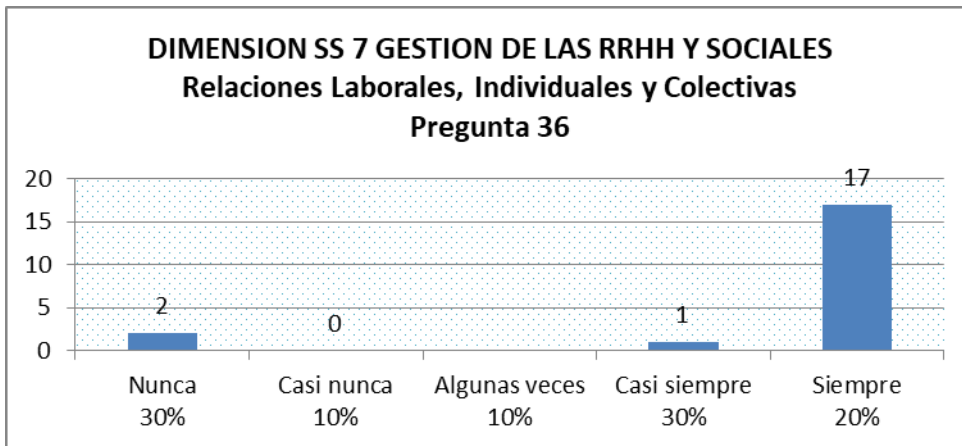


Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 35: *¿Las actividades de bienestar de personal relacionadas al COVID-19 fueron bien recibidas por los trabajadores?* de la **Tabla N° 9**, que un 40 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalan que los trabajadores siempre han recibido bien las actividades de bienestar de personal. Un 15% y un 45% de los responsables de recursos humanos encuestados señalan que algunas veces y casi siempre han recibido bien las actividades de bienestar de personal.

### Grafico 41

#### Coordinación con el Sindicato para apoyo a los trabajadores por motivo del COVID-19



Fuente: Cuestionario aplicado a 20 trabajadores de las áreas de recursos humanos  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 36: *¿La dirigencia sindical coordino con usted situaciones de apoyo a los trabajadores por motivo del COVID-19?* de la **Tabla N° 9**, que un 20% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que siempre la dirigencia sindical coordinó con ellos, un 30% de los responsables de recursos humanos encuestados señalaron que casi siempre la dirigencia sindical coordinó con ellos, pero un 30%, 10% y 10% de los responsables de recursos humanos encuestados también señalaron que nunca, casi nunca y algunas veces coordinaron con la dirigencia sindical situaciones de apoyo a los trabajadores por motivo del COVID-19.

## 4.2 Resultados de las dimensiones de la variable dependiente “Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP”

Asimismo, se analizaron los indicadores de cada dimensión de la variable dependiente “Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP”, que se encuentran en la matriz de operacionalización de variables de la investigación y contenidas en el segundo cuestionario aplicado a 330 trabajadores de la sede central y zonas registrales de los regímenes laborales 728 y 1057 (CAS), siendo los resultados obtenidos los siguientes:

### Cuadro 8

#### *Dimensiones e indicadores de la variable dependiente “Impacto del Covid-19 en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP”*

DIMENSIONES	INDICADORES
<i>Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo)</i>	<i>Equipos de protección personal (ítems 1,2,3,4)</i>
<i>Subsistema 3: Gestión del Empleo (Administración de personas)</i>	<i>Trabajo remoto (ítems 5,6,7,8,9)</i>
<i>Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y salud en el trabajo)</i>	<i>Medidas de bioseguridad (ítems 10,11,12,13,14,15,16)</i>
<i>Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo)</i>	<i>Estrategia comunicacional (ítems 17,18)</i>
<i>Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Capacitación)</i>	<i>Capacitación (ítems 19,20,21,22)</i>
<i>Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Bienestar Social)</i>	<i>Plan de salud y grupos de riesgo (ítems 23,24,25,26)</i>

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

4.2.1 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 1, 2, 3 y 4.

**Tabla 10**

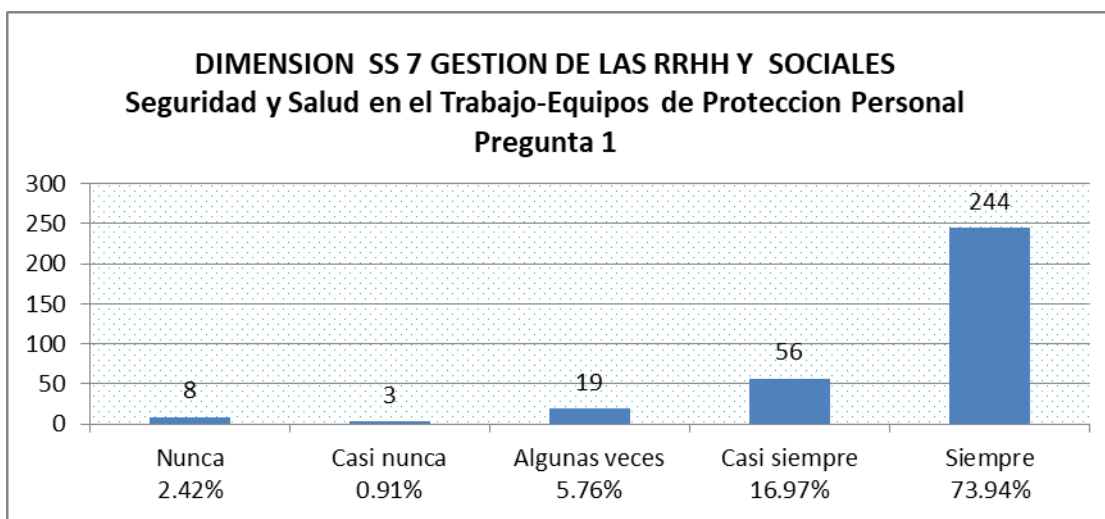
**Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Ítems 1, 2, 3 y 4”**

<b>Pregunta 1</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿La SUNARP cumplió con entregar los Equipos de Protección Personal-EPP al reingresar a sus labores de manera presencial o semipresencial?	• <b>Equipos de protección personal</b>	Nunca	8	2.42%
		Casi nunca	3	0.91%
		Algunas veces	19	5.76%
		Casi siempre	56	16.97%
		Siempre	244	73.94%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 2</b> ¿El equipo de protección personal que le entregaron a usted le otorga seguridad y protección durante su trabajo?		Nunca	14	4.24%
		Casi nunca	5	1.52%
		Algunas veces	55	16.67%
		Casi siempre	118	35.76%
		Siempre	138	41.82%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 3</b> ¿Cumple la entidad con entregarle con cierta frecuencia la reposición de sus equipos de protección personal?		Nunca	11	3.33%
		Casi nunca	99	2.73%
		Algunas veces	38	11.52%
		Casi siempre	89	26.97%
		Siempre	183	55.45%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 4</b> ¿Cree usted que el equipo de protección personal que le entregaron es el adecuado para las funciones que realiza?		Nunca	19	5.76%
		Casi nunca	19	5.76%
	Algunas veces	52	15.76%	
	Casi siempre	126	38.18%	
	Siempre	114	34.55%	

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

## Grafico 42

### Cumplimiento de entrega de EPP al reingreso a las labores



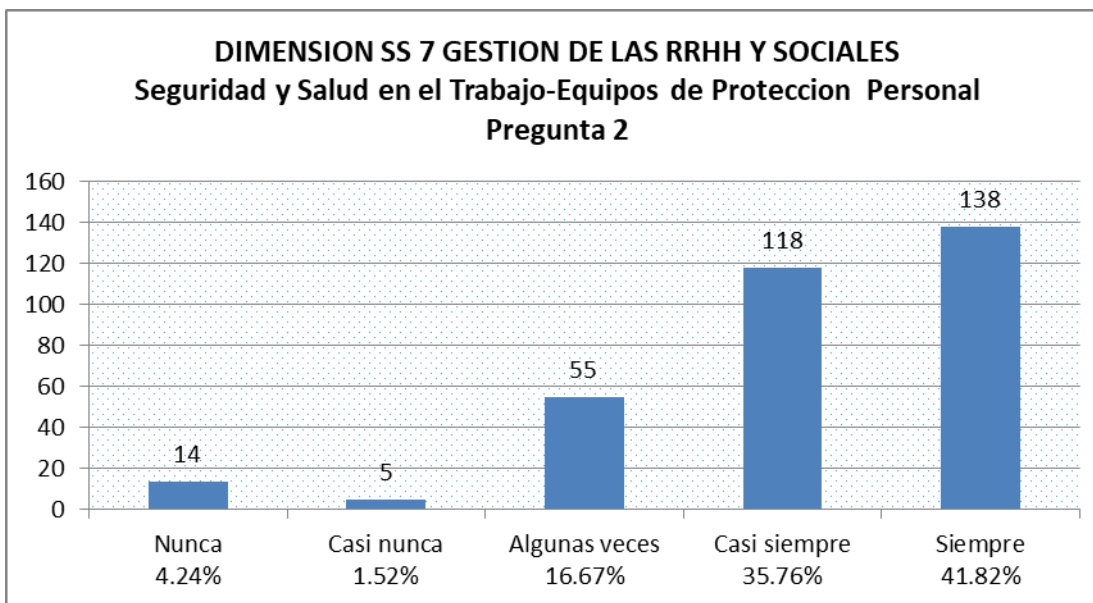
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 1: *¿ La SUNARP cumplió con entregar los Equipos de Protección Personal-EPP al reingresar a sus labores de manera presencial o semipresencial?* de la **Tabla N° 10**, que un 73.94 % de los trabajadores encuestados señalaron que siempre recibió los Equipos de Protección Personal al reingresar a sus labores, un 16.97% de los trabajadores encuestados casi siempre los recibió y un 2.42%, 0.91% y 5.76% de los trabajadores encuestados nunca, casi nunca y algunas veces respectivamente recibieron los mencionados equipos al reingresar a su trabajo.



### Grafico 43

*Si los EPP entregados otorgan seguridad y protección a los trabajadores*



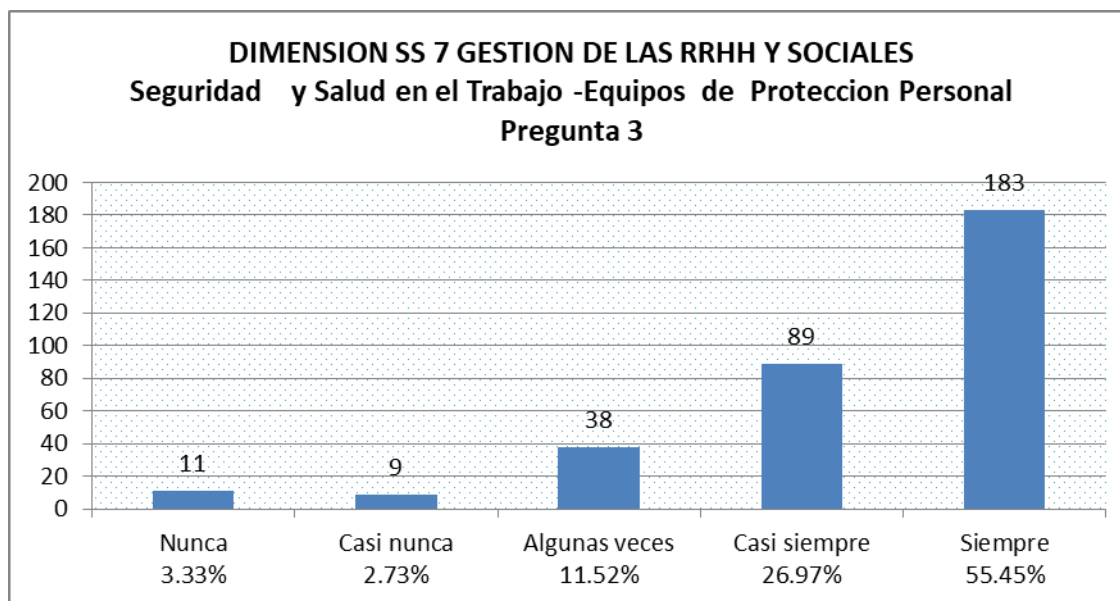
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 2: *¿El equipo de protección personal que le entregaron a usted le otorga seguridad y protección durante su trabajo?* de la **Tabla N° 10**, que un 41.82 % de los trabajadores encuestados señalo que los equipos de protección personal entregados por la entidad siempre les otorga seguridad y protección durante el desarrollo de sus funciones y un 35.76% de los trabajadores encuestados casi siempre sienten que dichos equipos les otorgan seguridad. Un 4.24%, 1.52% y 16.67% de los trabajadores encuestados señalo que nunca, casi nunca y algunas veces los equipos de protección personal entregados por la entidad siempre les otorga seguridad y protección durante el desarrollo de sus funciones.

#### Grafico 44

#### Cumplimiento de reposición de equipos de protección personal

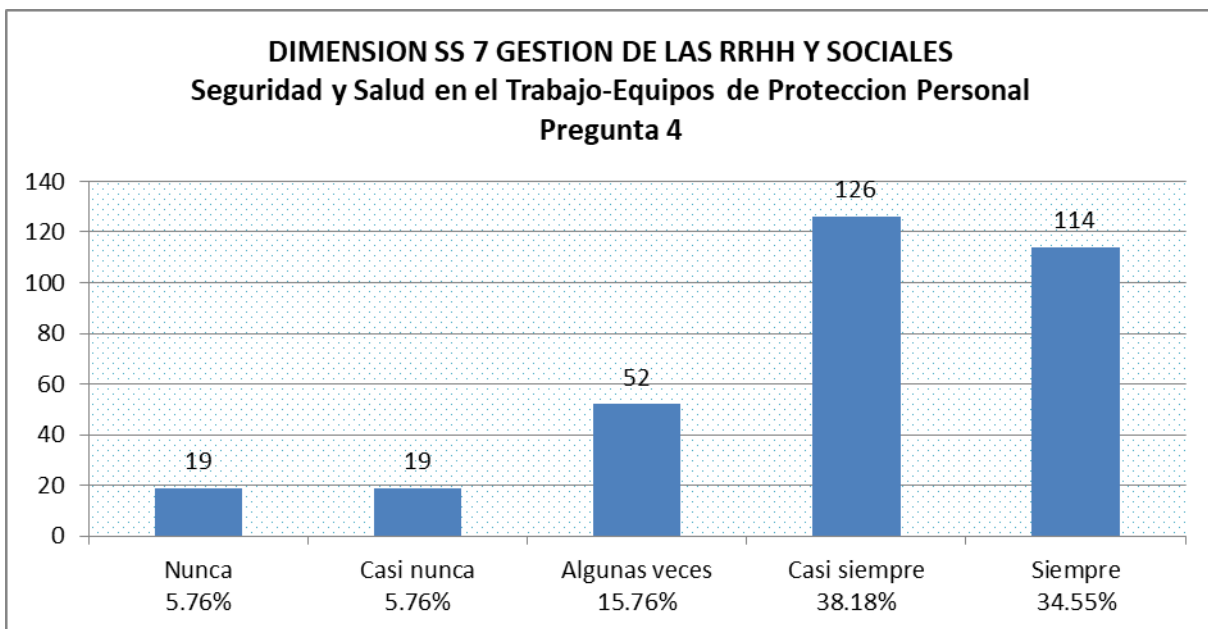


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 3: *¿Cumple la entidad con entregarle con cierta frecuencia la reposición de sus equipos de protección personal?* de la **Tabla N° 10**, que un 55.45 % de los trabajadores encuestados señalo que la entidad siempre cumple con cierta frecuencia con la reposición de sus equipos de protección personal y un 26.97% de los trabajadores encuestados señala que casi siempre le reponen sus equipos de protección personal. Sin embargo se observa también un 11.52% de los trabajadores encuestados que señala que algunas veces le reponen su equipo de protección personal, lo cual implica que la entidad debería realizar los ajustes necesarios. También vemos un 3.33% de los trabajadores encuestados que nunca recibe con frecuencia la reposición de sus equipos de protección personal.

### Grafico N° 45

#### *Equipos de protección personal adecuado para las funciones que realiza el trabajador*



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 4: *¿Cree usted que el equipo de protección personal que le entregaron es el adecuado para las funciones que realiza?* de la **Tabla N° 10**, que un 34.55 % de los trabajadores encuestados señalo que los equipos de protección personal entregados por la entidad siempre es el adecuado para sus funciones, pero existe un 38.18% de trabajadores que señalan que casi siempre dicho equipo de protección personal es el adecuado para sus funciones. Un 15.76% de los trabajadores encuestados también señala que algunas veces el mencionado equipo es el adecuado para sus funciones y un 5.76% de los trabajadores encuestados señalo que nunca el equipo de protección personal que le entregaron es el adecuado para las funciones que realiza.

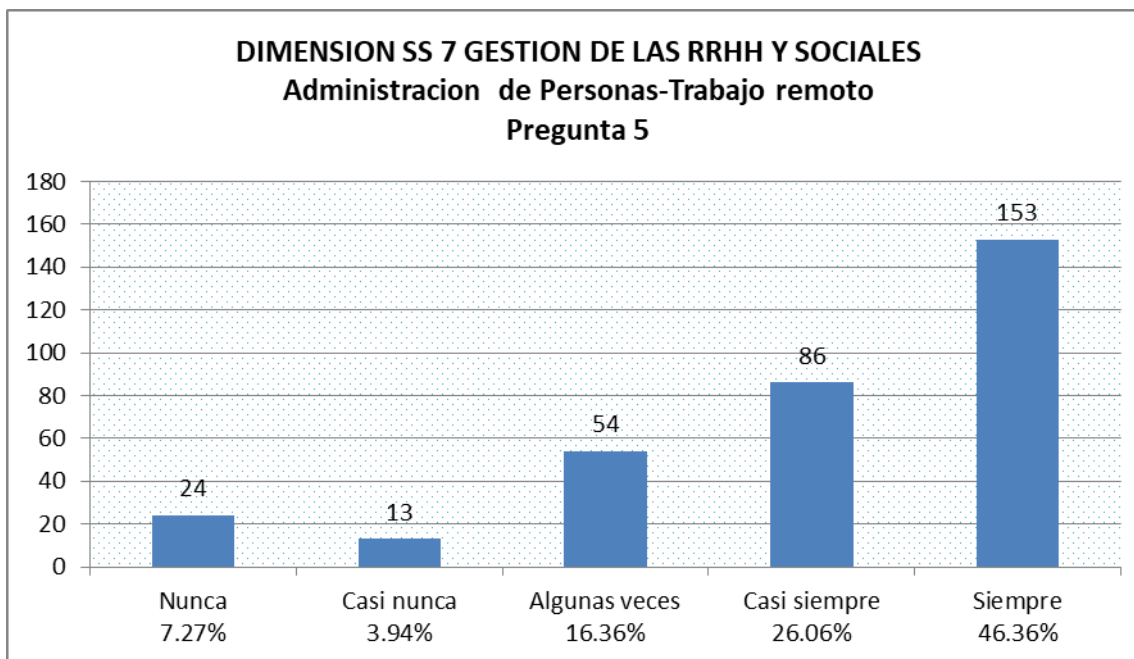
4.2.2 Resultados de la dimensión Subsistema 3: Gestión del Empleo (Administración de personas). Ítems 5, 6, 7, 8 y 9.

