



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

### ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores  
públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

#### **AUTOR**

Carrión Fredes, Solime Olga ([orcid.org/0000-0002-0826-3011](https://orcid.org/0000-0002-0826-3011))

#### **ASESOR**

Dr. Laos Jaramillo, Enrique Jordán ([orcid.org/0000-0002-2061-1293](https://orcid.org/0000-0002-2061-1293))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derechos fundamentales, procesos constitucionales y jurisdicción constitucional  
y partidos políticos.

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico el siguiente trabajo a todos mis seres queridos, que siempre mantuvieron una confianza plena en las decisiones de mi vida, que a pesar de la distancia; son pilares fundamentales en el desarrollo personal y profesional.

A mi hijo Matteo Nicolas, por inspirarme a ser mejor y por amarme hasta el infinito y más allá; asimismo, a quien siempre está conmigo afrontando momentos difíciles mi pareja José Luis, quien me acompañó en todo este proceso para poder cumplir con uno más de mis objetivos profesionales.

### **Agradecimiento**

El presente trabajo lo desarrollé en épocas muy difíciles para el mundo. El virus conocido como el Covid19, que arrebató la vida de muchos y miles de seres humanos; por ello, debo dar gracias a Dios por permitirme culminar de este esfuerzo personal.

Hacer extensivo el agradecimiento a los docentes universitarios, especialmente a mi asesor del presente trabajo de investigación, Dr. Laos Jaramillo, Enrique Jordán de la Universidad César Vallejo, por su orientación y acompañamiento en el logro de nuestra profesión en la carrera profesional de derecho.

De igual forma, el desarrollo del trabajo de investigación debo dar gracias al Gobierno Regional de Moquegua por las facilidades brindadas y su disponibilidad de tiempo

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
4.1. Resultados.....	20
4.2. Discusión.....	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34

## Índice de tablas

Tabla 1. *Matriz de categorización*..... 17

Tabla 2. *Rigor científico*..... 19

## RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021. Según su enfoque es cualitativo, nivel descriptivo, el tipo de investigación fue básica, con un diseño de tipo teoría fundamentada. La muestra estuvo conformada por 10 participantes, profesionales servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, de la rama del derecho y otros que ejercen la carrera pública, se utilizó la técnica de la entrevista para la recolección de información, con la aplicación de una guía de entrevista, por lo cual los resultados han sido analizados mediante el método interpretativo. Concluyendo se determinó que el gobierno regional de Moquegua no cuenta con mecanismos que sean necesarios y adecuados que garantice el derecho a la jornada ordinaria laboral (ocho horas al día) en el trabajo virtual.

**Palabras clave:** Trabajo virtual, derecho, dignidad, seguridad, jornada laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the right to the ordinary working day in the virtual work of public servants of the Regional Government of Moquegua, 2021. According to its approach, it is qualitative, descriptive level, the type of research was basic, with a design grounded theory type. The sample consisted of 10 participants, professional public servants of the Regional Government of Moquegua, from the branch of law and others who exercise a public career, the interview technique was used for the collection of information, with the application of a guide of interview, for which the results have been analyzed using the interpretive method. Concluding, it was determined that the regional government of Moquegua does not have mechanisms that are necessary and adequate to guarantee the right to the ordinary working day (eight hours a day) in virtual work.

**Keywords:** Virtual work, right, dignity, security, working hours

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, la realidad problemática se revela por la cosificación de la lucha humana por el conocimiento de los derechos humanos. Este es un modelo que siempre ha sido un misterio desde de la historia, contrastando momentos gloriosos como la Revolución Francesa con su proclamación. La Revolución Industrial que marcó el principio de un nuevo sistema económico, por el cual el mundo se rige en la actualidad, el cual supone que ha transformado a la sociedad, la sociedad de clases, con la aparición de un nuevo grupo social, el proletariado y los grandes logros de los Caídos de Chicago, quienes consiguieron lograr con su lucha la reducción del horario laboral a ocho horas diarias, estos grandes logros permitieron el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores que fueron incorporados como instrumentos legales en todo el mundo, es por ello que en la actualidad cuentan con una protección jurídica.

En este entorno, es importante meditar los fundamentos del derecho laboral, por consiguiente, volver a pensar en el respeto de los derechos humanos, laborales, así como el conocimiento de nuevas formas laborales, donde las actividades laborales de las personas cuentan con el acceso a los cambios que se dan en la informática como técnica importante. Los servicios en tiempos de pandemia se han prestado a distancia, por lo tanto, fue menos común (presencia física) para mantener relaciones laborales con los miembros de la entidad, especialmente en los escenarios críticos de la salud de los trabajadores.

Bajo ese contexto, es que el Decreto de Urgencia 026-2020 se aprobó en marzo del año 2020, al inicio del estado de emergencia. En este documento, se aprobaron las distintas disposiciones que regulan la modalidad del trabajo remoto (trabajo virtual).

Ante esta realidad problemática, se observa que, a causa de una mala gestión del Gobierno Regional de Moquegua, con la implementación del trabajo virtual, formulamos el **problema general**: ¿Cómo se garantiza el derecho a jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del



Gobierno Regional de Moquegua, 2021?, en virtud a ello, formulamos el **problema específico 1**, ¿de qué manera el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?, así mismo como **problema específico 2**, ¿cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?

En cuanto a la **justificación teórica**, este estudio se realiza con el objetivo de contribuir al conocimiento que ya existe, la importancia de la vigencia y protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, en el trabajo virtual, y las consecuencias asociadas a su incumplimiento. A través de la sistematización de la teoría y los conceptos básicos de los derechos de los trabajadores, por otra parte, la **justificación práctica** manifiesta la necesidad de proteger el derecho constitucional a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua a través de la implementación de controles administrativos adecuados, mediante la formulación de reglamentos y directivas adecuadas que garantice la vigencia de este derecho, en cuanto a la **justificación metodológica**, las técnicas y herramientas de recolección de los datos que se utilizaran en la investigación como guías de entrevistas, documentos de análisis de fuentes documentales que serán utilizadas, permitirán un mejor acercamiento a la realidad problemática para dar solución al problema del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual.