**Tabla 11**  
**Resultados de la dimensión “Subsistema 3: Gestión del Empleo (Administración de personas). Ítems 5, 6, 7, 8 y 9.**

<b>Pregunta 5</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿Se encuentra usted muy seguro y satisfecho en casa realizando trabajo remoto?	• Trabajo remoto	Nunca	24	7.27%
		Casi nunca	13	3.94%
		Algunas veces	54	16.36%
		Casi siempre	86	26.06%
		Siempre	153	46.36%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 6</b> ¿Le gustaría retornar a su centro de trabajo a realizar trabajo presencial?		Nunca	25	7.58%
		Casi nunca	48	14.55%
		Algunas veces	106	32.12%
		Casi siempre	52	15.76%
		Siempre	99	30.00%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 7</b> ¿Si le proponen realizar trabajo semipresencial (tres días en la entidad, dos días en su casa en forma remota) usted aceptaría?		Nunca	42	12.73%
		Casi nunca	35	10.61%
		Algunas veces	58	17.58%
	Casi siempre	56	16.97%	
	Siempre	139	42.12%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 8</b> ¿Si usted es un trabajador que realiza trabajo remoto ha tenido problemas alternando su vida laboral con su familia?	Nunca	99	30.00%	
	Casi nunca	85	25.76%	
	Algunas veces	94	26.48%	
	Casi siempre	37	11.21%	
	Siempre	15	4.55%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 9</b> ¿La SUNARP debería implementar a futuro el teletrabajo en los puestos teletrabajables?	Nunca	10	3.03%	
	Casi nunca	6	1.82%	
	Algunas veces	96	29.09%	
	Casi siempre	63	19.09%	
	Siempre	155	46.97%	

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
 Elaboración propia

**Grafico 46**  
**Trabajo remoto**

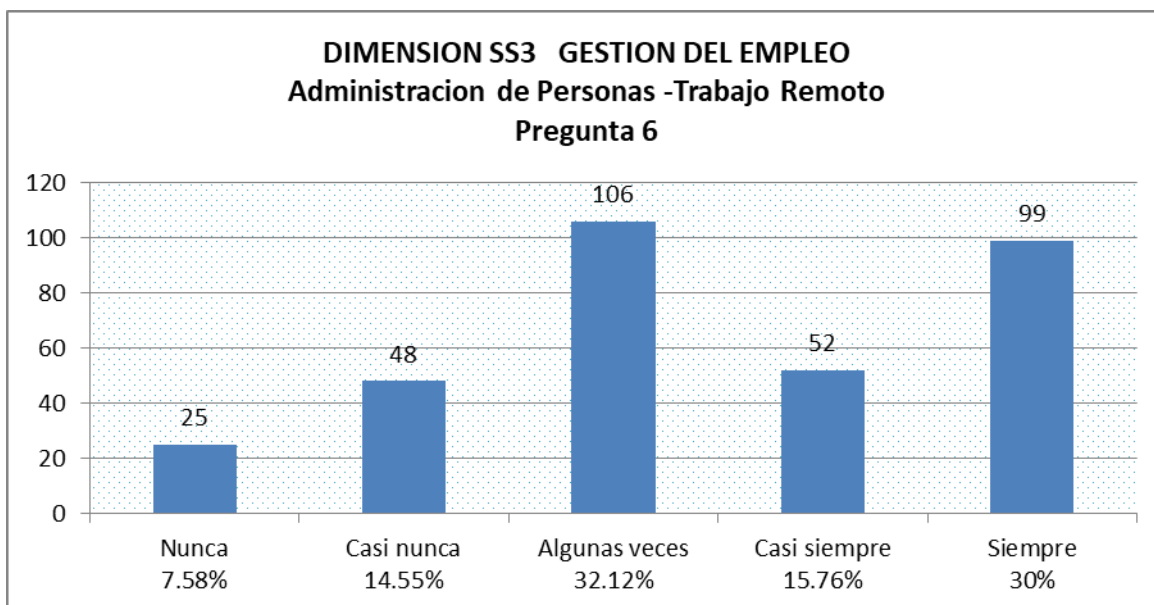


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 5: *¿Se encuentra usted muy seguro y satisfecho en casa realizando trabajo remoto?* de la **Tabla N° 11**, que un 46.36 % de los trabajadores encuestados señalaron que siempre se encuentran seguros y satisfechos con el trabajo remoto, un 26.06% indica que casi siempre se encuentra muy seguro y satisfecho en casa realizando trabajo remoto. Un 16.36% de los trabajadores señala que algunas veces se encuentra muy seguro y satisfecho en casa realizando trabajo remoto. Un 7.27% y otro 3.94% de los trabajadores encuestados señalaron que nunca y casi nunca se encuentran seguros y satisfechos con el trabajo remoto.

## Grafico 47

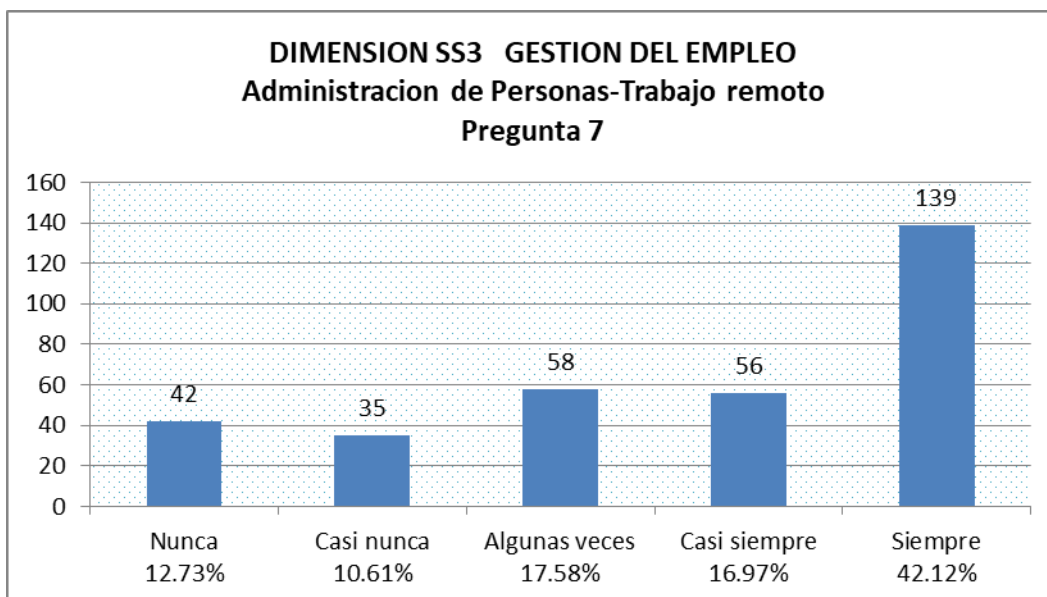
### *Retorno a realizar trabajo presencial*



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 6: *¿Le gustaría retornar a su centro de trabajo a realizar trabajo presencial?* de la **Tabla N° 11**, que un 32.12 % , un 15.76% y otro 30% de los trabajadores encuestados señalo que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente quiere retornar al centro de trabajo a realizar trabajo presencial y un 7.58% y 14.55% de los trabajadores encuestados indica que nunca y casi nunca respectivamente, quiere retornar a su centro de trabajo a realizar trabajo presencial.

**Grafico 48**  
*Realizar trabajo semipresencial*

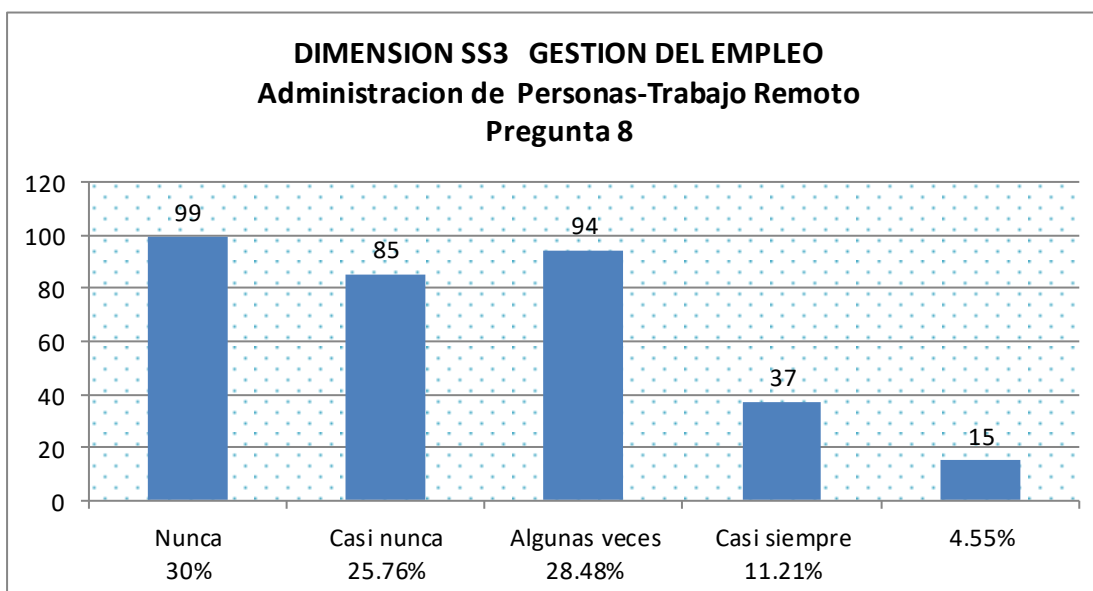


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
 Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 7: *¿Si le proponen realizar trabajo semipresencial (tres días en la entidad, dos días en su casa en forma remota) usted aceptaría?* de la **Tabla N° 11**, que un 42.12 % de los trabajadores encuestados señalo que siempre retornaría al centro de trabajo a realizar trabajo semipresencial , un 16.97% de los trabajadores encuestados indica que casi siempre, un 17.58% de los trabajadores encuestados indica que algunas veces quiere retornar a su centro de trabajo a realizar trabajo semipresencial. Un 12.73% y un 10.61% de los trabajadores encuestados indica que nunca y casi nunca respectivamente aceptaría realizar trabajo semipresencial.

### Grafico 49

#### Problemas familiares realizando trabajo remoto



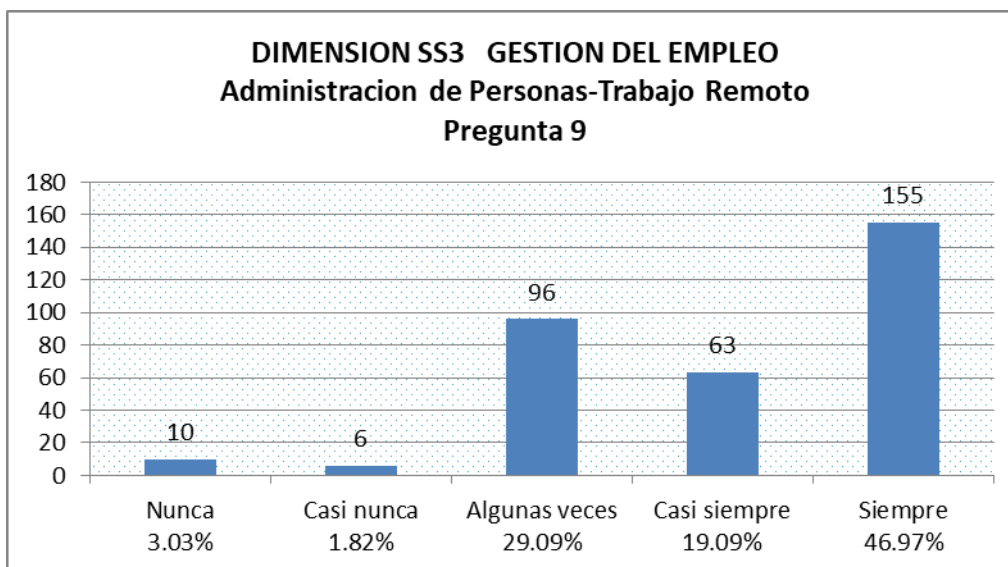
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 8: *¿Si usted es un trabajador que realiza trabajo remoto ha tenido problemas alternando su vida laboral con su familia?* de la **Tabla N° 11**, que un 30.00 % de los trabajadores encuestados señalo que nunca ha tenido problemas familiares en trabajo remoto. Un 25.76% de los trabajadores encuestados señala que casi nunca. Un 28.48% de los trabajadores encuestados señalo que algunas veces ha tenido problemas familiares en trabajo remoto y un 11.21% y 4.55% de los trabajadores encuestados señalo que casi siempre y siempre ha tenido problemas familiares en trabajo remoto , lo cual es preocupante para estos dos segmentos, por lo que es necesario que la entidad realice un levantamiento de información para realizar un acompañamiento a los trabajadores que tuvieran problemas familiares.



## Grafico 50

### Implementar Teletrabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 9: *¿La SUNARP debería implementar a futuro el teletrabajo en los puestos teletrabajables?* de la **Tabla N° 11**, que un 3.03% y un 1.82% de los trabajadores encuestados señalaron que nunca y casi nunca se debería implementar el teletrabajo. Un 46.97% de los trabajadores encuestados señalaron que siempre se debería implementar el teletrabajo, un 19.09% señala que casi siempre se debería implementar el teletrabajo y un 29.09% de los trabajadores encuestados señala que algunas veces debería implementarse, por lo que es necesario que la Sunarp, a través de la Oficina General de Recursos Humanos, ejecute el proceso de implementación de la modalidad del teletrabajo, de acuerdo a la Resolución N° 1414-2020-SUNARP/GG.

4.2.3 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.

**Tabla 12**

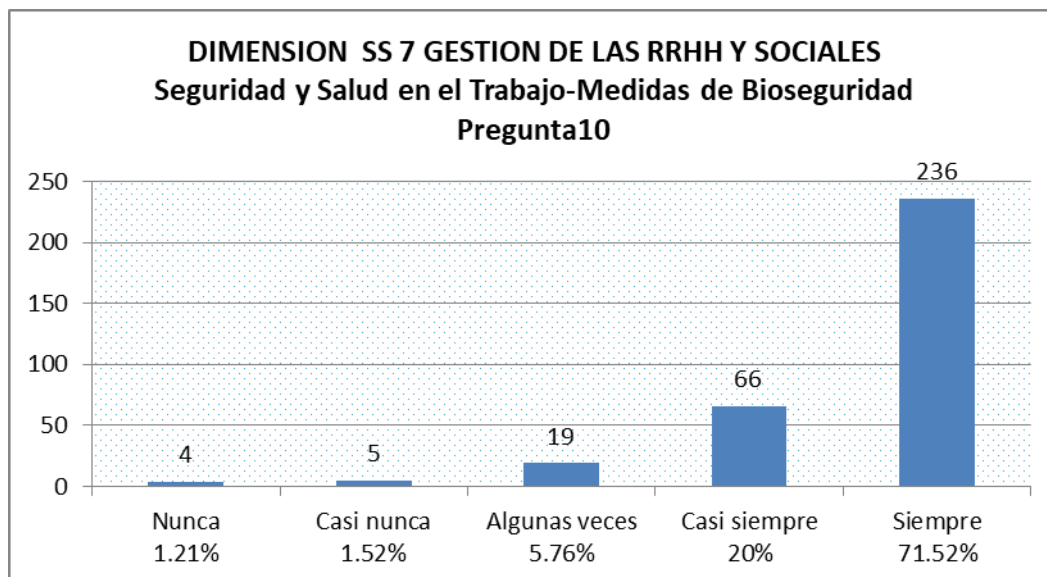
**Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.**

<b>Pregunta 10</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿Cuándo ingreso a la SUNARP usted observo que se cumple con la toma de temperatura, desinfección del calzado mediante un contenedor impregnado con solución virucida y desinfección de las manos con alcohol?	• <b>Medidas de bioseguridad</b>	Nunca	4	1.21%
		Casi nunca	5	1.52%
		Algunas veces	19	5.76%
		Casi siempre	66	20.00%
		Siempre	236	71.52%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 11</b> ¿La SUNARP cumple con realizar la desinfección de su área de trabajo donde realizo sus funciones diarias?		Nunca	3	0.91%
		Casi nunca	6	1.82%
		Algunas veces	31	9.39%
		Casi siempre	74	22.42%
		Siempre	216	65.45%
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 12</b> ¿Puede observar que la entidad cumple con colocar alcohol en gel y liquido en todos los ambientes?		Nunca	5	1.52%
		Casi nunca	8	2.42%
		Algunas veces	33	10.00%
	Casi siempre	78	23.64%	
	Siempre	206	62.42%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 13</b> ¿Se ha dotado de señaléticas el acceso a la entidad y los diferentes pisos?	Nunca	5	1.52%	
	Casi nunca	5	1.52%	
	Algunas veces	34	10.30%	
	Casi siempre	76	23.03%	
	Siempre	210	63.64%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 14</b> ¿La SUNARP ha cumplido con la instalación de vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios, para cuidar a mis compañeros de trabajo?	Nunca	5	1.52%	
	Casi nunca			
	Algunas veces	11	3.33%	
	Casi siempre	61	18.48%	
	Siempre	253	76.67%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 15</b> ¿La SUNARP ha realizado la implementación de ventanillas de acuerdo a las especificaciones técnicas de bioseguridad para los trabajadores que realizan labores de atención y/o contacto directo con el público?	Nunca	3	0.91%	
	Casi nunca	3	0.91%	
	Algunas veces	17	5.15%	
	Casi siempre	74	22.42%	
	Siempre	233	70.61%	
<b>Resultados</b>				
<b>Pregunta 16</b> ¿La SUNARP respeta el aforo de personal de acuerdo al porcentaje que la ley señala para evitar la aglomeración de gente?	Nunca	5	1.52%	
	Casi nunca	5	1.52%	
	Algunas veces	30	9.09%	
	Casi siempre	80	24.24%	
	Siempre	210	63.64%	

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

### Grafico 51

*Cumplimiento de toma de temperatura, desinfección de calzado y desinfección de manos.*

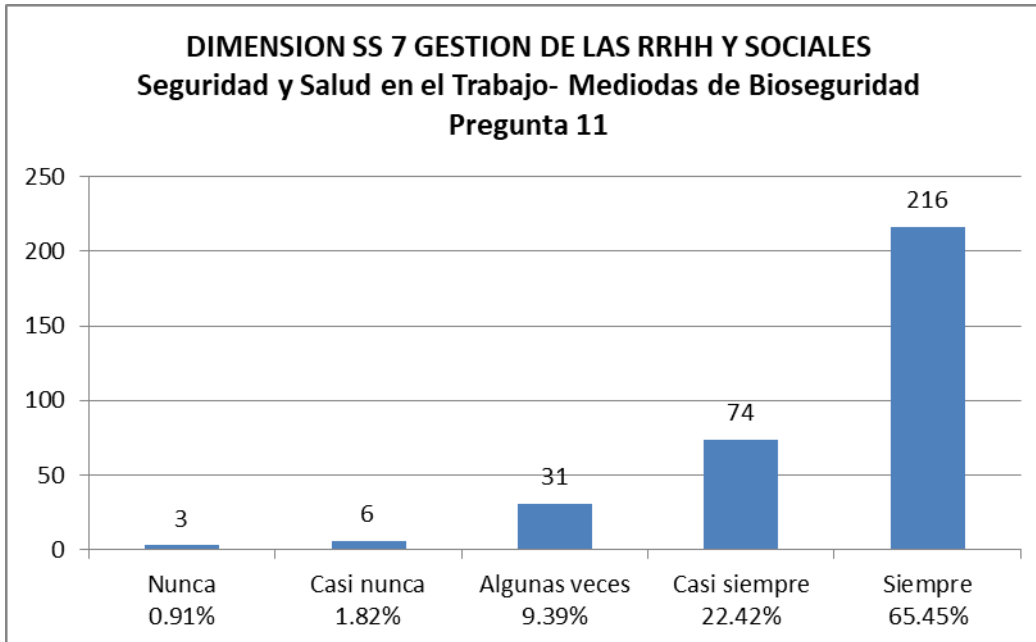


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 10: *¿Cuándo ingreso a la SUNARP usted observo que se cumple con la toma de temperatura, desinfección del calzado mediante un contenedor impregnado con solución virucida y desinfección de las manos con alcohol?* de la **Tabla N° 12**, que un 5.76%, un 20% y un 71.52 % de los trabajadores encuestados señalo que la entidad algunas veces, casi siempre y siempre cumplió con la toma de temperatura, desinfección del calzado y manos con alcohol . Un 1.21% y un 1.52% de los trabajadores encuestados señalo que nunca y casi nunca se cumple con la toma de temperatura, desinfección del calzado mediante un contenedor impregnado con solución virucida y desinfección de manos con alcohol.

## Grafico 52

### Cumplimiento de desinfección de área de trabajo

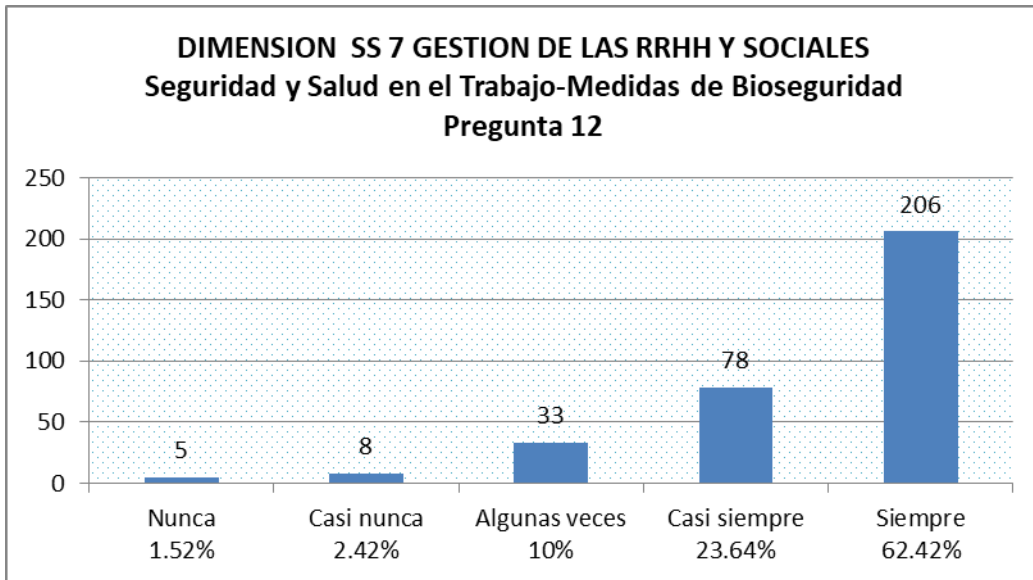


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 11: *¿La SUNARP cumple con realizar la desinfección de su área de trabajo donde realizo sus funciones diarias?* de la **Tabla N° 12**, que un 65.45 % de los trabajadores encuestados señalaron que la entidad siempre cumplió con la desinfección de su área de trabajo donde realiza sus funciones diarias y un 9.39% y 22.42% de los trabajadores encuestados indica que algunas veces y casi siempre la entidad ha cumplido con la desinfección de su área de trabajo donde realiza sus funciones diarias, situación que les da tranquilidad. Un 0.91% y 1.82% señalaron que la entidad nunca y casi nunca cumplió con la desinfección de su área de trabajo donde realiza sus funciones diarias.

### Grafico 53

#### Colocación de alcohol en gel y líquido

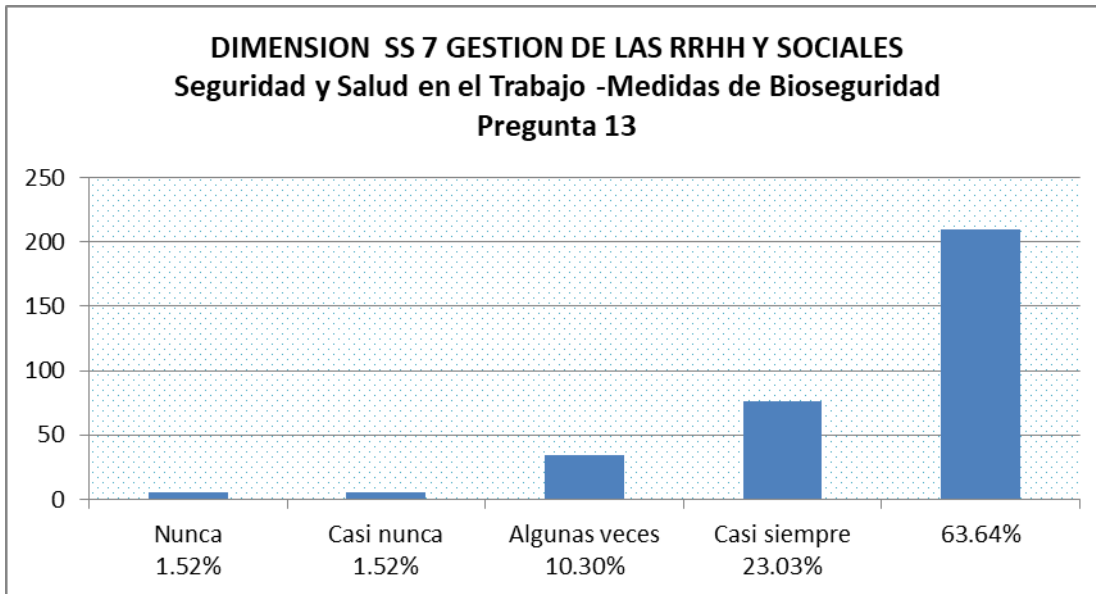


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 12: *¿Puede observar que la entidad cumple con colocar alcohol en gel y líquido en todos los ambientes?* de la **Tabla N° 12**, que un 10%, un 23.64% y un 62.42 % de los trabajadores encuestados señalaron que la entidad algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, ha cumplido con colocar alcohol en gel y líquido en todos los ambientes. También se observa que un 1.52% y un 2.42% de los trabajadores encuestados responde que la entidad nunca y casi nunca respectivamente ha cumplido con colocar alcohol en gel y líquido en todos los ambientes, situación que denota el cumplimiento de las normas de bioseguridad.

## Grafico 54

### Colocación de señaléticas en las oficinas



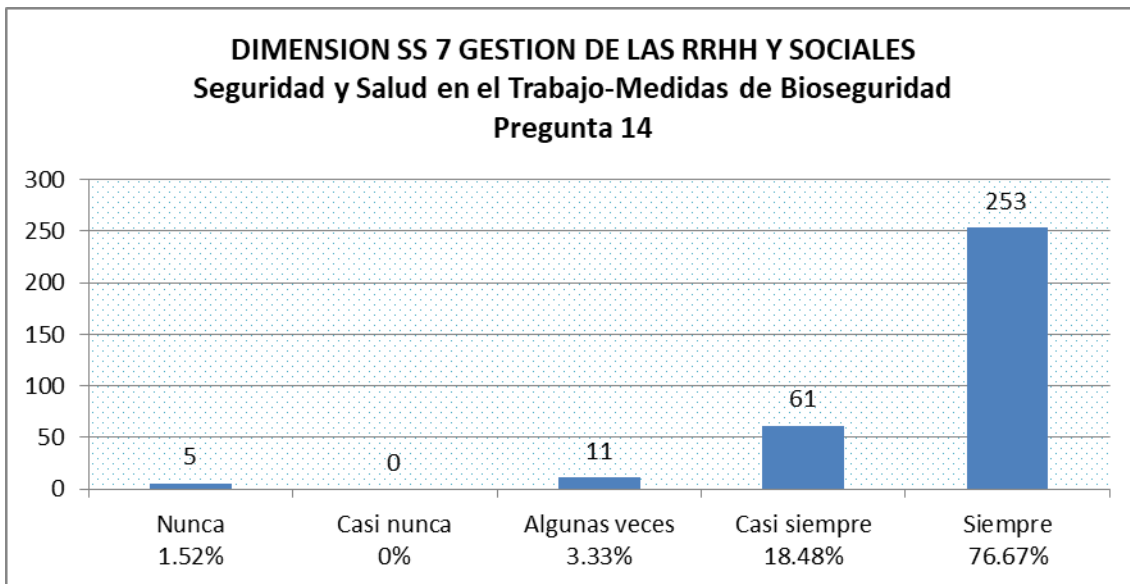
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 13: *¿Se ha dotado de señaléticas el acceso a la entidad y los diferentes pisos?* de la **Tabla N° 12**, que un 10.30%, un 23.03% y un 63.64 % de los trabajadores encuestados señalo que la entidad algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, cumplió con colocar señaléticas desde el acceso a la oficina y los diferentes pisos y/o ambientes de la entidad.

Un 1.52% y otro 1.52% de los trabajadores encuestados indica que nunca y casi nunca respectivamente, observa que la entidad cumple con la dotación de la señaléticas desde el acceso hasta los diferentes ambientes.

### Grafico 55

#### *Instalación de vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios*

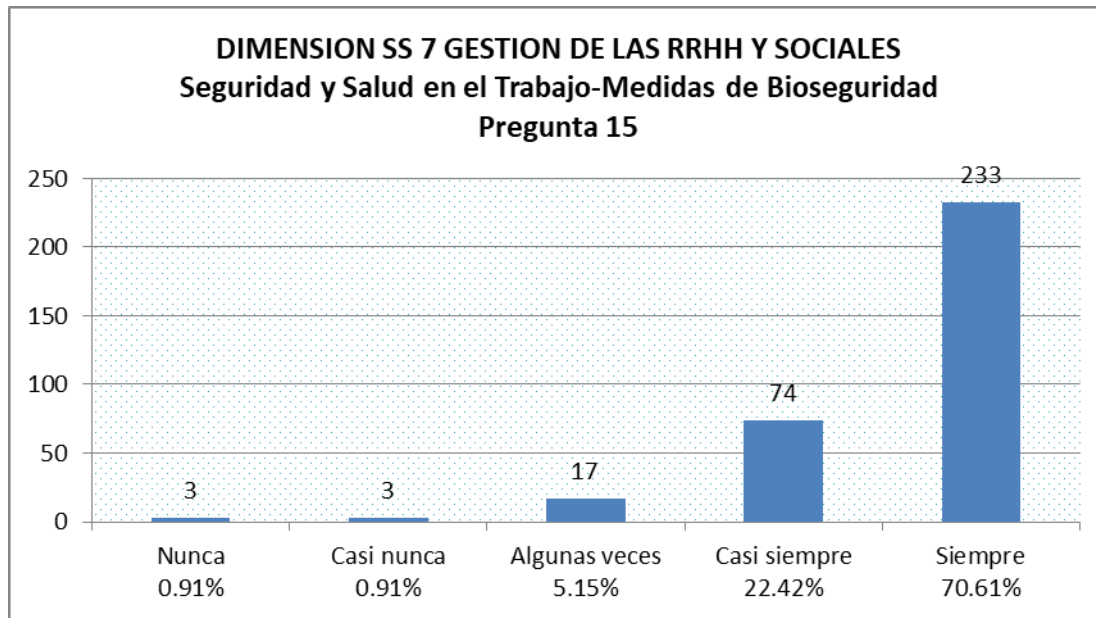


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 14: *¿La SUNARP ha cumplido con la instalación de vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios, para cuidar a mis compañeros de trabajo?* de la **Tabla N° 12**, que un 18.48% y un 76.67% de los trabajadores encuestados señalo que la entidad casi siempre y siempre respectivamente, cumplió con instalar vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios, para cuidar a mis compañeros de trabajo. Un 1.52%, y otro 3.33% de los trabajadores encuestados responde que la entidad nunca y algunas veces respectivamente, cumplió con la instalación de vidrios o láminas de acrílico, acción que debe realizar la entidad con la finalidad de cuidar a los trabajadores y usuarios del registro ante posibles contagios por el COVID-19, manteniendo la distancia social.

## Grafico 56

### *Ventanillas con normas de bioseguridad*

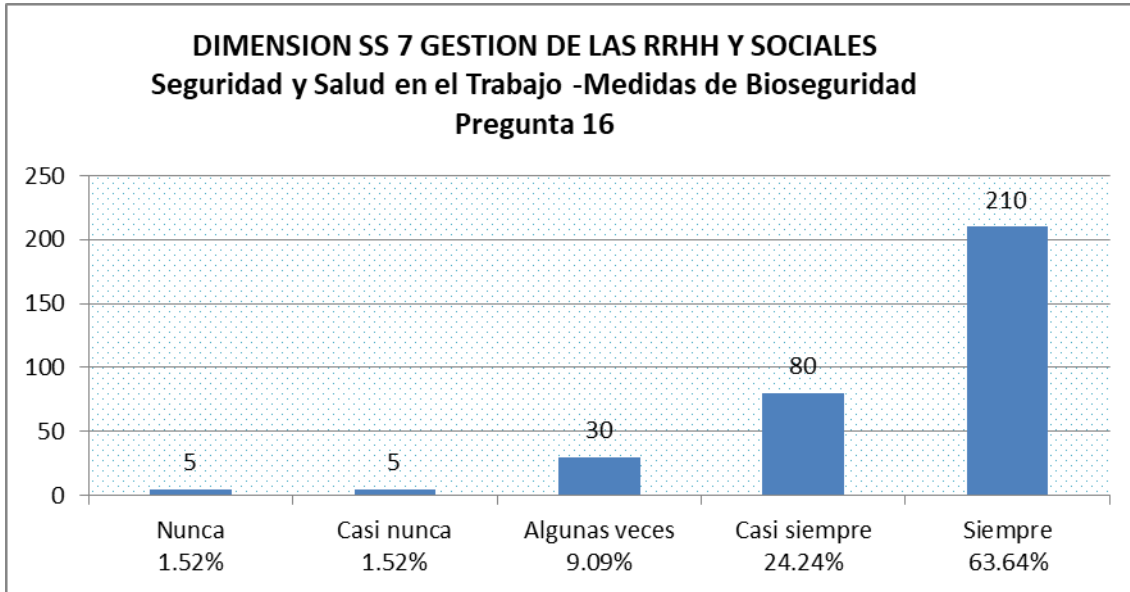


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 15: *¿La SUNARP ha realizado la implementación de ventanillas de acuerdo a las especificaciones técnicas de bioseguridad para los trabajadores que realizan labores de atención y/o contacto directo con el público?* de la **Tabla N° 12**, que un 5.15, un 22.42% y un 70.61 % de los trabajadores encuestados señalaron que la Sunarp algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, ha realizado la implementación de ventanillas de acuerdo a las especificaciones técnicas de bioseguridad para los trabajadores que realizan labores de atención y/o contacto directo con el público. Un 0.91% y otro 0.91% de los trabajadores encuestados responde que nunca y casi nunca la entidad ha realizado esta acción, para evitar futuros contagios de los trabajadores que tienen contacto directo con los usuarios el público.



**Grafico 57**  
**Cumplimiento del Aforo**



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
 Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 16: *¿La SUNARP respeta el aforo de personal de acuerdo al porcentaje que la ley señala para evitar la aglomeración de gente?* de la **Tabla N° 12**, que un 63.64 % de los trabajadores encuestados señalo que la entidad siempre cumplió con el aforo permitido por ley.

Un 24.24% de los trabajadores encuestados indica que casi siempre la entidad respeta el aforo de personal de acuerdo al porcentaje que la ley señala. Un 9.09% de los trabajadores encuestados señala que la entidad algunas veces respeta dicho aforo. Por ultimo un 1.52% y otro 1.52% de los trabajadores encuestados indica que nunca y casi nunca la entidad respeta el aforo de personal de acuerdo al porcentaje que la ley señala.

4.2.4 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 17 y 18.