De la misma forma, se planteó el siguiente **objetivo general**, “analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”, como **objetivo específico 1**, “describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”; de la misma manera se propuso como **objetivo específico 2**, “describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la

dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, presentamos los antecedentes nacionales e internacionales que sustentan las bases teóricas de la presente investigación, iniciamos presentando los antecedentes a nivel nacional.

Álvarez & Araujo (2020), en su tesis cuyo objetivo fue “determinar si el trabajo a distancia, afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020”, el estudio realizado fue de tipo explicativo, con un diseño de tipo no experimental, de corte transversal, utilizaron una muestra de 35 personas que realizaron trabajo remoto, la técnica utilizada en la investigación fue la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, en la investigación, se determinó que la ejecución del trabajo de forma remota en Iquitos, en los períodos desde los meses de abril a setiembre del 2020, afectó el derecho constitucional de la jornada ordinaria de trabajo, a pesar que los trabajadores afirmaron haber realizado jornadas laborales con más de ocho horas por día, no teniendo el derecho a poder desconectarnos de forma digital y tampoco algún reconocimiento o un pago adicional por las horas que laboró de manera extra en el trabajo.

Edquen (2020), plantea “como objetivo determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19,” en cuanto al tipo de la investigación utilizada, fue la cuantitativa, con un diseño de tipo descriptivo, la población estuvo conformado por 10 profesionales, se aplicó la técnica de la encuesta para realizar la recolección de datos, con una ficha como instrumento recolección de datos. Se determinó que el nivel de desempeño laboral en la fiscalía provincial de Cutervo en medio del estado de emergencia sanitaria por el COVID-19, en cuanto a las condiciones de trabajo, así como cantidad de trabajo realizado, la calidad y en también las relaciones interpersonales con un 100%, las políticas para los trabajadores 80%, no fue lo que se esperaba, el trabajo remoto evidencia que en un 60% indican que se ha laborado de forma individual y con dispositivos electrónicos que son propios de cada uno de los colaboradores que estuvieron en cuarentena. Asimismo, manifiesta que el 30%

de los colaborados ha trabajado regularmente en el momento que se encontraba en asilamiento dentro de vivienda, concluyendo que el trabajo realizado de forma remota no ha logrado contribuir en el desempeño laboral de los trabajadores, esto se debe a las restricciones que se les impuso al personal de la fiscalía para poder continuar con todos los procesos pendientes que estos tuvieran, la carencia de equipos tecnológicos e internet adecuados el trabajo remoto ha mostrado deficiencias en el servicio diario de la fiscalía.

Rojas (2021) en su tesis plantea como objetivo de investigación: “determinar si existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el 2020”, el tipo de investigación considerado es el básico, con un nivel de tipo descriptivo correlacional, su diseño transaccional y transversal, el enfoque de la investigación fue el cuantitativo, se utilizó como instrumento de evaluación el cuestionarios cuya población fue de 195 trabajadores que realizaron trabajo virtual en la modalidad de tiempo completo, con un muestreo de tipo no probabilístico. En conclusión, menciona que hay relación entre estas dos variables.

Peñañiel & Soncco (2021), en su tesis el objetivo fue “analizar jurídicamente el trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria Covid 19 Arequipa-2020”, el enfoque que ha utilizado fue el de tipo cualitativo, mediante un análisis dogmático de tipo argumentativo, el tipo de la investigación fue el descriptivo, su población estuvo conformada por los docentes del nivel de educación básica secundaria de los colegios privados del distrito de Hunter, su muestra fue de 30 docentes, cuyo muestreo fue de tipo no probabilístico, el instrumento que emplearon fue un cuestionario y una ficha de observación documentaria. Los autores concluyeron afirmando que el uso de la tecnología para la realización del trabajo virtual, para dictar las clases virtuales tuvo un impacto positivo, logrando que los alumnos del colegio no pierdan todo el año académico y así poder seguir estudiando, facilitando la comunicación mediante la información que se brindaba entre los profesores y estudiantes; así mismo se observó un impacto negativo, debido a la intromisión

del trabajo académicos para ser desarrollados en los hogares y los tiempos de los docentes que fuera de su jornada laboral han sido no utilizados en su vida personal o para pasar con la familia.

León & Mancesidor (2021), en su investigación tuvo como objetivo “describir las características de estrés en docentes que realizan el trabajo virtual, durante el tiempo de pandemia en la institución educativa pública de Independencia, Lima”, cuya investigación fue de tipo básica, utilizaron el enfoque cualitativo, inductivo, descriptivo, el estudio de casos, se aplicó a 04 docentes, para realizar la recolección de datos se aplicó la técnica de observación, así como la entrevista y el análisis documental, el instrumento empleado fue una guía de entrevista de tipo semiestructurada. Los resultados obtenidos en la investigación fue, que la existencia de una sobre carga laboral, que viene a ser producto de la enseñanza del cambio de lo presencial a lo virtual y a otros cambios que esta modalidad implicó, como por ejemplo: los escasos recursos tecnológicos, que necesitaban para realizar su trabajo en lugares distantes, no les permitió concentrarse, esto por no contar con una inducción hacia el uso de las TIC, además se tomaban mucho tiempo en las plataformas diferentes tratando de subir sus actividades, lo cual aumento muchas más horas de trabajo, además de las exigencias de sus funciones administrativas contando para ello con un reducidos tiempo para su descanso y la tener privacidad con su familia. Por lo que, se concluye que, se determinó que existe niveles altos de estrés laboral en casi la mayoría de los docentes, esto debido a los cambios de metodología que utilizaron en su enseñanza.

Para Rojas (2021), en su investigación titulada: “la gestión del trabajo virtual y el desempeño laboral son aspectos claves; particularmente en esta emergencia sanitaria del COVID-19”, cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre estos conceptos o variables desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el 2020”, utilizó el método hipotético, deductivo, el tipo de la investigación considerado fue el básico, el nivel de investigación fue el descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental de tipo transversal y para ello aplicó el enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos utilizaron dos cuestionarios como

instrumentos, la población en la investigación estuvo conformada por 195 servidores, con una muestra de 60 servidores que realizaban el trabajo de forma remota. El autor, concluye afirmando que existe relación entre la variable gestión de trabajo remoto y la variable desempeño laboral.