**Tabla 13**

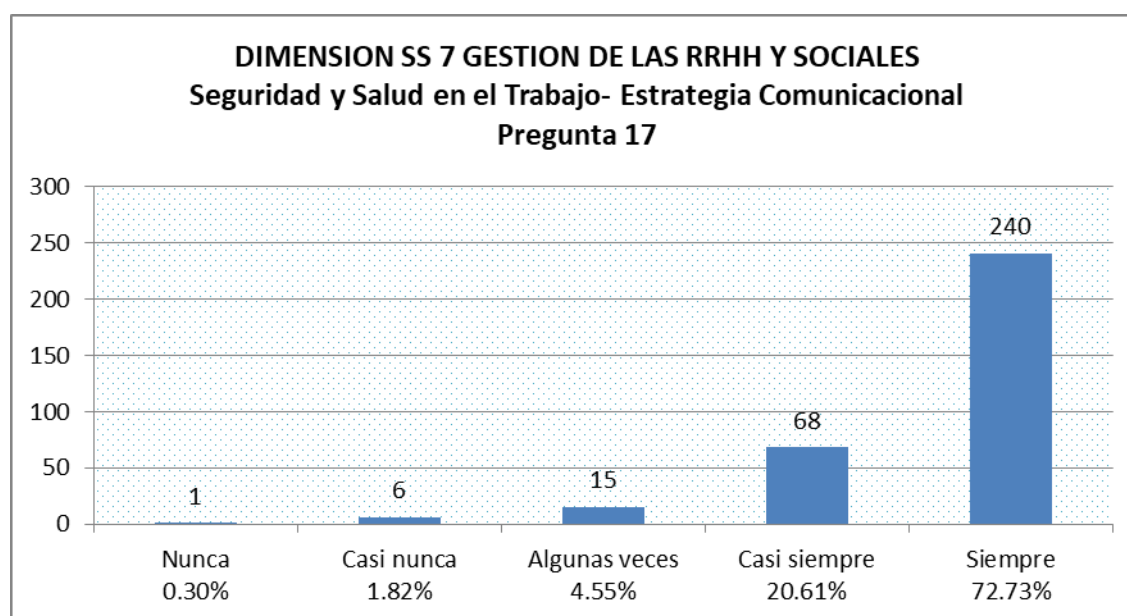
**Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Seguridad y Salud en el trabajo).Ítems 17 y 18.**

<b>Pregunta 17</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿La SUNARP lo mantiene informado sobre las medidas de cuidado y protección que debe realizar para evitar la propagación del covid-19?	• <b>Estrategia comunicacional</b>	Nunca	1	0.30%
		Casi nunca	6	1.82%
		Algunas veces	15	4.55%
		Casi siempre	68	20.61%
		Siempre	240	72.73%
<b>Pregunta 18</b>		<b>Resultados</b>		
¿Cree que el estado ha emitido demasiadas normas laborales y sanitarias relacionadas al COVID-19 que aún no puede poder entenderlas?		Nunca	25	7.58%
		Casi nunca	34	10.30%
		Algunas veces	139	42.12%
		Casi siempre	78	23.64%
	Siempre	54	16.36%	

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

**Grafico 58**

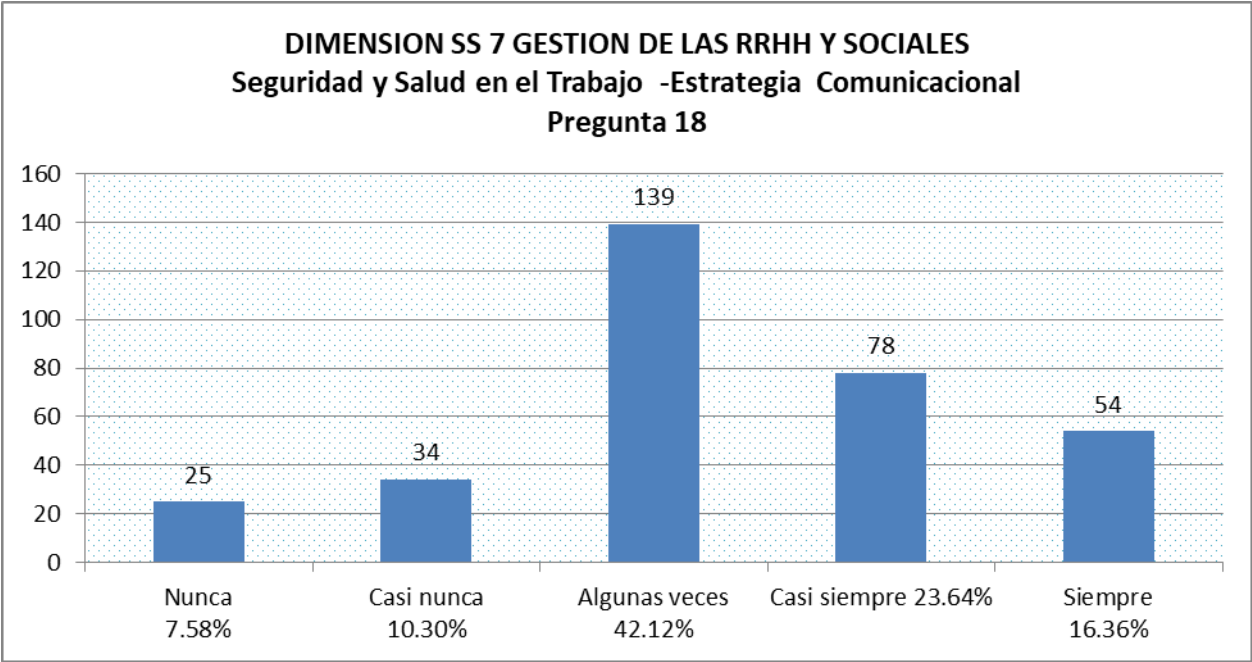
**Información sobre medidas de cuidado y protección para evitar la propagación de la COVID-19**



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 17: *¿La SUNARP lo mantiene informado sobre las medidas de cuidado y protección que debe realizar para evitar la propagación del COVID-19?* de la **Tabla N° 13**, que un 20.61% y un 72.73 % de los trabajadores encuestados señalo que la entidad casi siempre y siempre lo mantiene informado sobre las medidas de cuidado y protección que debe realizar para evitar la propagación del covid-19. Un 0.30%, un 1.82% y otro 4.55% de los trabajadores encuestados señala que la entidad nunca, casi nunca y algunas veces lo mantiene informado sobre dichas medidas.

**Grafico 59**  
**Información sobre medidas de cuidado y protección para evitar la propagación de la COVID-19**



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
 Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 18: *¿Cree que el estado ha emitido demasiadas normas laborales y sanitarias relacionadas al COVID-19 que aún no puede poder entenderlas?* de la **Tabla N° 13**, que un 42.12 %, 23.64% y 16.36% de los trabajadores

encuestados señalo que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, cree que el estado ha emitido demasiadas normas laborales y sanitarias relacionadas a la COVID-19. Un 7.58% y un 10.30% de los trabajadores encuestados señala que nunca y casi nunca respectivamente el estado ha emitido demasiadas normas laborales y sanitarias relacionadas a la COVID-19 que aún no puede entenderlas.

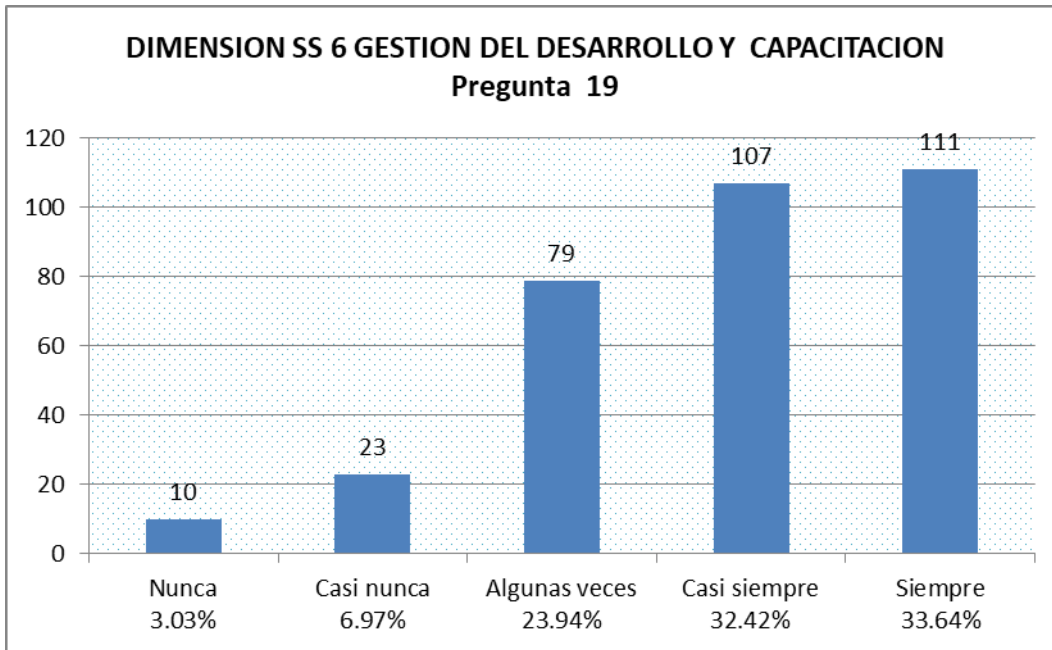
#### 4.2.5 Resultados de la dimensión Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Capacitación). Items 19, 20, 21 y 22.

**Tabla 14**  
**Resultados de la dimensión “Subsistema 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación (Capacitación). Items 19, 20, 21 y 22”**

<b>Pregunta 19</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>		
¿Siente que la SUNARP se preocupa por seguir capacitándolo de manera virtual?	• <b>Capacitación</b>	<i>Nunca</i>	<b>10</b>	<b>3.03%</b>
		<i>Casi nunca</i>	<b>23</b>	<b>6.97%</b>
		<i>Algunas veces</i>	<b>79</b>	<b>23.94%</b>
		<i>Casi siempre</i>	<b>107</b>	<b>32.42%</b>
		<i>Siempre</i>	<b>111</b>	<b>33.64%</b>
<b>Pregunta 20</b>		<b>Resultados</b>		
¿Se siente satisfecho con los Webinar que ofrece la SUNARP?		<i>Nunca</i>	<b>11</b>	<b>3.33%</b>
		<i>Casi nunca</i>	<b>22</b>	<b>6.67%</b>
		<i>Algunas veces</i>	<b>88</b>	<b>26.67%</b>
		<i>Casi siempre</i>	<b>127</b>	<b>38.48%</b>
		<i>Siempre</i>	<b>82</b>	<b>24.85%</b>
<b>Pregunta 21</b>		<b>Resultados</b>		
¿La SUNARP se preocupa en capacitarlo con charlas de prevención relacionadas al COVID-19?		<i>Nunca</i>	<b>3</b>	<b>0.91%</b>
		<i>Casi nunca</i>	<b>65</b>	<b>19.70%</b>
		<i>Algunas veces</i>	<b>14</b>	<b>4.24%</b>
		<i>Casi siempre</i>	<b>124</b>	<b>37.58%</b>
		<i>Siempre</i>	<b>124</b>	<b>37.58%</b>
<b>Pregunta 22</b>		<b>Resultados</b>		
¿Ha recibido alguna capacitación desde que se inició la pandemia del COVID-19 hasta el 31 de diciembre del 2020?		<i>Nunca</i>	<b>9</b>	<b>2.73%</b>
		<i>Casi nunca</i>	<b>14</b>	<b>4.24%</b>
	<i>Algunas veces</i>	<b>93</b>	<b>28.18%</b>	
	<i>Casi siempre</i>	<b>90</b>	<b>27.27%</b>	
	<i>Siempre</i>	<b>124</b>	<b>37.58%</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

**Grafico 60**  
**Capacitación de forma virtual**



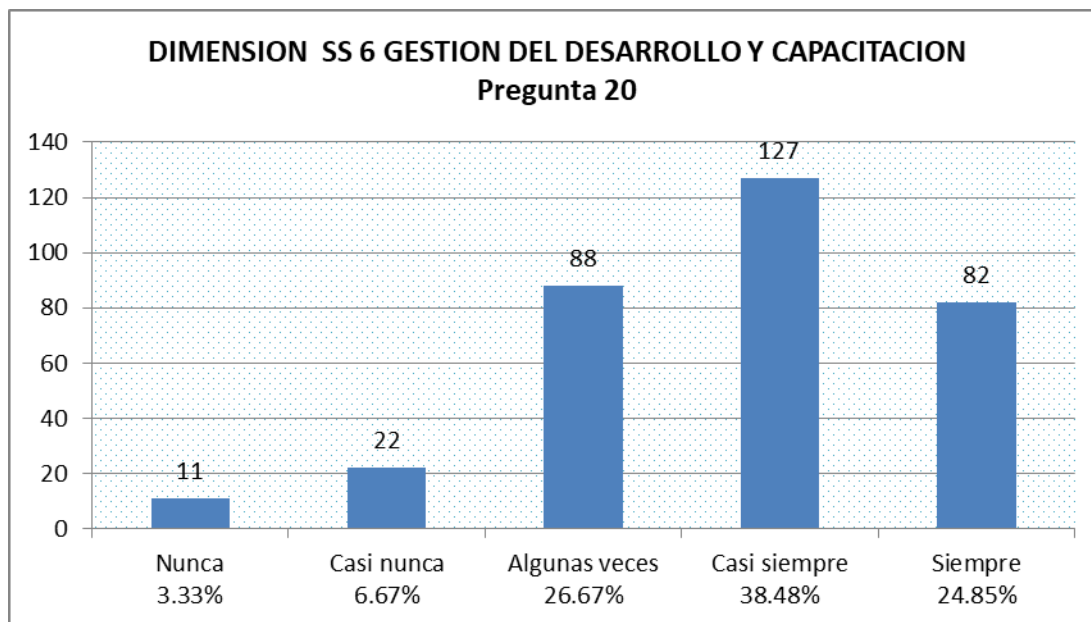
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
 Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 19: *¿Siente que la SUNARP se preocupa por seguir capacitándolo de manera virtual?* de la **Tabla N° 14**, que un 23.94%, un 32.42% y otro 33.64 % de los trabajadores encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente la entidad se preocupa de capacitarlos de manera virtual.

Un 3.03% y un 6.97% nunca y casi nunca respectivamente, también se preocupa por capacitarlos.

## Grafico 61

### Webinar que ofrece la SUNARP



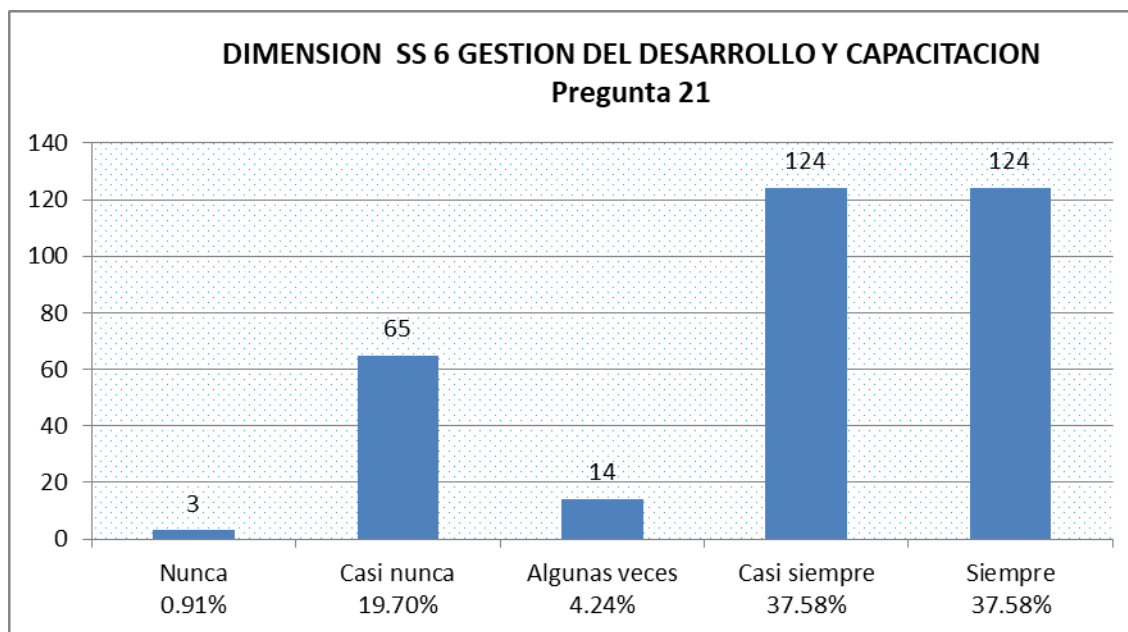
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 20: *¿Se siente satisfecho con los Webinar que ofrece la SUNARP?* de la **Tabla N° 14**, que un 26.67%, un 38.48% y un 24.85% de los trabajadores encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre se sienten satisfechos por los webinar que programa la entidad.

Un 3.33% y un 6.67% y un 26.67% de los trabajadores encuestados señalaron que nunca y casi nunca se sienten satisfechos por los webinar

## Grafico 62

### Charlas de prevención contra la COVID-19

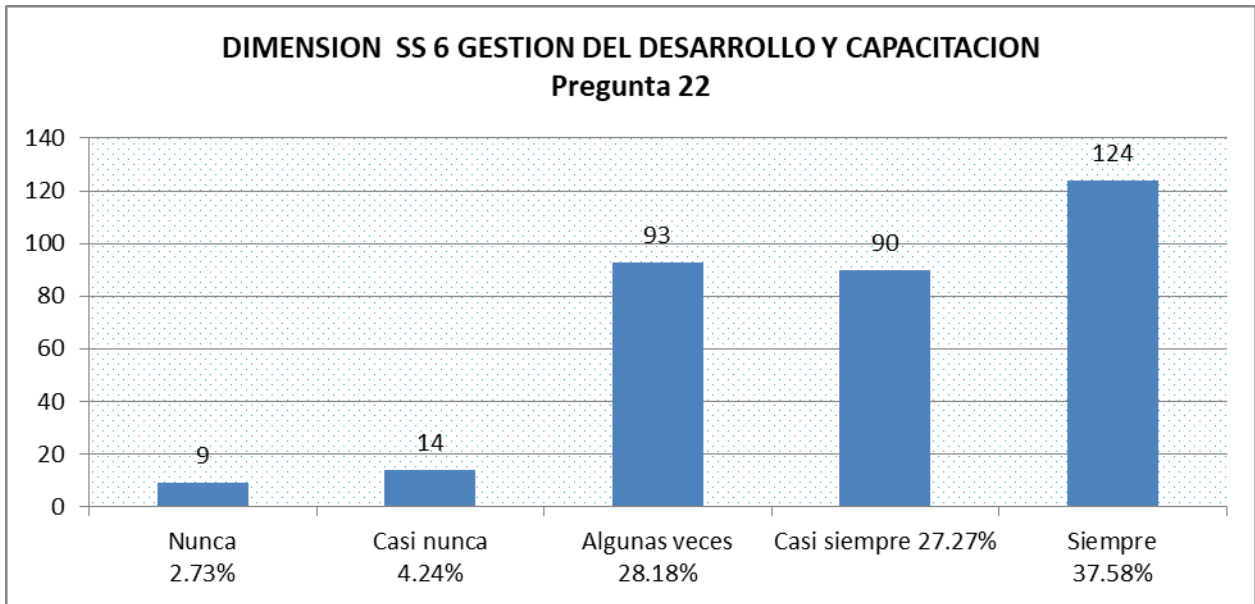


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 21: *¿La SUNARP se preocupa en capacitarlo con charlas de prevención relacionadas al COVID-19?* de la **Tabla N°14**, que un 37.58 % y otro 37.58% de los trabajadores encuestados sienten que casi siempre y siempre la Sunarp se preocupa en capacitarlo en charlas de prevención contra la COVID-19. También podemos observar que un 19.70% y 4.24% de los trabajadores encuestados señala que casi nunca y algunas veces respectivamente, la Sunarp se preocupa en capacitarlo en charlas de prevención contra la COVID-19. Un 0.91% de los trabajadores encuestados señala que nunca la Sunarp se preocupa en capacitarlo en charlas de prevención contra la COVID-19.

**Grafico 63**  
**Capacitación recibida**



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
 Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 22: *¿Ha recibido alguna capacitación desde que se inició la pandemia del COVID-19 hasta el 31 de diciembre del 2020?* de la **Tabla N° 14**, observamos que un 28.18%, de los trabajadores encuestados señalaron que algunas veces han recibido alguna capacitación hasta el 31 de diciembre del 2020. Un 27.27% y un 37.58 % de los trabajadores encuestados señalaron que casi siempre y siempre han recibido alguna capacitación hasta el 31 de diciembre del 2020.

Un 2.73% y otro 4.24% de los trabajadores encuestados señalaron que nunca y casi nunca han recibido capacitación hasta el 31 de diciembre del 2020.



4.2.6 Resultados de la dimensión Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Bienestar Social).Ítems 23, 24, 25 y 26.

**Tabla 15**

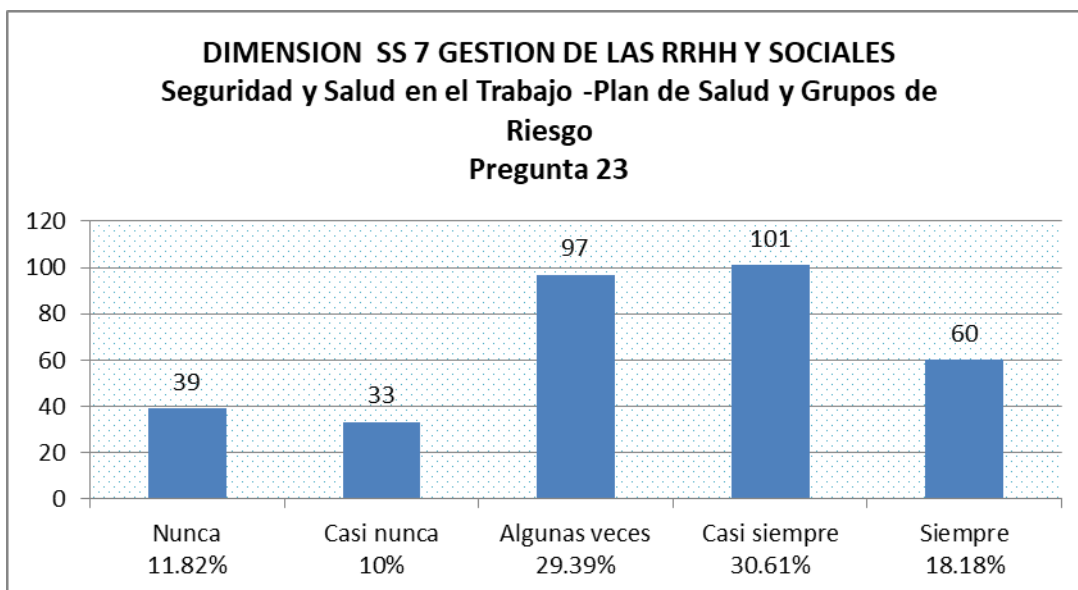
**Resultados de la dimensión “Subsistema 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Bienestar Social).Ítems 23, 24, 25 y 26”**

Pregunta 23	Indicadores	Resultados			
¿Se siente muy seguro con el Plan de Salud sobre el tratamiento del COVID-19 para usted y su familia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Salud y grupos de riesgo</li> </ul>	Nunca	39	11.82%	
		Casi nunca	33	10.00%	
		Algunas veces	97	29.39%	
		Casi siempre	101	30.61%	
		Siempre	60	18.18%	
<b>Resultados</b>					
<b>Pregunta 24</b> ¿Usted o alguien de su familia ha utilizado el Plan de Salud de la EPS para el tratamiento del COVID-19?		Nunca	240	72.73%	
		Casi nunca	16	4.85%	
		Algunas veces	31	9.39%	
		Casi siempre	25	7.58%	
		Siempre	18	5.45%	
<b>Resultados</b>					
<b>Pregunta 25</b> ¿La SUNARP cumple con solicitarle las Declaraciones Juradas en el marco de las medidas de prevención frente al coronavirus dispuestas por el Gobierno Central?		Nunca	9	2.73%	
		Casi nunca	6	1.82%	
		Algunas veces	52	15.76%	
	Casi siempre	77	23.33%		
	Siempre	186	56.36%		
<b>Resultados</b>					
<b>Pregunta 26</b> ¿Usted cree que los trabajadores en grupo de riesgo siempre deben ser monitoreados por la SUNARP?	Nunca	2	0.61%		
	Casi nunca				
	Algunas veces	12	3.64%		
	Casi siempre	53	16.06%		
	Siempre	263	79.70%		

Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

## Grafico 64

### Plan de Salud sobre COVID-19

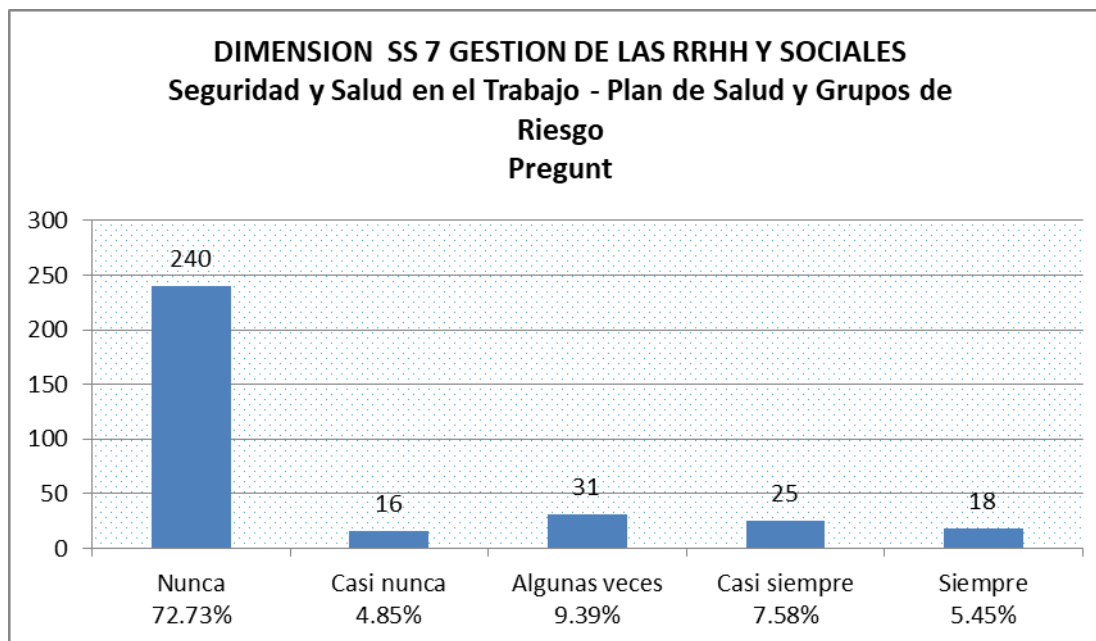


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 23: *¿Se siente muy seguro con el Plan de Salud sobre el tratamiento de la COVID-19 para usted y su familia?* de la **Tabla N° 15**, que un 30.61 % y un 18.18% de los trabajadores encuestados señalaron que casi siempre y siempre respectivamente, se sienten muy seguros con el Plan de Salud. Un 29.39% de los trabajadores encuestados señalaron que algunas veces, se sienten muy seguros con el Plan de Salud y un 11.82% y 10% de los trabajadores encuestados también señalaron que nunca y casi nunca se sienten muy seguros con el tratamiento de la COVID-19 en el Plan de Salud para él y su familia.

## Grafico 65

### Uso del Plan de Salud para tratamiento del COVID-19



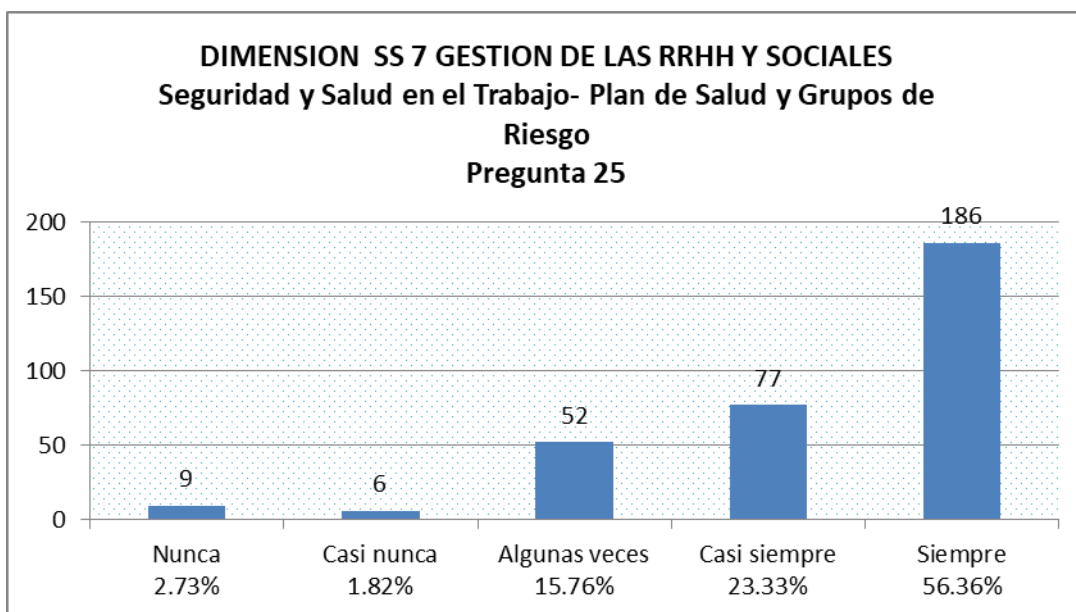
Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional

Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 24: *¿Usted o alguien de su familia ha utilizado el Plan de Salud de la EPS para el tratamiento de la COVID-19?* de la **Tabla N° 15**, que un 72.73 % de los trabajadores encuestados señalaron que nunca han utilizado el Plan de salud de la EPS para tratamiento de la COVID-19. Un 7.58% y 5.45% de los trabajadores encuestados casi siempre y siempre respectivamente, señalaron que han utilizado el Plan de Salud de la EPS para tratamiento de la COVID-19. Un 4.85% y 9.39% de los trabajadores encuestados señalaron que nunca y casi nunca respectivamente han utilizado el Plan de salud de la EPS para tratamiento de la COVID-19.

## Grafico 66

### *Declaraciones Juradas dispuestas por el gobierno para prevención de la COVID-19*

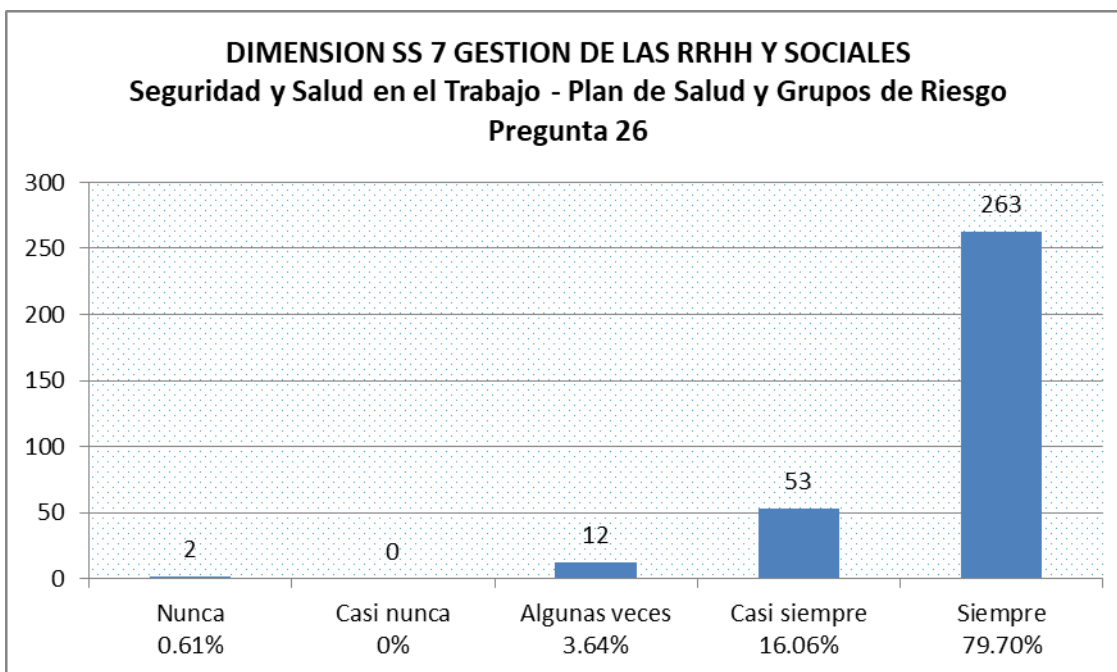


Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 25: *¿La SUNARP cumple con solicitarle las Declaraciones Juradas en el marco de las medidas de prevención frente al coronavirus dispuestas por el Gobierno Central?* de la **Tabla N° 15**, que un 15.76%, un 23.33% y un 56.36 % de los trabajadores encuestados señalaron que algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente, la Sunarp cumple con solicitarle las Declaraciones Juradas. Un 2.73% y un 1.82% nunca y casi nunca respectivamente señalan que la Sunarp cumple con solicitarle las Declaraciones Juradas.

## Grafico 67

### Monitoreo de trabajadores en grupo de riesgo



Fuente: Cuestionario aplicado a 330 trabajadores a nivel nacional  
Elaboración propia

Observamos como resultado de la pregunta 26: *¿Usted cree que los trabajadores en grupo de riesgo siempre deben ser monitoreados por la SUNARP?* de la **Tabla N° 15**, que un 79.70 % de los trabajadores encuestados señalaron que siempre la entidad debe realizar un monitoreo del personal en grupo de riesgo. Un 16.06% de los trabajadores encuestados señala que los trabajadores en grupo de riesgo siempre deben ser monitoreados por la Sunarp y solo un 0.61% y 3.64% de los trabajadores encuestados señala que nunca y algunas veces respectivamente, los trabajadores en grupo de riesgo siempre deben ser monitoreados por la Sunarp, lo cual indica una buena señal en esta acción de recursos humanos.

## CAPÍTULO V: DISCUSION

Obtenidos los resultados presentados en el Capítulo IV Resultados y Propuestas de valor del presente trabajo de investigación, procederemos con la discusión correspondiente:

### 5.1 Discusión sobre la implementación del trabajo remoto

Oscar del Río Gonzales (2020) en su artículo: “II. IMPACTO EN EL AMBITO LABORAL, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por la pandemia del coronavirus, es la encargada de emitir las reglas especiales en esta modalidad de trabajo que permite a los trabajadores en general trabajar desde su domicilio, lugares distantes de la sede del centro de trabajo, sin horarios, solo cumplir las tareas encomendadas incluyendo también a los trabajadores de la actividad pública y privada.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, (R.M. N° 072-2020-TR), señala que el trabajo remoto considera prestar servicios subordinados de manera presencial en su lugar de residencia u en otro lugar donde se pueda aislar, donde el trabajador debe utilizar todo tipo de mecanismo posible para ejecutar sus funciones fuera del local de su trabajo y de acuerdo al tipo de funciones que realiza.

SERVIR sostiene en su artículo 4 de su Directiva de trabajo remoto que esta modalidad es compatible con el trabajo presencial, no restringiéndose por los servicios que se presten mediante medios informáticos y cualquier otro servicio que no cuente físicamente con el trabajador en la entidad. Las instituciones públicas deberán identificar que personal

realizara trabajo remoto y quienes modalidades mixtas, tomando en cuenta los grupos de riesgo al cual pueda pertenecer el trabajador.

El Decreto de Urgencia N° 127-2020, señala la obligación que tiene todo empleador para respetar la desconexión digital del trabajador fuera del horario de trabajo.

De los resultados obtenidos en la **Tabla N° 5**, relacionada a la pregunta N°3, el 30% de los responsables de recursos humanos encuestados señalan que **siempre** se pudo observar que los trabajadores se adecuaron progresivamente a esta modalidad. Un 50% de los responsables de recursos humanos encuestados señalan que **casi siempre** los trabajadores se adecuaron progresivamente al trabajo remoto y un 20% señalan que **algunas veces** los trabajadores se adecuaron a esta modalidad de trabajo.

Es importante observar los resultados obtenidos en la **Tabla N° 11**, relacionada a la pregunta N° 8, el 30% de los trabajadores encuestados señalan que **nunca** han tenido problemas con su familia al realizar trabajo remoto en su domicilio. Un 25.76% de los trabajadores encuestados señalan que **casi nunca** han tenido problemas familiares realizando trabajo remoto pero un 28.84% de los trabajadores encuestados señalan que **algunas veces** han tenido problemas familiares realizando trabajo remoto alternando su vida laboral.

Comparando lo señalado por Oscar del Rio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Servir, con los resultados obtenidos en la encuesta para los encargados de recursos humanos quienes observaron que un gran número de los trabajadores se adecuaron progresivamente al trabajo remoto desde sus domicilios, alternando con su vida

familiar , es muy importante mencionar que esa mixtura de trabajar en casa y la convivencia familiar a la vez, pueden generar problemas en el trabajador, por lo que se debe tomar en cuenta que un 28.84% de los trabajadores encuestados señalaron que **algunas veces** tuvieron problemas familiares en sus domicilios durante su trabajo remoto, situación que es necesario evaluar para realizar las acciones respectivas.