Moreno (2021), en su investigación denominada “Trabajo remoto en el área de tasaciones del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento 2020”; cuyo objetivo general fue describir el trabajo remoto en el área de tasaciones de la dirección de construcción del MVCS 2020, el estudio de la investigación fue el enfoque cualitativo, tipo de investigación básico, su población estuvo conformada por 13 trabajadores, cuya técnica aplicada fue la entrevista, llegando a la conclusión que el trabajo virtual en el área de tasación tuvo un mal inicio con respecto a problemas de implementación de recursos tecnológicos para su aplicación; en consecuencia, mientras los trabajadores han sido capacitados en la utilización de las tecnologías de la información, estos lograron mejorar sus habilidades informáticas y posteriormente consideran que era posible continuar con el trabajo de forma remota, una vez que se haya culminado la emergencia sanitaria, consideran que se obtienen ventajas debido a esta modalidad de trabajo.

Con respecto a los **antecedentes Internacionales** iniciaremos tomando en cuenta.

Molina et al. (2021), en su trabajo indico como objetivo “determinar los niveles de estrés laboral en la población de Antioquia durante la pandemia, como el nivel de satisfacción laboral con sus debidos condicionantes, sin desconocer la relación que existe entre estrés con ciertos factores intrínsecos y extrínsecos”, identificaron los factores de riesgos que se presentan con la finalidad de poder plantear estrategias que sean pertinentes y acertadas para lograr contrarrestar aquellos efectos que sean nocivos y que lleven a los trabajadores al estrés, los cuales desarrollan su trabajo de manera atípica bajo la modalidad remota, los autores proponen mejoras en las condiciones laborales y por otro lado logran potenciar el grado de satisfacción de los trabajadores, el enfoque es cuantitativo, utilizaron un cuestionario para la recolección de la información en una muestra de 15 trabajadores, concluyen

que el estrés laboral se clasifica en un nivel bajo a intermedio y que el grado de satisfacción laboral es aceptable lo cual afirman que es un buen indicador.

Ayala & Moreira (2021), el propósito de la investigación fue “determinar la proporción de cargas de trabajo de teletrabajo entre los empleados de la Junta de Educación Distrital 23D01 de Santo Domingo de los Tsáchilas para medir el desempeño de sus empleados”. La tesis utilizó el método de inducción, deducción y analítico sintético, los investigadores aplicaron una entrevista al director de la institución, también utilizaron una encuesta y una evaluación de desempeño a todos funcionarios y por otro lado matrices de dimensionamiento que, los cuales se usaron para para medir la carga laboral de la muestra de la investigación. Concluyen evidenciando la existencia de una carga en el horario, lo que afecta a la salud mediante la forma del teletrabajo, comprobando de acuerdo a las matrices la existencia de un desbalance en el personal de la entidad y en la carga laboral en las áreas como los departamentos de atención a la ciudadana y al departamento de apoyo, área donde la mayor cantidad de tareas son realizadas, con un promedio de 40 procesos, y además se observa que existen solo 6 funcionarios públicos, así mismo, la matriz muestra que es necesario 83 servidores públicos, por tal motivo proponen que se asignen más trabajadores de áreas con exceso de funcionarios para aquellas áreas que necesiten más dotación de personal.

Undurraga et al. (2021), en su investigación tiene como propósito “analizar la experiencia de teletrabajo durante la pandemia, para academias en Chile”. La investigación presenta un enfoque de tipo cualitativo, utiliza la técnica de la entrevista, se aplicó a una muestra de 15 academias de universidades de Chile. Los resultados muestran una sobre carga laboral en la jornada online, sobre todo en las tareas que les han sido asignadas, en las áreas académicas el cambio del trabajo presencial a virtual ha generado mayor concentración en su jornada laboral, afectándoles en su bienestar familiar.

Ortega (2017), El estudio tiene como objetivo “dar a conocer la modalidad de teletrabajo, su origen, sus características, las leyes colombianas contra el mismo”. Investigación documental de tipo descriptiva, con una metodología inductivo, donde se realizó el estudio casos prácticos organizacionales que han

adoptado la modalidad del Teletrabajo. La investigación concluye afirmando que implementar el teletrabajo como método de trabajo ayudara a las organizaciones de poder lograr una mayor productividad, reducir costos, reducir el ausentismo y traer beneficios económicos a la organización, especialmente a las empresas de servicios, debido al uso excesivo de las tecnologías de la información, encontramos también según Cruz (2021), en su investigación indica el impacto que causo el desarrollo de las audiencias virtuales en los procesos, del escenario difícil que llego a causa la pandemia por el Covid -19, llegando a observa el impacto del empleo de las video conferencias los cuales fueron de forma abrumadora durante todos los proceso que se fueron desarrollando durante dicho periodo, llegando a concluir que la falta de experiencia en los países de Latinoamérica para estos procesos, se evidencian claras desventajas en su utilización, así como la afectación de las garantías judiciales en la mayoría de los procesos penales.

Expósito & Marsollier (2020), en su artículo cuyo objetivo fue explorar las habilidades, herramientas pedagógicos y tecnológicos utilizados por los docentes en el modelo de la educación remota implementado durante el confinamiento preventivo y cierre de establecimientos educativos ante la situación de emergencia sanitaria por la COVID-19. En cuanto al diseño se trabajó con el método cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional. Se aplicó a 777 docentes de diferentes niveles e instituciones educativas de Mendoza, Argentina, cuyo resultado consistió en realizar el análisis de los datos, evidenciado desigualdades que existen con respecto al uso de tecnologías de información y por otro lado recursos pedagógicos digitales. Estas diferencias se evidencian en relación al tipo de gestión, así como el nivel educativo, por otra parte, la situación socioeconómica de los estudiantes, su rendimiento académico y también se considera el apoyo de la familia que cuenta el estudiante. Llegando a las conclusiones los resultados obtenidos ponen en evidencia las desigualdades socioeducativas de los estudiantes, donde podemos indicar que es necesario que se continúe con la profundización de la comprensión en los condicionantes y en aquellas posibles consecuencias que se generarían en el sistema educativo, todas estas experiencias pedagógicas en un entorno de aislamiento social.