Asimismo, en relación a lo señalado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, se observa que esta adecuación progresiva del trabajo remoto en porcentajes menores ha sido motivado por un quiebre del horario de trabajo por parte de la entidad, debido a que muchos trabajadores se les requerían información mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos fuera de la jornada de trabajo, por lo que optaron por la desconexión digital.

## **5.2 Discusión sobre si el brote de la pandemia del COVID-19 y la positividad del virus están afectando la salud mental y produciendo estrés en los trabajadores de la Sunarp**

El trabajo de investigación de la OIT “Frente a la Pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo, (OMS y OIT, 2018) páginas 19 y 20, señala que el COVID-19 afecta la salud mental de la población y sometiéndolos a niveles altos de estrés. En el caso de los trabajadores está ocasionando incertidumbre debido a los cambios laborales en la legislación y los procesos.

Se han observado factores que inducen estrés en los trabajadores **como el miedo a que algún miembro de su familia o sus compañeros de labores puedan ser infectadas**, temor a que no se les entreguen sus Equipos de Protección Personal, el incumplimiento de protocolos de seguridad y cuidado del personal.



En la página 16, señala que deben implementarse medidas administrativas que permitan el control y vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo para poder detectar en una etapa temprana efectos negativos para la salud para atender en forma inmediata la infección. También una buena orientación para seleccionar y utilizar los Equipos de Protección Personal.

La Organización Mundial de la Salud en su artículo #Sanos en Casa-Salud Mental, señala que para lograr reducir las infecciones del COVID-19, las personas se encuentran cambiando sus rutinas diarias, debido a que se están acostumbrando poco a poco al teletrabajo, a la falta de contacto físico con amigos y familiares, la educación en casa, la falta de trabajo así como al temor al virus y preocuparse por las personas de riesgo, por eso es importante realizar otras actividades para el cuidado de nuestra salud mental.

El **Cuadro N° 4** sobre Positividad de las pruebas de descarte Covid-19 y tasa de mortalidad de la página 41 del presente trabajo de investigación, donde se observa que la positividad de los trabajadores de la Sunarp a nivel nacional llega al 30.47%, con un resultado de 1,270 trabajadores contagiados y de 13 trabajadores fallecidos, generando una situación que ha causado miedo, incertidumbre y estrés entre los trabajadores.

Podemos observar que en los resultados obtenidos en la **Tabla N° 5**, relacionada a la pregunta N°1, el 55% de los responsables de recursos humanos encuestados señalan que **siempre** se pudo observar que los trabajadores han sentido miedo y preocupación cuando se inició la pandemia. También observamos que un 35% de los encargados de recursos humanos encuestados señalan que **casi siempre** se pudo observar que los trabajadores también sintieron miedo y preocupación cuando se inició la pandemia. Un 10% señalan que

observaron **algunas veces** los trabajadores sintieron miedo y preocupación por la pandemia del COVID-19.

Comparando lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, la Organización Mundial de la Salud-OMS, la Positividad de las pruebas de descarte Covid-19 y tasa de mortalidad , en relación a los resultados obtenidos en la encuesta para los responsables de recursos humanos, el brote de coronavirus determino que el gobierno central disponga el confinamiento obligatorio de la población en sus hogares y dé como resultado que nuestros trabajadores se sientan afectados por la inseguridad laboral, incertidumbre y estrés debido al riesgo a contraer el COVID-19, por lo que es necesario realizar actividades de acompañamiento y evaluaciones que tenga como objetivo promover acciones de bienestar psicosocial así como aplicar pruebas de descarte Covid-19 moleculares y/o de antígeno (nasofaríngeo) con una frecuencia mensual, para darle tranquilidad a los trabajadores.

### **5.3 Discusión sobre la implementación del sistema de teletrabajo dentro de los puestos de la entidad.**

M. Angeles Duran, en el Informe elaborado desde la Plataforma Temática Interdisciplinaria Salud Global/Global Health del CSIC”, (Autores varios, 2020) sostiene que los expertos han recomendado que la población esté preparada ante una pérdida de los empleos, problemas para una nueva incorporación al mercado de trabajo debido a que ante esta situación se debe de contar con altos conocimientos en tecnologías de la información, conectividad, información a través de la web, entre otros.

También menciona que debemos estar preparados psicológicamente para los nuevos trabajos que se presenten que serán de alta rotación, con plazos fijos e independientes, dirigido más hacia los emprendedores que un trabajador dependiente.

El Colegio de Sociólogos del Perú, en su compilación de artículos “El Coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura pandemia” Lima – Perú, (2020, p.782 y 783), señala que la aparición de oficinas virtuales u online debido al teletrabajo, permitirá ahorrar a las empresas costos de alquiler. También cambiara la arquitectura de las ciudades donde habrá más espacio en los exteriores como jardines y amplias terrazas, con edificaciones donde los ascensores sean más espaciosos y que funciones con la voz, evitando el contacto mediante botones.

La Ley N° 30036, que regula el Teletrabajo en el país, señala que el teletrabajo tiene como característica principal realizar labores subordinadas sin que el trabajador se encuentre en forma presencial en la empresa, a quien se le denomina “teletrabajador”, quien utiliza las tecnologías de la información u otros medios para ser controlado y supervisado.

Podemos observar los resultados obtenidos en la **Tabla N° 11**, relacionada a la pregunta N° 9, el 46.97% de los trabajadores encuestados señalan que **siempre** se debería implementar el teletrabajo en los puestos teletrabajables, un 19.09% de los trabajadores encuestados señalan que **casi siempre** debería implementarse el teletrabajo, un 29.09% de los trabajadores encuestados señalan que **algunas veces** debería implementarse, un 1.82% de los trabajadores encuestados señalan que casi nunca y un 3.03% de los trabajadores encuestados señalan que **nunca** debería implementarse el teletrabajo en los puestos

teletrabajables de la entidad, por lo que es importante que la SUNARP pueda implementar en un corto plazo puestos teletrabajables para su personal, situación que está regulado por ley, se ha vuelto tendencia debido a la pandemia del coronavirus.

Comparando lo señalado por M. Angeles Duran, el Colegio de Sociólogos del Perú y por la Ley N° 30036 sobre el teletrabajo, con los resultados obtenidos en la encuesta para los trabajadores de la entidad, se observa que a pesar que el teletrabajo ha sido adoptado por muchas empresas internacionales y nacionales, la Oficina General de Recursos Humanos de la SUNARP recién va a implementar el teletrabajo debido a que ya tiene mapeado los puestos teletrabajables.

#### **5.4 Discusión sobre la capacitación virtual (online) de los trabajadores durante la pandemia del coronavirus.**

Rene Mena Seyfert, en su artículo Actividades de Capacitación en tiempos de COVID-19: qué sí hacer y cómo, señala que debido al brote del COVID-19 es necesario aplicar medidas no tradicionales y que sean innovadoras relacionadas a la capacitación. Este cambio debe estar dirigido para impulsar la productividad de los trabajadores, mejorar la capacitación utilizando sistemas informáticos con contenidos temáticos de vanguardia.

Las áreas de recursos humanos deben de ser creativas e innovadores para que puedan implementar sus programas de entrenamiento relacionados a temas actuales como el que vivimos. También señala que es importante diseñar mensajes comunicacionales como videos, guías e infografías en las actividades de los trabajadores.

También señala que se debe virtualizar la capacitación presencial para poder colocar en la red todos los cursos necesarios para los trabajadores y realizar las capacitaciones y comunicaciones mediante el uso de plataformas tecnológicas de la empresa como las videoconferencias grupales y otros elementos que se puedan utilizar para hacer llegar la información a todos.

De acuerdo a Antonio Cabrales y otros autores en su recopilación de artículos “Enseñanza de Emergencia a Distancia: Textos Para La Discusión”, señalan que durante la pandemia del COVID-19 han surgido reuniones virtuales y el uso del teletrabajo que han cambiado nuestra sociedad, señalando que el sector educación es el más afectado y que y que miles de millones de estudiantes en el planeta se encuentran sin estudiar. También señalan que la crisis ha dado como resultado un nuevo tipo de educación: Enseñanza de emergencia a distancia.

Observamos los resultados de la **Tabla N° 14**, relacionada a la pregunta N° 19, donde el 33.64 % de los trabajadores encuestados señala que **siempre** la entidad se preocupa de capacitarlos de manera virtual, un 32.42% de los trabajadores encuestados señala que **casi siempre** la entidad se preocupa por capacitarlos, un 23.94% de los trabajadores encuestados señala que **algunas** veces la entidad se preocupa por seguir capacitándolos de manera virtual , un 6.97% de los trabajadores encuestados piensa que **casi nunca** la entidad se preocupa por seguir capacitándolos de manera virtual y una 3.03% de los trabajadores encuestados señalan que **nunca** se preocupan por continuar capacitándolos de manera virtual, por lo que podemos observar que ante las normas que ha emitido el gobierno en la emergencia sanitaria por la pandemia del coronavirus, donde prohíbe las

clases presenciales en las aulas escolares, universitarias, academias, Institutos de Capacitación, la SUNARP ha podido coordinar con profesionales e instituciones externas, la implementación de cursos a distancia para continuar con las capacitaciones de orden virtual establecidas en el Plan de Desarrollo de Personas.

Esta situación también lo podemos observar en los Webinar ofrecidos por la Sunarp durante la pandemia del coronavirus.

En cuanto a los resultados de la **Tabla N° 14**, relacionada a la pregunta N° 20 indican que un 24.85 % de los trabajadores encuestados señalo que **siempre** se sienten satisfechos por los webinar que programa la entidad, un 38.48% de los trabajadores encuestados señalo **casi siempre** se sienten satisfechos por los webinar que programa la entidad , un 26.67% de los trabajadores encuestados señalo que **algunas veces** se sienten satisfechos por los webinar que programa la entidad , un 4.24% de los trabajadores encuestados señalo que casi nunca se sientes satisfechos y un 2.73% de los trabajadores encuestados señalo que nunca se sienten satisfechos por los webinar que programa la entidad, situación que implica se refuerce más el contenido de este tipo de capacitación debido a que observamos a más de un tercio de los trabajadores que no se encuentran satisfechos.

## **5.5 Discusión sobre la implementación de normas de bioseguridad y adquisición de Equipos de Protección Personal-EPP.**

La OIT en el trabajo de investigación “Frente a la Pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo, (OMS y OIT, 2018) señala que se han observado factores que inducen estrés en los trabajadores como el miedo a que algún miembro de su familia o sus

compañeros de labores puedan ser infectadas, el temor a que no se les haga entrega de Equipos de Protección Personal y no se lleguen a cumplir los protocolos relacionados al cuidado del personal y de seguridad.

El Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobado por el MINSA, que considera lineamientos relacionados a la limpieza y desinfección que se deben realizar en las empresas, monitorear el estado de salud de los trabajadores antes que ingresen a su trabajo, lavarse y desinfectarse las manos en forma obligatoria, implementación de programas comunicacionales para prevenir el contagio en el trabajo, reglas de prevención para ser aplicadas a todos los trabajadores, reglas para la protección personal y vigilar la salud de los trabajadores en el marco de la pandemia.

Los resultados obtenidos en la **Tabla N° 12**, relacionada a las preguntas N° 10, 11, 12, 13, 14 y 15, observamos lo más resaltante de los trabajadores encuestados: en relación a la pregunta N° 10, un 20% respondieron **casi siempre** y un 71.52% respondieron que **siempre** se cumple con la toma de temperatura, desinfección del calzado mediante un contenedor impregnado con solución virucida y desinfección de las manos con alcohol. En relación a la pregunta N° 11, observamos que un 22.42% respondieron **casi siempre** y un 65.45% respondieron que **siempre** la SUNARP cumple con realizar la desinfección de su área de trabajo donde realiza sus funciones diarias. En relación a la pregunta N° 12, observamos que un 23.64% respondieron **casi siempre** y un 62.42% respondieron que **siempre**, la SUNARP cumple con realizar la desinfección de su área de trabajo donde realiza sus funciones diarias. En relación a la pregunta N° 13, también observamos que un 23.03%

respondieron **casi siempre** y un 63.64% respondieron que **siempre**, la SUNARP cumple con realizar la desinfección de su área de trabajo donde realiza sus funciones diarias. También observamos que en la pregunta N° 14, también observamos que un 18.48% respondieron **casi siempre** y un 76.67% respondieron que **siempre**, la SUNARP cumple con instalar vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios, para cuidar a mis compañeros de trabajo. Por último, en relación a la pregunta N° 15, observamos que un 22.42% respondieron **casi siempre** y un 70.61% respondieron que **siempre**, la SUNARP ha realizado la implementación de ventanillas de acuerdo a las especificaciones técnicas de bioseguridad para los trabajadores que realizan labores de atención y/o contacto directo con el público.

Realizando la comparación entre lo indicado por la OIT y el Documento técnico aprobado por el MINSA, los resultados obtenidos en la encuesta para los responsables de recursos humanos y los resultados obtenidos en la encuesta para los trabajadores, observamos que en nuestro trabajo de investigación existe coherencia y se encuentran de acuerdo al cumplimiento por parte de la Sunarp de la eficacia de las medidas de bioseguridad implementadas a través de los protocolos internos.

## **5.6 Discusión sobre la compra de Equipos de Protección Personal-EPP, para los trabajadores.**

El Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobado por el MINSA, considera en uno de sus lineamientos



que el empleador tiene que ver la forma de tener a su disposición los EPP, coordinando con el profesional de salud.

En los resultados obtenidos en la **Tabla N° 10**, relacionada a las preguntas N° 1, 2, 3 y 4, observamos lo más resaltante de los trabajadores encuestados: en relación a la pregunta N° 1, un 16.97% respondieron **casi siempre** y un **73.94%** respondieron que **siempre** la SUNARP cumplió con entregar los EPP al reingresar a su trabajo de manera presencial o semipresencial. Observamos también que en la pregunta N° 2, **casi siempre** un 35.76% de los trabajadores encuestados y un 41.82% de los trabajadores encuestados, respondió que el equipo de protección personal que le entregaron le otorga seguridad y protección durante su trabajo. En relación a la pregunta 3 **casi siempre** un 26.97% de los trabajadores encuestados y un 55.45% de los trabajadores encuestados siempre respondió que la entidad cumple con entregarle con cierta frecuencia la reposición de sus equipos de protección personal. Y por último, en relación a la pregunta N° 4, **casi siempre** el 38.18% de los trabajadores encuestados y **siempre** el 34.55% de los trabajadores encuestados cree que el equipo de protección personal que le entregaron es el adecuado para las funciones que realiza.

Comparando lo estipulado por el Documento Técnico del MINSA y los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la Sunarp, coincidimos que la entidad ha cumplido con entregar los equipos de protección personal con cierta frecuencia guardando relación con las funciones que realizan los trabajadores.

## **5.7 Discusión sobre la emisión de diferentes normas laborales y sanitarias relacionadas al COVID-19.**

Desde el mes de marzo de 2020, se emitieron diversas normas relacionadas al COVID-19, por parte del gobierno central y de diferentes entidades. Toda esta normatividad se enfocó en la emergencia sanitaria, normas laborales relacionadas al trabajo remoto y modalidades de trabajo, prevención de la salud, entre otras, las cuales se mencionan en la página 7 de esta investigación.

Dentro de los resultados obtenidos en la **Tabla N° 13**, relacionada a la pregunta N° 18 indican que **casi siempre** un 23.64 % de los trabajadores encuestados y **algunas veces** un 42.12% de los trabajadores encuestados cree que el Estado ha emitido demasiadas normas laborales y sanitarias relacionadas al COVID-19 que aún no puede poder entenderlas.

Las normas emitidas durante la pandemia del coronavirus y los resultados de la encuesta para los trabajadores reflejan que esta pandemia, por ser una situación sanitaria de emergencia y de una repercusión mundial, ha determinado que el gobierno haya emitido diversas normas dirigidas a los empleadores, trabajadores y sociedad en general para evitar su propagación y mitigar su efecto.

## **5.8 Discusión sobre realizar coordinaciones con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por el COVID-19.**

La Ley N° 29783, sobre seguridad y salud en el trabajo, se circunscribe en imponer la cultura de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, con apoyo del

empleador y la fiscalización y control del Estado en los centros de trabajo, buscando que se involucren los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Greta Monge, en su artículo “El rol del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la reactivación económica tras el COVID-19”, sostiene que las funciones del CSST se han empoderado porque dicho Comité es el que aprueba el Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo, para que reinicien actividades.

En relación a la **Tabla N° 9**, de la pregunta 30, observamos que un 65 % de los responsables de recursos humanos encuestados señalo que **siempre** ha coordinado con el CSST la elaboración de dicho Plan y 25% **nunca** coordinaron con dicho Comité.

Comparando los resultados obtenidos con lo señalado en la Ley N° 29783 y lo señalado por Greta Monge, se coincide en la importancia que la entidad coordine con su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para la elaboración del Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo.

### **5.9 Discusión sobre la importancia de la Matriz de Distribución de Personal para el control del aforo de personal y modalidades de trabajo.**

El D. S. N° 094-2020-PCM, señala que ya se pueden reiniciar las actividades por parte del sector publico pero hasta un tope del cuarenta por ciento (40%) de su capacidad en esta etapa, adoptando las medidas pertinentes para atender a los usuarios, considerando las restricciones sanitarias, respetando la distancia social, priorizar el trabajo remoto, virtualizar trámites y servicios, variar horarios y turnos de trabajo.

SERVIR, en su Guía operativa relacionada a la emergencia sanitaria, señala que se debe determinar el aforo de cada uno de los locales y oficinas de la entidad de acuerdo a lo que recomienda el MINSA.

También señala que en el contexto sobre trabajo remoto, se debe contar con un Registro donde se exprese como está distribuido el personal tomando en cuenta su modalidad de trabajo.

En la Guía COVID PCM “Orientaciones para la gestión de gobiernos regionales y locales durante la emergencia del COVID-19”, se enfatiza que el porcentaje de 40% es un MÁXIMO, pudiendo ser que la entidad defina un porcentaje menor. El porcentaje se calcula considerando a todo el personal bajo cualquier modalidad de contratación. Además, el porcentaje incluye a los que ya vienen desarrollando funciones presenciales, tales como el personal de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, serenazgo, entre otros.

En relación a la **Tabla N° 4**, de la pregunta 13, observamos que el 85% de los encargados de recursos humanos encuestados **siempre** formularon una matriz de distribución de personal para controlar el aforo de personal y modalidades de trabajo, **casi nunca** un 5%, **algunas veces** otro 5% y **casi siempre** el 5% de los encargados de recursos humanos encuestados.