En el desarrollo de la presente investigación con respecto a las **teorías relacionadas**, iniciamos definiendo el derecho a la jornada ordinaria laboral, en ese sentido la Constitución Política Del Perú (1993), cuyo artículo 25° indica “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”, así mismo la “(Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 2002)”, en su artículo 1° establece “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”. Así mismo, Álvarez & Araujo (2020) afirma que la jornada de trabajo es un derecho y a la vez una obligación de los trabajadores, en cuanto estos ponen a disposición del empleador su fuerza laboral, pero solo para un determinado horario.

La jornada laboral se clasifica en jornada laboral a tiempo completo o jornada a tiempo parcial. Álvarez & Araujo (2020) mencionan que la jornada a tiempo completo es cuando el trabajo se realiza a lo largo del día o mediante jornadas semanales, por otra parte, afirman que existen jornadas de labores reducidas, esto debido a regulaciones especiales en situaciones particulares. La (Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 2002)”, considera ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

En tanto al **derecho a descanso laboral**, la Constitución Política Del Perú (1993) señala en su art 25° “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados, su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”, Condori & Puma (2019), define que el descanso post-trabajo se refiere al libre uso del tiempo por parte de los trabajadores después de una jornada de trabajo en tareas ajenas a su puesto de trabajo, con el fin de reponer o restablecer su energía física y mental. Cabe indicar que, para tener un trabajo laboral productivo, los empleadores deben brindar a los trabajadores condiciones de trabajo equilibradas para crear armonía en la vida de los trabajadores y hacerlos sentir bien.

Por otro lado, con respecto a la sub categoría **dignidad humana del trabajador**, Lemes (2016), indica que la identificación de la dignidad humana

por la idea central de la ética kantiana es equivalente porque la entiende como un valor más que como un todo y no tiene un valor relativo sino absoluto que impide la cosificación humana, no permite que la calidad humana sea degradada por medios o medio y negado en sí mismo. Por otro lado Pacheco (2016) nos indica todo ser humano tiene un derecho legítimo a respetar a sus semejantes y cada uno tiene el deber de hacer lo mismo. La humanidad misma es dignidad, porque uno es por uno (o por otro, por sí mismo). No siempre puede ser utilizada no sólo como un medio (incluso) sino también como fin, es exactamente su dignidad (personalidad), por la que exalta todo, no a la persona, sino al mundo en el que puede usarlo. Otros seres, por lo tanto, se eleva por encima de todo.

Con respecto a la siguiente categoría desarrollaremos el siguiente termino con relación al **Trabajo virtual**, según lo indica Moreno (2021) El Trabajo virtual es una modalidad de servicio que realizan los empleados que trabajan en su domicilio utilizando medios y equipos informáticos, y la naturaleza del trabajo les permite trabajar fuera de la oficina, así también el “(Decreto de Urgencia N°026-2020, 2020)” define en su artículo 16° “el trabajo virtual por su naturaleza del trabajo, presta servicios asistenciales de los trabajadores en presencia física en su domicilio o en lugares aislados del interior del país, utilizando medios o mecanismos que les permitan trabajar fuera del lugar de trabajo”, de la misma forma Cuya et al. (2021), indican que el teletrabajo puede ser definido como aquel trabajo que se realiza de forma virtual o a distancia, en línea mediante el uso de dispositivos tecnológicos. Así mismo, teniendo en cuenta lo manifestador por la Organización internacional del trabajo (2017), el Teletrabajo se define como el uso de las Tecnologías de información y comunicación – teléfonos inteligentes, computadoras, entre otros, para realizar las labores fuera del ambiente de trabajo cotidiano, Sandoval (2021), afirma que el trabajo de forma remota es la prestación de servicios de tipo subordinada, pero con la presencia de forma física del trabajador en su domicilio o en el lugar que se encuentre aislado, para ello utiliza cualquier mecanismo o medio que le permita realizar labores en espacios externos de su centro de trabajo, siempre que la forma de trabajo lo permita.

Para, Rueda (2021) la modalidad de trabajo virtual, se desarrolla a través del uso de equipos informáticos como el internet, teléfono móvil, computadora de escritorio, laptop personal, entre otros., también se puede optar por otros medios que permitan la posibilidad de realizar esta modalidad de trabajo virtual con el fin de reportar tu productividad laboral cumpliendo las expectativas de la institución o empresa que laboran.

Tomando en cuenta lo mencionado por B. C. Flores (2021), el define en función a la resolución ministerial N° 103-2020-PCM ;como las instituciones deben priorizar los siguientes aspectos: dentro del marco deben establecer las medidas necesarias señaladas por la normativa mencionada tomando en cuenta los siguientes puntos; (i) aplicar el trabajo remoto a todas las acciones y actividades posibles; (ii) Habilitar y virtualizar los tramites de digitalización, servicios u otros, además mecanismos no presenciales en lo que fuera posible para la institución; (iii) Establecer el aforo máximo de los locales; iv) Aprobar y elaborar el plan de prevención, control y vigilancia del covid-19; con respecto a **Seguridad y Salud en el Trabajo**, con ello se pretende evitar prevenir los accidentes, enfermedades profesionales que las empresas deben evitar que causen deterioros a la salud física, mental de los trabajadores durante el trabajo.