Realizando la comparación de los resultados de la encuesta a los responsables de recursos humanos encuestados con lo señalado en el D.S. N° 094-2020-PCM, la Guía Covid PCM y la Guía de SERVIR, observamos que la Sunarp cumplió con dichas normas y elaboró una Matriz de Distribución de Personal por Unidades Orgánicas para poder supervisar el

reingreso de personal a cada una de sus áreas mediante modalidad presencial y mixta, evitando superar dicho aforo, pero una modificación de la norma que elimino dicho porcentaje meses después determino que la entidad dispusiera el reingreso de más personal a la entidad (superando el 40%) lo que determino contagios por el COVID-19.

#### **5.10 Discusión sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en los subsistemas de recursos humanos.**

SERVIR, en su Guía operativa relacionada a la emergencia sanitaria, expone en su Capítulo 3. Modalidades de Trabajo, que debido a la pandemia del coronavirus se debe priorizar el trabajo remoto incorporando la mayor cantidad de servidores. En el Capítulo 4. Control y registro de asistencia presencial se señalan los procedimientos para evitar que el control de asistencia sea en forma dactilar. En el Capítulo 5.- Pago de Planillas señala que el mecanismo de entrega de boletas de remuneraciones debe cambiar a medios virtuales: correo electrónico, intranet, mensajería instantánea. En el Capítulo 6.- Procesos de selección para contratación de personal CAS, considera la recepción virtual con el mínimo de documentos donde se observe que se está cumpliendo con los requisitos señalados en el perfil de puesto. En el Capítulo 8.- Capacitación, donde la virtualización de sus cursos y programas deben ser prioritarios y de necesidad de la entidad. En el Capítulo 9.- Gestión del rendimiento donde señala que este contexto de modalidades de trabajo, permitirá contar con evidencias para lograr la medición de la producción de cada servidor. El Capítulo 10.- Seguridad y Salud en el Trabajo identificar que acciones seguir para implementar y monitorear el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID – 19 en el trabajo. El Capítulo 11. Bienestar Social donde señala que los planes de bienestar pueden ser

configurados de acuerdo a la realidad, realizando actividades de tipo virtual y de acuerdo a la temática.

Comparando lo señalado por la Guía de SERVIR con los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a los encargados de recursos humanos y trabajadores encuestados, se observa que existe coincidencia debido a los efectos del COVID-19 en la gestión de recursos humanos, por lo que los procesos de cada uno de los subsistemas de recursos humanos han sufrido modificaciones muy importantes, basadas en la aplicación de las tecnologías de la información para virtualizar cada uno de ellos y evitar posibles contagios entre los trabajadores.

### **Figura 12**

#### ***Tendencias de Recursos Humanos a partir del 2021***



*Nota. Adaptado de Las 10 grandes tendencias de Recursos Humanos en 2021. Equipos & talento (https://www.equipostrytalento.com/noticias/2020/12/01/las-10-grandes-tendencias-de-recursos-humanos-en-2021)*

## CONCLUSIONES

1. Desde el inicio y durante el estado de emergencia por el COVID-19, se emitieron demasiadas normas laborales y sanitarias por parte del gobierno central y otras entidades del Estado, creando confusión en los trabajadores y empleadores, pero que durante su implementación dieron los resultados esperados en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP, demostrando su eficacia.
2. El trabajo remoto como parte de las modalidades de trabajo, tuvo bastante aceptación por parte de los trabajadores y mostraron su conformidad y tranquilidad al realizar sus funciones en sus domicilios para estar con su familia, salvo algunos casos donde se observaron problemas familiares y molestias debido a requerimientos laborales por parte de la entidad fuera de la jornada de trabajo.
3. Las acciones de distanciamiento social y supervisión del lavado frecuente de manos, fue acatado por todos los trabajadores que realizaron trabajo presencial y mixto, para impedir la propagación del COVID-19, acciones que la SUNARP debe supervisar para mantener su fiel cumplimiento y control.
4. En cuanto al aforo, la SUNARP desde un inicio respetó el 40% dispuesto por el gobierno, pero luego, con las modificaciones normativas emitidas y al no disponerse expresamente dicho porcentaje, hubo una pequeña brecha en el control de aforo de la entidad al ingresar más personal a realizar trabajo presencial, situación que dio como resultado el incremento de contagios por COVID-19.

5. La Alta Dirección de la SUNARP y la Gerencia General, impulsaron estrategias digitales para que los principales productos de la SUNARP, como actos inscribibles, procedimientos registrales y servicios de publicidad registral que antes se realizaban de manera presencial con la participación de los trabajadores, puedan ser atendidos a través de la web, para evitar posibles infecciones de la COVID-19.
6. La SUNARP, al inicio de la pandemia no contaba con puestos teletrabajables para que los trabajadores laboren desde sus domicilios, de acuerdo a lo señalado por la normativa vigente, por lo que tuvo que implementar el trabajo remoto vía VPN con sus trabajadores.
7. Aun se continúan tomando las pruebas de descarte del COVID-19 en forma periódica y al reingreso de personal e ingreso de nuevo personal, observándose que la positividad de las mencionadas pruebas en el periodo del 04/06/2020 al 30 de abril de 2021, fue de 1,270 trabajadores contagiados con el virus del Covid-19, que representa el 30.47% del total de 4,168 trabajadores de la población de estudio del presente trabajo de investigación.
8. En cuanto al Subsistema 1 Planificación de Políticas de Recursos Humanos, la SUNARP ha emitido lineamientos generales para informar a los trabajadores sobre las medidas internas a tomar por la entidad y protocolos de bioseguridad, para evitar que el coronavirus se propague y contagie.



9. En cuanto al Subsistema 2 Organización del Trabajo y su distribución, se observó que la SUNARP apoyo a los trabajadores en otorgar a los que se encontraban en la modalidad de trabajo remoto, los VPN para que vía internet se conecten con la computadora ubicada en su puesto de trabajo.
  
10. En cuanto al Subsistema 3 Gestión del Empleo, se observa que los trabajadores tuvieron miedo y preocupación al inicio de la pandemia, se adecuaron progresivamente al trabajo remoto, se sintieron acompañados por la entidad y no redujeron su productividad. La selección, inducción y desvinculación de personal se realizó mediante plataformas virtuales y se realizó la supervisión del control de asistencia de las modalidades de trabajo presencial, semipresencial remoto y licencias con goce de remuneraciones.
  
11. En cuanto al Subsistema 4 Gestión del Rendimiento, la SUNARP no pudo planificar ni realizar el seguimiento de la evaluación del desempeño de personal.
  
12. En cuanto al Subsistema 5 Gestión de la Compensación, la SUNARP ha cumplido con el pago oportuno de las remuneraciones mensuales y diversos beneficios colaterales para todos los trabajadores, a pesar del confinamiento social y cierre de las empresas, creando una boleta virtual que se remite a los trabajadores mediante el correo electrónico institucional.

13. En cuanto al Subsistema 6. Gestión de Desarrollo y Capacitación, la SUNARP impulso programas de capacitación virtual en su PDP- Plan de Desarrollo de las Personas y webinar con diferentes temas registrales y administrativos.
  
14. En cuanto al Subsistema 7. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, la SUNARP, a través de la Oficina General de Recursos Humanos coordino con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la aprobación y modificación del Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo, la compra y entrega de los Equipos de Protección Personal-EPP, contratar personal médico y enfermeras, programar la toma de pruebas serológicas, aplicar la Ficha Epidemiológica, actividades de bienestar social relacionadas al COVID-19 y coordinaciones con la dirigencia sindical para apoyar a los trabajadores.
  
15. Las acciones y procedimientos que se implementaron fueron las más adecuadas para lograr contener el impacto del COVID-19 en la gestión de los recursos humanos en la SUNARP, observándose que el índice de mortalidad durante el periodo comprendido entre el 16/03/2020 al 30/04/2021 fue de 13 trabajadores a nivel nacional, que representa el 0.31% del total de 4,168 trabajadores de la población de estudio del presente trabajo de investigación.

## RECOMENDACIONES

1. La pandemia del COVID-19, ha permitido la digitalización de diversos procedimientos técnicos para gestionar los recursos humanos y la entrega de productos registrales a los usuarios, por lo que es necesario que la SUNARP continúe impulsando más proyectos de digitalización en todos sus procesos, para poder mitigar el avance del coronavirus en los trabajadores y los usuarios, así como sistematizar de manera virtual todos sus subsistemas de recursos humanos.
2. El trabajo remoto ha sido una buena solución para que los trabajadores continúen laborando desde sus domicilios, por lo que sería importante mantenerlos en esa situación hasta que los efectos del COVID-19 sean atenuados por la vacuna y además regular e informar sobre la desconexión digital para respetar la jornada de trabajo.
3. Es urgente que la SUNARP implemente el Teletrabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 2 de la Resolución N° 144-2020-SUNARP/GG que dispone que la Oficina General de Recursos Humanos evalúe, desarrolle y ejecute las acciones necesarias para implementar la modalidad del Teletrabajo.
4. La SUNARP debe poner mayor énfasis en la supervisión y control de las medidas sanitarias y de bioseguridad señaladas en su Protocolo y modificaciones, para mitigar la propagación de la COVID-19 entre sus trabajadores.

5. La SUNARP no debe continuar aplicando las pruebas de descarte para COVID-19 (serológica) al personal que realiza trabajo presencial y semipresencial, deben aplicarse las pruebas moleculares y/o de antígeno (nasofaríngeo), con una frecuencia mensual, lo cual reducirá la positividad en los trabajadores debido a que los resultados de dichas pruebas se dan en menor tiempo (15 minutos) a diferencia del serológico (entre 24 a 48 horas).
6. La adquisición de Equipos de Protección Personal-EPP debe efectuarse considerando el nivel de riesgo y exposición de cada puesto de trabajo, de acuerdo a lo normado por el MINSA y entregarse con una periodicidad bimensual.
7. Las medidas sobre distanciamiento social y uso de mascarillas durante el trabajo presencial y semipresencial debe ser supervisado constantemente, inclusive su incumplimiento reiterativo se debe sancionar como una falta laboral dentro del reglamento interno de trabajo.
8. El aforo de personal debe ser respetado en base al cálculo de cuantas personas realmente se requieren en cada área para realizar trabajo presencial, considerando el distanciamiento social y las funciones a realizar, acciones que pueden evitar nuevamente un incremento de contagios en la SUNARP.
9. Es importante implementar la digitalización de los legajos de personal para tener en línea y a tiempo real la información de cada uno de los trabajadores de la entidad,

para una toma de decisiones inmediata en cuanto a los planes de sucesión de carrera, encargaturas y evaluaciones de perfiles de puesto.

10. Las nuevas actividades y acciones implementadas debido a la pandemia del coronavirus y que han impactado en los subsistemas de recursos humanos y modificado sus procesos, deben incorporarse a los documentos de gestión de la Oficina General de Recursos Humanos, por lo que se deberán de modificar su Manual de Procedimientos, el Reglamento Interno de Trabajo y sus procesos dentro de cada subsistema de recursos humanos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Alles, Martha -Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. 2da. Edición. Granica. 2008, pag. 27.

Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia, 201-206. Obtenido de:  
<http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>

Arriola Guillen Marcela y Neyra Motta Hermelinda Clemencia (2020). Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Obtenido de:  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654024>

Asensio, R. (2020) “Crónica del Gran Encierro: pensando el Perú en tiempos de pandemia”, libro digital editado por el Instituto de Estudios Peruanos-IEP. Obtenido de:  
<https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cr%C3%B3nica-del-Gran-Encierro-1.pdf>,

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”. Obtenido de:  
<https://www.gob.pe/servir>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE. Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” versión 3. Obtenido de:  
[https://storage.servir.gob.pe/archivo/2021/Guia\\_ORH\\_Ver\\_3.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2021/Guia_ORH_Ver_3.pdf)

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° N° 000039-2020-SERVIR-PE. “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”.

Obtenido de:

<https://www.gob.pe/servir>

Cabrales Antonio, Graham Amy, Sahlberg Pasi, Hodges Charles, Moore Stephanie, Lockee Barb, Trust Torrey, Bond Aaron, Lederman Doug, Greene Jody, Maggioncalda Jeff, Soares Louis, Veletsianos George y Zimmerman Jonathan, (2020). Enseñanza Remota de Emergencia. Textos para la discusión. Pag.3. Mexico. Obtenido de:

<https://www.educacionperu.org/wp-content/uploads/2020/04/Ensen%CC%83anza-Remota-de-Emergencia-Textos-para-la-discusio%CC%81n.pdf>

Cedrón, Yris (2020). “Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19” (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Obtenido de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>

Centro Nacional de Información Biotecnológica (25 de octubre de 2020). Atención hospitalaria de pacientes con COVID-19: una guía para hospitalistas. Obtenido de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7182745/>

Colegio de Sociólogos del Perú (2020). “El Coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura pandemia” Lima – Perú, compilación de artículos, p.782 y 783. Obtenido de:

<https://colegiosociologosperu.org.pe/wp-content/uploads/El-Coronavirus-y-su-impacto-en-la-sociedad-actual-y-futura-mayo-2020.pdf>

Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos, 5ta. Edición, Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA S.A. Colombia, pag. 149.

Decreto Legislativo N° 1505 (2020). Decreto Legislativo que establece Medidas Temporales Excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el Covid-19. 10 de mayo de 2020. D.O. N° 1866220-6. Obtenido de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

Decreto Legislativo N° 1499 (2020). Decreto Legislativo que establece medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos Socio Laborales de los/as trabajadores/ as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid – 19. 09 de mayo de 2020. D.O. N° 1866211-6. Obtenido de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-diversas-medidas-para-gara-decreto-legislativo-n-1499-1866211-6/>

Decreto de Urgencia N° 078 (2020). Decreto de Urgencia que establece Medidas Extraordinarias y Complementarias para la Compensación de Horas de Licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el Covid-19 en el Sector Público. 01 de julio de 2020. D.O. N° 1869466-2. Obtenido de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-y-decreto-de-urgencia-n-078-2020-1869466-2/>

Decreto de Urgencia N° 026 (2020). Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional. 15 de marzo de 2020. D.O. N° 1864948-1. Obtenido de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Del Rio Gonzales, Oscar (2020). El Coronavirus y su impacto en la comunidad laboral. La Ley, el ángulo legal de la noticia. Obtenido de:

<https://laley.pe/art/9490/el-coronavirus-y-su-impacto-en-la-actividad-laboral>



Duran, M. Angeles (2020), “Una visión global de la pandemia covid-19: qué sabemos y qué estamos investigando desde el CSIC”. El trabajo después de la Covid-19, pág. 249. Plataforma Temática Interdisciplinaria Salud Global/Global Health del CSIC. Obtenido de:

<https://digital.csic.es/handle/10261/218312>

Escuela Nacional de Administración Pública (2020). Con-Texto N° 5, “COVID 19 Gestión Publica en tiempos de crisis, Desafíos de los Gobiernos Locales ante el COVID - 19”. Obtenido de:

[https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Contexto5\\_ENAP\\_2020.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Contexto5_ENAP_2020.pdf),

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Quinta Edición. Obtenido de:

[https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Hernandez\\_Fernandez\\_y\\_Baptista\\_2010](https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.). McGRAW-HILL.

Mena Seyfert, Rene (2020). “Actividades de Capacitación en tiempos de COVID-19: qué sí hacer y cómo”. IDESAA Escuela de Negocios. Obtenido de:

<https://idesaa.edu.mx/blog/actividades-de-capacitacion-en-tiempos-de-covid-19-que-si-hacer-y-como/>

Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 484-2020-MINSA.Documento técnico “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”. Obtenido de:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1004324/RM\\_484-2020-MINSA.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1004324/RM_484-2020-MINSA.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Seguimiento al Empleo: Tablero de Control de Seguimiento del Empleo en el Sector Formal Privado al 04 de Octubre.

Obtenido de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1393995/Tablero%20de%20control%20al%2004%20de%20octubre%202020.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020. Resolución Ministerial N° 055-2020-TR. Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral. Obtenido de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/545998/doc04965720200309090043.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020).Boletín Informativo Laboral, N° 103, julio 2020.Medidas de Seguridad frente a la COVID19 en el marco de la reactivación económica. Obtenido de:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO\\_PRINCIPAL\\_JULIO\\_2020\\_\\_1\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1242696/ARTICULO_PRINCIPAL_JULIO_2020__1_.pdf)

Monge, Greta (2020). El rol del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la reactivación económica tras el COVID-19. Enfoque Derecho. Obtenido de:

<https://www.enfoquederecho.com/2020/06/30/el-rol-del-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-reactivacion-economica-tras-el-covid-19/>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos y medidas de protección en materia de SST. Tratamiento del estrés, los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso. Primera edición. Obtenido de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2020). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Ginebra.Suiza. Obtenido de:

[.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf,](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2020). Guía Práctica “El Teletrabajo frente a la pandemia de COVID-19 y después de ella”.Pag.3.Ginebra.Suiza. Obtenido de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2020). #SanosEnCasa-Salud mental. Cuidar nuestra salud mental. Obtenido de:

<https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?>

Organización Mundial de la Salud (2020).Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Obtenido de:

<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Organización Panamericana de la Salud (2020). Hoja Informativa N 12. “30 conceptos fundamentales para luchar contra la COVID 19 en la era de la interdependencia digital”, pag. 2. Departamento de Evidencia e Inteligencia para la acción en salud. Oficina del Subdirector. Obtenido de:

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/52671>

Presidencia del Consejo de Ministros-PCM (2020).Guía Covid PCM “Orientaciones para la gestión de gobiernos regionales y locales durante la emergencia del COVID-19”. Obtenido de:

[http://www.descentralizacion.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/GUIA\\_COVID\\_PCM.pdf](http://www.descentralizacion.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/GUIA_COVID_PCM.pdf)

Salkind, Neil J. (1999). Métodos de Investigación. Tercera Edición. Prentice Hall Hispanoamericana. 1997. Obtenido de:

[https://books.google.com.pe/books/about/M%C3%A9todos\\_de\\_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=3uIW0vVD63wC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=3uIW0vVD63wC&redir_esc=y)

Toyama Jorge (22 de abril de 2020). Impacto laboral del Covid-19. Diario Gestión. Artículo de Opinión. Obtenido de:

<https://gestion.pe/opinion/jorge-toyama-impacto-laboral-del-covid-19-empleo-suspension-perfecta-coronavirus-noticia/>

Universidad ESAN (2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. Conexión ESAN. Obtenido de:

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>

Von Wachter, Till (2020). “Generaciones perdidas: efectos a largo plazo de la crisis de COVID-19 en los que pierden el empleo y los que ingresan al mercado laboral, y opciones de política”. Fiscal Studies. The Journal of Applied Public Economics. Obtenido de:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1475-5890.12247>

## ANEXOS

### ANEXO 1.- CUESTIONARIO SOBRE LAS ACCIONES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS IMPLEMENTADAS EN LA SUNARP CONTRA LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19

#### Presentación

El presente cuestionario es para determinar las acciones tomadas por los encargados de recursos humanos de las zonas registrales de la SUNARP para evitar la propagación del COVID-19 y sus efectos en los subsistemas de recursos humanos.