(Autoridad Nacional del Servicio Civil, n.d.) quien hace referencia de la **seguridad y salud en el trabajo**, en general, es claro que las instituciones participantes de todos aquellos niveles de gobierno están implementando medidas de SST para garantizarlas en el servidor, con un 72% de los encuestados con fugas activas, riesgos ergonómicos, etc. y confirman que hay otros datos relacionados con la seguridad y salud. Sin embargo, para solicitudes de nivel sub nacional, indica que el servidor no ha recibido ninguna comunicación sobre temas de salud y seguridad al trabajar de forma remota, mencionando

B. C. Flores (2021) observa que en Ley N° 29783 y su Reglamento Decreto Supremo 005-2012-TR con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, durante el trabajo virtual no se establece de manera precisa los alcances, las obligaciones que cuentan los trabajadores en un entorno de trabajo virtual

Según lo menciona A. M. (Flores, 2020), para el bajo desarrollo normativo acerca de seguridad y salud en el trabajo podemos tomar en cuenta lo indicado por la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, mediante la cual se aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” en donde se hace hincapié a los riesgos que son derivados del trabajo que se realiza de forma remota, indicando que el empleador está obligado a informar por medios físicos o digitales aquella medidas o recomendaciones que se haga sobre SST, así también informar las medidas que permitan identificar aquellos riesgos, que “para identificar los riesgos más frecuentes en el empleo de la modalidad de trabajo virtual se recomienda tener en cuenta los referidos a trastornos, músculo esqueléticos, fatiga mental, fatiga visual, factores psicosociales, así como los riesgos asociados a los equipos de trabajo, entorno, insumos, condiciones ergonómicas y psicosociales a las que se expone el trabajador mientras trabaje remotamente”.

**Condiciones de Trabajo**, están representados por un conjunto de elementos que componen aquellos entornos en los que se desarrollan las actividades laborales, tales como las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la composición del trabajo. Si el entorno de trabajo es inadecuado o está mal gestionado y supone un riesgo profesional, el entorno de trabajo puede suponer un factor de riesgo para su la salud del trabajador,

Para Mendoza (2016), menciona que las condiciones laborales, así como aquellos elementos que están situados alrededor del mismo trabajo sin ser necesariamente el mismo trabajo, incluyendo el conjunto de factores que lo envuelven, mencionando así, que las condiciones laborales poseen tres dimensiones: condiciones de trabajo, condiciones de empleo, violencia así como amenaza en el trabajo. Las condiciones laborales giran en torno al trabajo que realizan los servidores públicos, clasificándose mediante la seguridad (ambientes de trabajo, instalaciones y equipos), la higiene (evitando los riesgos químicos, físicos y biológicos), ergonómicas (comodidad laboral) y psicosociales (factores psíquicos y sociales). Las condiciones de trabajo: Se denominan a aquellas características que están establecidas en un contrato de trabajo, esto incluye el tipo de contrato, un salario, así como la jornada y un

horario laboral, también cuenta con turnos de trabajo, entre otros elementos, lo cual determina que los beneficios sociales deben ser cubiertos por el tipo de contrato.

- Violencia y amenaza en el trabajo: Define como el abuso, amenaza o ataque en circunstancias relacionadas con el entorno laboral, que pongan en peligro, la seguridad, bienestar o la salud, incluyendo la violencia física (agresión física sobre el trabajador) y la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica que causan daño psicológico y moral.)

Acto seguido en cuanto a las **condiciones de salud en el trabajo** es una actividad interdisciplinar encaminada a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, un trabajo seguro y saludable, un buen ambiente y organización del trabajo, y una mejora física y psíquica de los trabajadores. También pretende crear como también promover el bienestar social. Como, apoyamos el desarrollo y mantenimiento de sus capacidades laborales. La seguridad y salud en el trabajo es una riqueza humana y profesional en el trabajo que se esfuerza por permitir que el trabajador lleve una vida social, económicamente productiva y contribuyan de manera efectiva al desarrollo sostenible.

Para Aguilar et al. (2021), El cansancio laboral es la pérdida de energía mental, emocional que tiene el trabajador para poder desempeñarse con las demandas laborales, lo cual pasa cuando los empleados sienten que ya no cuentan con los recursos adecuados que les permitan cumplir con sus actividades que les son asignadas.

Perez & Rojas (2021), la forma de laboral mediante la tele presión se relaciona con la mala salud física y psicológica de los trabajadores y esta se relaciona con las demandas del uso de las TICs en el entorno laboral. Afirman que todos los investigadores y profesionales deberían estar preparados para poder gestionar problemas que se generan por la tele presión que se da en el lugar de trabajo entre todos los trabajadores, esto para que se pueda garantizar que las comunicaciones mediante el uso de la tecnología produzcan efectos

que se puedan mejorar como la autonomía, el bienestar de los trabajadores y el rendimiento potencial de los trabajadores. Esta afirmación permite ayudar a los trabajadores, logrando establecer algunos límites en torno a la utilización de las tecnologías para poder lograr recuperar el tiempo en el trabajo, además se debe incluir el establecimiento de normas y políticas de tipo organizativas alrededor de la capacidad de respuesta tecnológica que nos permita una recuperación de forma suficiente y eficiente.

### III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se considera los aspectos metodológicos de la investigación, con el fin profundizar sobre la elaboración del trabajo de tesis, en este sentido, la presente investigación es de enfoque **cualitativo**. De acuerdo a Hernandez et al. (2014) “afirma que la investigación cualitativa se enfoca a comprender los fenómenos sociales, mediante el planteamiento del problema con el propósito de conocer de qué forma las personas perciben y experimentan los fenómenos que los rodean”.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Debido a qué se trata de un enfoque cualitativo, entonces el tipo de investigación es **básica**, pues, se utilizó información empírica, tales como tesis, internacionales como nacionales, artículos de investigación publicada en revistas científicas, libros, normas jurídicas, informes de tipo jurídicos y de jurisprudencia con la finalidad de poder nutrir nuestras categorías y subcategorías planteadas en la presente investigación. Hernandez et al. (2014) “afirman que, mediante este tipo de estudios, el propósito fundamental de la investigación recae en la producción de nuevos conocimientos o teorías frente a problemas sociales por medio de la investigación cualitativa”.

El diseño que se aplicó en la presente investigación es la **Teoría Fundamentada**. Para Hernandez et al. (2014) “La teoría fundamentada tiene como rasgo principal que los datos se categorizan con codificación abierta, luego el investigador organiza las categorías resultantes en un modelo de interrelaciones (codificación axial), que representa a la teoría emergente y explica el proceso o fenómeno de estudio (codificación selectiva)”.

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Las categorías son aquellos elementos principales de la investigación, es donde se llega a abordar las contextualizaciones, a ello se une las subcategorías cuya función es delimitar, profundizar cada categoría que se va a investigar.

**Tabla 1. Matriz de categorización**

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
1. Derecho a la jornada ordinaria laboral	1. Derecho al descanso laboral 2. Dignidad humana del trabajador
2. Trabajo virtual	1. Condiciones de seguridad en el trabajo 2. Condiciones de salud en el trabajo

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio de la presente investigación está enmarcado dentro del Gobierno Regional de Moquegua, en la cual los servidores públicos desarrollan sus actividades laborales. Para (Hernandez et al., 2014) el escenario del estudio es el ambiente en donde logra desarrollar la investigación.

### **3.4. Participantes**

Para la presente investigación los participantes fueron **10** profesionales servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, de la rama del derecho y otros que ejercen la carrera pública.

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

La técnica que se utilizó fue la **entrevista**, con la aplicación de una **guía de entrevista** como instrumento de recolección de información, que fue aplicada a los profesionales de la rama del derecho que ejercen la carrera pública en el Gobierno Regional de Moquegua.

### **3.6. Procedimiento**

La investigación, presenta un enfoque cualitativo con un diseño de teoría fundamentada, por tanto, para la recolección de información se coordinó previamente con el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, para la autorización de la aplicación del instrumento de la recolección de datos (guía de entrevista) a los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, con la finalidad de contar con su declaración en el tiempo previsto y



posteriormente revisar y procesar las respuestas obtenidas de los funcionarios públicos, mediante el método interpretativo, conforme a los objetivos que se han propuesto en la presente investigación.

### **3.7. Rigor científico**

El rigor científico está relacionado con la confiabilidad y validez de los instrumentos que se utilizan para la recolección de datos, a través de la rigurosidad que exige la metodología de presente investigación. Por tanto; para la validación del instrumento de recolección de datos, se solicitó el apoyo de expertos en materia de metodología, con la finalidad de validar los instrumentos de la presente investigación. De la misma manera, para asegurar la rigurosidad, calidad de los resultados de la investigación se solicitó el apoyo de especialistas en Derecho Laboral.

En la presente investigación se cumple con los criterios de rigor científico que se amerita, como son:

**Credibilidad:** la veracidad de los fenómenos estudiados está reflejada en los resultados obtenidos.

**Transferibilidad:** los resultados obtenidos podrán ser aplicados al entendimiento y comprensión de otros contextos y realidades.

**Confiabilidad:** otros investigadores pueden repetir la investigación y obtener iguales resultados.

**Confirmabilidad:** la presente investigación utiliza respuestas a la entrevista de servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua además de información obtenida a partir de artículos de revistas indexadas en bases de datos de alto impacto.

**Tabla 2. Rigor científico**

<b>Validación de la Guía de Entrevista</b>			
<b>VALIDADOR</b>	<b>PROFESIÓN</b>	<b>PROCEDENCIA</b>	<b>CONDICIÓN</b>
Dr. LAOS JARAMILLO, Enrique Jordán	Abogado, Doctorado en Derecho	Universidad César Vallejo.	Docente Universitario
Mg. ROLANDO VILELA, Apon	Abogado, Maestría en Derecho	Universidad César Vallejo.	Docente Universitario
Mg. MONZÓN GRANDA, Juan Edwin	Abogado, Maestría en Derecho Penal	Universidad Nacional del Altiplano Puno.	Docente Universitario

### **3.8. Método de análisis de datos**

Se describieron aquellos resultados que se obtuvieron a través del instrumento de la recolección de información, posteriormente se examinaron e interpretaron los resultados obtenidos. De acuerdo al método inductivo se analizaron cada guía de entrevista con la finalidad de arribar a las conclusiones relacionadas a los objetivos propuestos en la presente investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación, se desarrolló tomando en cuenta las normas establecidas en CONCYTEC sobre la Conducto Responsable de Investigación, también se utilizó las normas APA en la redacción de la investigación y fuimos respetuosos de los derechos de propiedad intelectual de los autores que se utilizaron en la investigación, por tanto, ello contribuye a que la presente investigación tenga mayor fiabilidad y autenticidad para lograr su aceptación en la comunidad científica.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Este proceso, se inicia con la descripción de los resultados que fueron recogidos mediante los instrumentos de utilizados para la recolección de información, mediante de la guía de entrevista aplicado a 10 participantes.

En ese sentido procedemos a exponer los resultados encontrados en la guía de entrevista, con respecto al **objetivo general**: “analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”, para tal efecto se elabora las siguientes preguntas: 1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021? 2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual? 3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan? 4. Para que precise usted ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual? 5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Con relación al **primer objetivo específico**: “describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”; en función a ello se plantearon las siguientes interrogantes 6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual? 7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital? 8. y si fuera así ¿Considera, que

el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

En cuanto al **objetivo específico dos**: “describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”, se plantearon las siguientes preguntas 9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual? 10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual? 11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Los resultados se obtuvieron de la interpretación que se realizó a las opiniones de cada participante para lo cual se utilizó el método interpretativo para analizar cada respuesta referida a las preguntas planteadas en relación con los objetivos y categorías. Se formuló las siguientes interrogantes y se obtuvo los siguientes resultados:

Con respecto al Objetivo General: **“Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua – 2021”**, para nuestro objetivo se cuestionó de esta manera respondiendo a las preguntas, 1. **¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?**

El entrevistado 2 afirma:

*“A través de acto resolutivo se aprobó la autorización para la realización de trabajo remoto de aquellos trabajadores que cumplieran los parámetros establecidos por el estado y que por su labor podría realizarlo de manera virtual”*

Convergiendo con el entrevistado 3: quien reafirma

*“El derecho a la jornada laboral ordinaria está garantizada y protegida por la ley además existen procedimientos internos para su cabal cumplimiento”*

Así mismo converge con el entrevistado 7:

*“Este derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual a los servidores del GORE – Moquegua en el año 2021, se garantizó aquellos servidores pues de establecer de enfermedades crónicas, vulnerables al Covid -19, se les otorga licencia con goce”*

Por otro lado, el entrevistado 10 afirma:

*“Durante la ejecución de obras, la institución mediante la oficina de recursos humanos, ha emitido hoja de asistencia para todo el personal técnico; durante de la semana personal de la oficina de recursos humanos, verificaba el ingreso y salida”*

Por lo que, los entrevistados refieren que durante la jornada virtual se debe de seguir mantenido procedimientos necesarios para la protección a los derechos de los trabajadores.