Es de carácter anónimo y se respetará la reserva de la información, por lo que se le solicita responda con la mayor honestidad posible.

#### Instrucciones

En cada pregunta marque con una X según usted considere adecuado. Recuerde que no hay respuesta buena ni mala

Sede Central ( )

Zona Registral N°.....Sede.....

#### Formación Profesional:

Técnico 1)	Especialista 2)	Profesional 3)	Profesional con posgrado 4)

#### Régimen Laboral:

728	1057 (CAS)

#### Impacto del COVID-19 en los trabajadores

1. Cuando se inició la pandemia ¿se pudo observar miedo y preocupación por parte de los trabajadores?

Nunca 1)	Casi nunca 2)	Algunas veces 3)	Casi siempre 4)	Siempre 5)

2. ¿Los trabajadores mostraron resistencia para reincorporarse al trabajo presencial?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

3. Cuando se implementó la modalidad de trabajo remoto ¿los trabajadores se adecuaron progresivamente a esta modalidad

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

4. ¿Los trabajadores se sintieron acompañados por la SUNARP con las acciones implementadas para mitigar el COVID-19?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

5. ¿Cuándo hubieron casos de fallecimiento de trabajadores y familiares de los trabajadores, pudo observar un espíritu solidario por parte del personal?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

6. ¿Los trabajadores se sienten motivados para apoyar en forma incondicional a la SUNARP aun en los momentos difíciles como la pandemia?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

7. ¿Cree usted que debido a la pandemia los trabajadores han reducido su productividad?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **Cambios en cada uno de los Subsistemas de Recursos Humanos**

#### **CAMBIOS SUBSISTEMA 1: PLANIFICACION DE POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS**

8. ¿Usted percibe que la SUNARP apoya en la implementación de Lineamientos Generales al inicio y durante la pandemia, sobre aspectos laborales y sanitarios para poder informar a los trabajadores las medidas a tomar por la entidad?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

9. ¿El Protocolo que elaboro la SUNARP para el retorno a la entidad, estableciendo medidas de prevención, supervisión y control de riesgos para evitar la propagación y contagio por Coronavirus del personal que retorna a laborar luego de la emergencia o cuando el Estado lo disponga, ha sido una buena medida?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

## **CAMBIOS SUBSISTEMA 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN**

10. ¿Usted coordino con la Oficina General de Tecnologías de la Información y/o Unidad de Tecnologías de la Información para otorgar acceso remoto al personal autorizado por los jefes de las unidades orgánicas, teniendo en cuenta la cantidad de los VPN para cada trabajador?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

11. ¿Usted solicito a la Oficina General de Tecnologías de la Información y/o Unidad de Tecnologías de la Información para que implemente la generación de los Certificados Digitales para el personal de los Órganos u Oficinas de la entidad, los cuales van a realizar trabajos de manera remota, así como los token para la firma digital de los Jefes de Oficina?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

12. ¿Durante el estado de emergencia sanitaria, se exonero del uso del uniforme por razones sanitarias, autorizándose al personal a asistir a laborar con ropa casual y de fácil lavado diario?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

13. ¿Se formuló una Matriz de Distribución de Personal por Unidades Orgánicas para poder controlar el aforo de personal y las modalidades de trabajo presencial, mixto, remoto y licencias con goce de haber?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **CAMBIO SUBSISTEMA 3: GESTIÓN DEL EMPLEO**

14. ¿La entrevista a los postulantes se realizó mediante una plataforma virtual?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

15. ¿Se elaboró y controló la gestión de la incorporación de personal mediante programas de inducción de personal mediante una plataforma virtual?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

16. ¿Se pudo desarrollar procesos de vinculación de personal mediante elaboración de contratos de trabajo digitales, sin contacto físico con el nuevo trabajador?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

17. ¿Se procesaron los legajos de personal en forma digital?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

18. ¿Se elaboraron los reportes de asistencia mediante el análisis de los formatos de trabajo remoto y otras modalidades de trabajo implementadas durante la pandemia?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

19. ¿Controlo y superviso las modalidades de trabajo presencial, semipresencial, remoto y licencias con goce de haber de los trabajadores?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

20. ¿El proceso de desvinculación del personal se realiza mediante actas de entrega de cargo digitales?



<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

21. ¿Se remitió al Secretario Técnico los casos para Procesos Administrativos Disciplinarios mediante correo electrónico?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

22. ¿Realizo la inscripción de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de SERVIR?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

#### **CAMBIOS SUBSISTEMA 4: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

23. ¿Planifico la gestión del rendimiento Ciclo 2020 de los directivos y mandos medios de su entidad?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

24. ¿Ha realizado la etapa del seguimiento de la gestión del rendimiento en coordinación con la sede central?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

#### **CAMBIOS SUBSISTEMA 5: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN**

25. ¿Ejecuto la administración y pago de las compensaciones económicas y no económicas mediante el uso de soluciones y/o software informáticos?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

26. ¿Realizo la entrega de las boletas de pago de los trabajadores mediante correo electrónico u otro modulo informático?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

## CAMBIOS SUBSISTEMA 6: GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

27. ¿Elaboro el Diagnóstico de necesidades de capacitación de manera virtual?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

28. ¿Preparo, desarrollo y aplico el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) relacionados a las capacitaciones solo de contenido virtual?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

## CAMBIOS SUBSISTEMA 7: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

29. ¿Participo en reuniones con el Sindicato para tratar temas de bioseguridad de los trabajadores?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

30. ¿Coordino con el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo la elaboración del Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo y sus modificatorias?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

31. ¿Coordino con los profesionales médicos de la entidad para la Adquisición de Equipos de Protección Personal (EPP) y artículos sanitarios para la protección de los trabajadores?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

32. ¿Preparo los términos de referencia-TDR para la adquisición de los Equipos de Protección Personal-EPP, para la entrega a los trabajadores al reinicio de actividades?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

33. ¿Coordino la toma de las pruebas serológicas contra el COVID-19, según disposiciones del Ministerio de Salud (MINSA), antes de la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

34. ¿Aplico la Ficha Epidemiológica COVID-19 establecida por MINSA al reingreso a sus labores del trabajador?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

35. ¿Las actividades de bienestar de personal relacionadas al COVID-19 fueron bien recibidas por los trabajadores?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

36. ¿La dirigencia sindical coordino con usted situaciones de apoyo a los trabajadores por motivo del COVID-19?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

## ANEXO 2.- ENCUESTA PARA TRABAJADORES

### Presentación

El presente cuestionario es para determinar si los trabajadores se sienten tranquilos y seguros con las acciones realizadas por la entidad para evitar la propagación del COVID-19.

Es de carácter anónimo y se respetará la reserva de la información, por lo que se le solicita responda con la mayor honestidad posible.

### Instrucciones

En cada pregunta marque con una X según usted considere adecuado. Recuerde que no hay respuesta buena ni mala

Sede Central ( )

Zona Registral N°.....Sede.....

### Formación Profesional:

Técnico 1)	Especialista 2)	Profesional 3)	Profesional con posgrado 4)

### Régimen Laboral:

728	1057 (CAS)

### Equipos de protección personal-EPP

1. ¿La SUNARP cumplió con entregar los Equipos de Protección Personal-EPP al reingresar a sus labores de manera presencial o semipresencial?

Nunca 1)	Casi nunca 2)	Algunas veces 3)	Casi siempre 4)	Siempre 5)

2. ¿El equipo de protección personal que le entregaron a usted le otorga seguridad y protección durante su trabajo?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

3. ¿Cumple la entidad con entregarle con cierta frecuencia la reposición de sus equipos de protección personal?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

4. ¿Cree usted, que el equipo de protección personal que le entregaron es el adecuado para las funciones que realiza?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **Trabajo Remoto**

5. ¿Se encuentra usted muy seguro y satisfecho en casa realizando trabajo remoto?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

6. ¿Le gustaría retornar a su centro de trabajo a realizar trabajo presencial?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

7. ¿Si le proponen realizar trabajo semipresencial (tres días en la entidad, dos días en su casa en forma remota) usted aceptaría?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

8. ¿Si usted es un trabajador que realiza trabajo remoto ha tenido problemas alternando su vida laboral con su familia?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

9. ¿La SUNARP debería implementar a futuro el teletrabajo en los puestos teletrabajables?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **Medidas de Bioseguridad**

10. ¿Cuándo ingreso a la SUNARP usted observo que se cumple con la toma de temperatura, desinfección del calzado mediante un contenedor impregnado con solución virucida y desinfección de las manos con alcohol?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

11. ¿La SUNARP cumple con realizar la desinfección de su área de trabajo donde realizo sus funciones diarias?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

12. ¿Puede observar que la entidad cumple con colocar alcohol en gel y liquido en todos los ambientes?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

13. ¿Se ha dotado de señaléticas el acceso a la entidad y los diferentes pisos?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

14. ¿La SUNARP ha cumplido con la instalación de vidrios o láminas de acrílico en los módulos de atención a los usuarios, para cuidar a mis compañeros de trabajo?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

15. ¿La SUNARP ha realizado la implementación de ventanillas de acuerdo a las especificaciones técnicas de bioseguridad para los trabajadores que realizan labores de atención y/o contacto directo con el público?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

16. ¿La SUNARP respeta el aforo de personal de acuerdo al porcentaje que la ley señala para evitar la aglomeración de gente?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **Estrategia Comunicacional**

17. ¿La SUNARP lo mantiene informado sobre las medidas de cuidado y protección que debe realizar para evitar la propagación del covid-19?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

18. ¿Cree que el estado ha emitido demasiadas normas laborales y sanitarias relacionadas al COVID-19 que aún no puede poder entenderlas?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **Capacitación**

19. ¿Siente que la SUNARP se preocupa por seguir capacitándolo de manera virtual?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

20. ¿Se siente satisfecho con los Webinar que ofrece la SUNARP?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

21. ¿La SUNARP se preocupa en capacitarlo con charlas de prevención relacionadas al COVID-19?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

22. ¿Ha recibido alguna capacitación desde que se inició la pandemia del COVID-19 hasta el 31 de diciembre del 2020?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

### **Plan de Salud y grupos de riesgo**

23. ¿Se siente muy seguro con el Plan de Salud sobre el tratamiento del COVID-19 para usted y su familia?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

24. ¿Usted o alguien de su familia ha utilizado el Plan de Salud de la EPS para el tratamiento del COVID-19?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

25. ¿La SUNARP cumple con solicitarle las Declaraciones Juradas en el marco de las medidas de prevención frente al coronavirus dispuestas por el Gobierno Central?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>

26. ¿Usted cree que los trabajadores en grupo de riesgo siempre deben ser monitoreados por la SUNARP?

<b>Nunca 1)</b>	<b>Casi nunca 2)</b>	<b>Algunas veces 3)</b>	<b>Casi siempre 4)</b>	<b>Siempre 5)</b>



## ANEXO 3.- VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CATALINA GUZMA MELGAR
- 1.2. Grado Académico. DOCTOR EN ADMINISTRACION.
- 1.3 Profesión: LIC EN RELACIONES INDUSTRIALES
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
- 1.5. Cargo que desempeña:DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.6 Denominación del Instrumento:

- Cuestionario sobre las acciones de gestión de recursos humanos implementadas en la SUNARP contra la propagación del covid-19 y Cuestionario para trabajadores.

- 1.7. Autor del instrumento: Cesar Augusto Elera Arévalo
- 1.8 Programa de postgrado: Gestión Pública

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>						30	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>							30

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones:

La presente tesis cuenta con una matriz coherente con el título y el objetivo, cuenta con 2 cuestionarios cuyos resultados fortalece la importancia de contar con un profesional en Relaciones Industriales en el área de Recurso Humanos son una piedra angular de la reacción de las organizaciones a la crisis provocada por la pandemia de COVID-19.

Miraflores, 21 de enero 2021



---

Firma digitalmente  
Catalina Guzmán Melgar  
DNI: 10804466

## ANEXO 4.- VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Oswaldo Morales Tristán.....
- 1.2. Grado Académico. PhD en Estudios Internacionales.....
- 1.3. Profesión: Abogado.....
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDADESAN Graduate School of Business
- 1.5. Cargo que desempeña: Profesor Asociado.....
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario sobre las acciones de gestión de recursos humanos implementadas en la SUNARP contra la propagación del covid-19 y Cuestionario para trabajadores.
- 1.7. Autor del instrumento: César Augusto Elera Arévalo
- 1.8 Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>27</b>				

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: El cuestionario me ha parecido bien trabajado en todos sus aspectos. Solamente a manera de recomendación debo mencionar que en la parte de los Cambios Subsistema 7 denominado "Gestión de la Relaciones Humanas y Sociales", el cuestionario está orientado básicamente a la parte de Plan de Salud y Grupos de Riesgo (ítems 23, 24, 25 y 26) pero este subsistema también incluye otras variables importantes como la cultura y el clima organizacional. Considero que podrían incluirse algunas preguntas en el cuestionario relacionados con estas variables.

---

---

---

---

Miraflores, 30 de enero de 2021



\_\_\_\_\_  
Firma  
DNI: 09535222

## ANEXO 5.- VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): **VICTOR RICARDO URIBE HURTADO**

1.2. Grado Académico: Doctor en Educación.

1.3. Profesión: Relacionador Industrial

1.4. Institución donde labora: Universidad de San Martín de Porres

1.5. Cargo que desempeña: Jefe de Recursos Humanos

1.6. Denominación del Instrumento:

Encuesta.....

1.7. Autor del instrumento: Lic. Cesar Augusto Elera Arévalo

1.8 Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					20	5
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>25</b>				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: **25**
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: Aprecio dos cuestionarios bien redactados y objetivos. Las preguntas me parecen claras y pertinentes y los resultados mostrarán el rol importante que ocupa la Gestión de Recursos Humanos en toda Organización y sobre todo destacar su rol estratégico en coyunturas tan difíciles como la actual.

Surco, 21 de enero de 2021



USMP  
Dr. Víctor Uribe Hurtado  
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Firmado digitalmente  
por VICTOR RICARDO  
URIBE HURTADO  
Fecha: 2021.01.21  
18:49:26 -05'00'

Firma  
DNI: 09295990

## ANEXO 6.- VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): **WALTER RIVERA VILCHEZ**
- 1.2. Grado Académico. Magister en Derecho con mención en Derecho Civil y Comercial.
- 1.3 Profesión: Abogado
- 1.4. Institución donde labora: Universidad de San Martín de Porres
- 1.5. Cargo que desempeña: Secretario Académico de la Sección Postgrado
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario sobre las acciones de gestión de recursos humanos implementadas en la SUNARP contra la propagación del COVID-19 y Cuestionario para trabajadores.
- 1.7 Autor del instrumento: Cesar Augusto Elera Arévalo
- 1.8 Programa de postgrado: Maestría en Gestión Publica.....

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles.					X	
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X		
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>							29

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: **29** \_\_\_\_\_

3.2. Opinión: FAVORABLE **X** \_\_\_\_\_ DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

#### 3.3 Observaciones:

Los instrumentos se encuentran elaborados de acuerdo a los objetivos de la investigación que se está realizando y las preguntas se encuentran configuradas para obtener respuestas sobre los efectos de la pandemia del COVID-19, primero dentro de la perspectiva de la Oficina General de Recursos Humanos y sus encargados de las Zonas Registrales, los trabajadores y luego su impacto dentro del Subsistema de Recursos Humanos.

Miraflores, 30 enero de 2021



---

Walter Enrique Rivera Vilchez  
DNI: 10477797



## ANEXO 7.- BASE DE DATOS

DATA DE RESPUESTAS DE ENCARGADOS DE RECURSOS HUMANOS						
SUBSISTEMAS DE RRHH	Pregunta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1)	2)	3)	4)	5)
SS3 GESTION DEL EMPLEO	1			2	7	11
	2	2		11	6	1
	3			4	10	6
	4	1		2	9	8
	5			3	5	12
	6	1		7	5	7
	7	4	1	9	6	
SS1 PLANIF POL RRHH	8			4	9	7
	9		1	2	2	15
SS2 ORG DEL TRABAJO	10	3	2		5	10
	11	5	2	3	2	8
	12				1	19
	13		1	1	1	17
SS3 GESTION DEL EMPLEO	14				1	19
	15	2	3		4	11
	16	2	1	1	11	5
	17	4	1	5	4	6
	18	2		3	2	13
	19				6	14
	20	4	2		6	8
	21	1		3	5	11
	22	5	1	1	3	10
SS4 GESTION RENDIMIENTO	23	7	5	4	2	2
	24	8	3	5	1	3
SS5 GESTION COMPENSACION	25	3	5	3	3	6
	26	2	1	2	1	14
SS6 GESTION DESA Y CAPAC	27	2	1	1		16
	28	1		4		15
SS 7 GESTION DE LAS RRHH Y SOCIALES	29	8		2	2	8
	30	5			2	13
	31	2			5	13
	32	3		1	2	14
	33	3			4	13
	34	2			1	17
	35			3	9	8
	36	6	2	2	6	4

DATA DE RESPUESTAS DE TRABAJADORES						
SUBSISTEMAS DE RRHH	Pregunta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1)	2)	3)	4)	5)
SS7 GESTION RRHH Y SOCIALES	1	8	3	19	56	244
	2	14	5	55	118	138
	3	11	9	38	89	183
	4	19	19	52	126	114
SS3 GESTION DEL EMPLEO	5	24	13	54	86	153
	6	25	48	106	52	99
	7	42	35	58	56	139
	8	99	85	94	37	15
	9	10	6	96	63	155
SS7 GESTION RRHH Y SOCIALES	10	4	5	19	66	236
	11	3	6	31	74	216
	12	5	8	33	78	206
	13	5	5	34	76	210
	14	5		11	61	253
	15	3	3	17	74	233
	16	5	5	30	80	210
	17	1	6	15	68	240
SS6 GESTION DEL DES Y CAPACITACION	18	25	34	139	78	54
	19	10	23	79	107	111
	20	11	22	88	127	82
	21	3	65	14	124	124
SS7 GESTION RRHH Y SOCIALES	22	9	14	93	90	124
	23	39	33	97	101	60
	24	240	16	31	25	18
	25	9	6	52	77	186
	26	2		12	53	263