Con respecto a la **pregunta 2.** ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

El entrevistado 1 afirma:

*“No cuenta con los mecanismos necesarios considero que ninguna entidad pública tenía o contaba con dichos mecanismos”*

Convergiendo con el entrevistado 6: quien reafirma

*“No cuenta con ninguna de lo que las razones de alcance lo dispongan”*

Así mismo converge con el entrevistado 7:

*“Yo considero que no fue en un 100%, cada jefe de área, oficina o gerencia monitoreaba a dichos servidores que cumplan con sus funciones laborales virtual ya que cada uno de ellos*

*(servidores) presentaban sus informes detallando sus labores de mes”*

Por otro lado, el entrevistado 10 afirma:

*“No cuenta con los mecanismos necesarios”*

De acuerdo a los resultados obtenidos, el Gobierno Regional no cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual.

En cuanto a la **pregunta 3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?**

El entrevistado 2 afirma:

*“Dicha modalidad fue empleada por aquellos trabajadores que cumplían los requisitos establecidos por el estado en salvaguarda de su salud ante la propagación del COVID 19 respetando así el derecho a laborar respetando esa condición”*

Convergiendo con el entrevistado 3: quien reafirma

*“Considero que si se respeta el derecho constitucional”*

Así mismo converge con el entrevistado 7:

*“Considero que si por que todos los servidores que estén bajo esta modalidad virtual se les ha pagado o remunerado de forma normal”*

Los participantes coinciden que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan.

Con respecto a la **pregunta 4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?**

El entrevistado 1 afirma:

*“Entre 8 y 10 horas”*

Convergiendo con el entrevistado 8: quien reafirma

*“Mas de 8 horas en algunos casos en otros menos de 8 horas laborales”*

Así mismo converge con el entrevistado 9:

*“De 7.00 am a 6:00 pm dependiendo de las labores”*

En cuanto a la pregunta los entrevistados indican que los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, las algunas ocasiones trabajaron más de ocho horas.

Con respecto a la **pregunta 5. ¿Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?**

El entrevistado 1 afirma:

*“Si y no dependiendo de la ocasión por motivos vigentes se necesitó exceder las 8 horas”*

Convergiendo con el entrevistado 2: quien reafirma

*“No tengo conocimiento de reclamo alguno que se haya presentado por la vulneración del derecho del trabajador respecto al tema en la institución”*

Así mismo converge con el entrevistado 5:

*“No trabaje de manera virtual en la actualidad trabajo las 8 horas más bien no se respeta el tiempo de alimentación”*

De acuerdo a los resultados obtenidos, los participantes afirman que el Gobierno Regional de Moquegua no respeta las ocho horas laborales en el trabajo virtual

Con respecto al **Objetivo Especifico 1:** “Describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”, para nuestro objetivo se cuestionó de esta manera respondiendo a las siguientes **preguntas, 6. ¿ El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?**

El entrevistado 3 afirma:

*“Las medidas están contempladas en la ley y su reglamento, el GORE está obligado a obedecerlas”*

Convergiendo con el entrevistado 6: quien reafirma

*“No, solo se basan en las normas de alcance nacional”*

Por otro lado, existe divergencia en la respuesta del entrevistado 1, quien afirma:

*“Si, virtualmente intentó controlar y que se cumpla la jornada de trabajo (8) horas y se sustenten los entregables de las labores efectuadas”*

Si bien es cierto que existen normas y reglamentos, para el cumplimiento de la jornada laboral durante el trabajo virtual, el Gobierno Regional de Moquegua no hizo efectivo el cumplimiento de los mismos.

Con respecto a la **pregunta, 7 ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?**

El entrevistado 2 afirma:

*“Dentro del PERPG que es parte del GORE no se reportaron mayores percances por lo cual considero que si se respetó el tiempo libre”*

Convergiendo con el entrevistado 3: quien reafirma

*“El trabajo remoto se realiza por tiempos programados dando al trabajador una oportunidad como parte de su derecho a la desconexión digital”*

Por otro lado, existe divergencia en cuanto a la opinión del entrevistado 1, quien afirma:

*“No porque en ocasiones se requiere la presencia fuera del horario de trabajo”*

En el Gobierno Regional de Moquegua no se reportó problemas en cuanto a actividades realizadas después de la jornada laboral, por otro lado, algunos



participantes afirman que algunas veces no se respeta el derecho a la desconexión digital, dado que en ocasiones se requiere la presencia virtual del trabajador fuera del horario de trabajo

Con respecto a la pregunta, 8 **¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?**

El entrevistado 2 afirma:

*“Según lo observado en 8 instituciones si”*

Convergiendo con el entrevistado 3: quien reafirma

*“Hay un protocolo aprobado para ese propósito”*

A lo expresado por el entrevistado 7 que afirma:

*“Tengo conocimiento que daban clases de seguridad del trabajo virtual”*

Por otro lado, existe divergencia en la respuesta del entrevistado 6, quien afirma:

*“En mi caso, no”*

Existe divergencia en la respuesta del entrevistado 10, quien afirma:

*“No había las condiciones necesarias”*

El Gobierno Regional de Moquegua en algunas ocasiones garantiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos.

En cuanto al **Objetivo específico 2: “Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”**, para nuestro objetivo se cuestionó de esta manera respondiendo a las siguientes **preguntas, 9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?**

El entrevistado 3 afirma:

*“Existen factores intrínsecos de cada y trabajador esta fuera de la competencia auditable del trabajador”*

Convergiendo con el entrevistado 6: quien reafirma

*“En mi caso la carga procesal que se tiene en el poder judicial debido a los plazos legales”*

Así mismo converge con el entrevistado 10: quien afirma

*“En la elaboración de los requerimientos y aspectos técnicos que se requiere”*

Acotando se llegó a la siguiente interpretación la carga administrativa son factores que ocasionan que no se cumpla con la jornada laboral de las ocho horas cuando realizan trabajo virtual.

Respondiendo a la siguiente **pregunta, 10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?**

El entrevistado 1 afirma:

*“Cansancio Físico y Mental”*

Convergiendo con el entrevistado 3: quien reafirma

*“El cumplimiento de las metas del día”*

Así mismo converge con el entrevistado 10: quien afirma

*“Falta de buena comunicación con los integrantes del grupo familiar”*

Por otro lado, en relación a las entrevistas se indica que el trabajo virtual generó cansancio físico mental en los trabajadores y poca comunicación con los integrantes del grupo familiar.

Respondiendo a la siguiente **pregunta, 11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?**

El entrevistado 1 afirma:

*“Evidentemente esta acción vulnera el derecho al descanso”*

Convergiendo con el entrevistado 5: quien reafirma

*“Si hablamos de trabajo virtual y existe vulneración a las 8 horas de trabajo virtuales, se vulneraría las 8 horas y el descanso”*

Así mismo converge con el entrevistado 10: quien afirma

*“Si por que no se sabe de cierta manera lo que sucede en su entorno”*

En cuanto a las acciones utilizadas por parte del jefe inmediato en cuanto al uso inadecuado de las TICs por el superior inmediato para delegar funciones fuera del horario de trabajo vulneraría el derecho al descanso y a la dignidad del trabajador ya que no se estaría respetando la jornada laboral y el descanso del servidor público.

#### **4.2. Discusión**

A partir de los resultados encontrados con respecto al objetivo general: “Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021”, mediante la aplicación de una guía de entrevista aplicado a 10 funcionarios públicos. A la pregunta ¿de qué manera el gobierno regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?, los participantes refieren que durante la jornada virtual se debió mantener procedimientos necesarios para la protección de los derechos de los trabajadores, en cuanto a la pregunta ¿el Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?, el gobierno regional no cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual, con respecto a la interrogante ¿considera que el gobierno regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?, se respondió afirmando que el gobierno regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan. Así mismo a la pregunta que se realizó a los participantes ¿cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?, los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, afirman que en algunas ocasiones trabajaron más de ocho horas y que el gobierno regional de Moquegua no respetó las ocho horas

laborales en el trabajo virtual. Dichos resultados convergen en el sentido de que el gobierno regional de Moquegua no cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección al derecho de la jornada ordinaria laboral (ocho horas al día) en el trabajo virtual. Estos resultados guardan relación con los resultados encontrados en Álvarez & Araujo (2020), Peñafiel & Soncco (2021), y León & Mancesidor (2021), quienes señalan que afecto el derecho constitucional de la jornada ordinaria del trabajador con más de ocho horas por día, habiéndose laborado de forma individual y con dispositivos electrónicos que son propios de cada uno de los colaboradores que estuvieron en cuarentena; así mismo se observó un impacto negativo en los hogares y tiempos de los trabajadores que no fueron utilizados en su vida personal o con la familia. León & Mancesidor (2021), señalan que carga laboral virtual generó cambios personales en la vida de los trabajadores.

Con respecto a los resultados obtenidos en el objetivo específico 1: “Describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”, a la pregunta ¿el gobierno regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?, los participantes consideran que si bien es cierto que existen normas y reglamentos, para el cumplimiento de la jornada laboral durante el trabajo virtual, el Gobierno Regional de Moquegua no hizo efectivo el cumplimiento de los mismos. A la pregunta ¿considera que, el gobierno regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?, algunos participantes afirman que no se respeta el derecho a la desconexión digital, ya que en algunas ocasiones se requerían la presencia virtual fuera del horario laboral del trabajador, lo que ocasionaba que no se respete el tiempo libre, una vez terminada la jornada laboral, y con respecto a la pregunta ¿considera, que el gobierno regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?, los participantes afirman que el gobierno regional de Moquegua en algunas ocasiones garantiza las condiciones de seguridad y

salud en el trabajo virtual de los servidores públicos. Dichos resultados convergen en el sentido de que los participantes afirman que el gobierno regional de Moquegua no protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, a pesar que existen normas y reglamentos, para el cumplimiento de la jornada laboral durante el trabajo virtual. Estos resultados guardan relación con lo encontrado en la tesis de Ayala & Moreira (2021), quienes evidenciaron la existencia de una carga en el horario, lo que afectó a la salud por el teletrabajo, comprobando matrices la existencia de un desbalance en el personal de la entidad y en la carga laboral, Undurraga et al. (2021), también muestran la existencia de una sobre carga laboral en la jornada online.

En cuanto a los resultados obtenidos para el objetivo específico 2: “Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021”, a la pregunta realizada a los participantes ¿qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?, respondieron afirmando que la carga administrativa son factores que ocasionan que no se cumpla con la jornada laboral de las ocho horas cuando realizan trabajo virtual, a la pregunta ¿cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?, los participantes indicaron que el trabajo virtual generó cansancio físico mental en los trabajadores y poca comunicación con los integrantes del grupo familiar, finalmente con respecto a la pregunta ¿considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?, los participantes afirman que en cuanto a las acciones utilizadas por parte del jefe inmediato, el uso inadecuado de las TICs por el superior inmediato para delegar funciones fuera del horario de trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad del trabajador ya que no se respeta la jornada laboral y el descanso del servidor público. Los resultados obtenidos convergen en el sentido de que el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del gobierno

regional de Moquegua. Estos resultados guardan relación con lo encontrado en Álvarez & Araujo (2020) quienes afirma que la jornada de trabajo es un derecho y a la vez una obligación de los trabajadores, en cuanto estos ponen a disposición del empleador su fuerza laboral, pero solo para un determinado horario, Undurraga et al. (2021), Afirman que existe una sobre carga laboral en la jornada online, sobre todo en las tareas que son asignadas, en áreas académicas el cambio del trabajo presencial a virtual ha generado mayor concentración en su jornada laboral, afectándoles en su bienestar familiar.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se analizó el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, como resultado se determinó que el gobierno regional de Moquegua no cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección el derecho a la jornada ordinaria laboral (ocho horas al día) en el trabajo virtual.
2. El gobierno regional de Moquegua no protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, a pesar que existen normas y reglamentos, que existen para el cumplimiento de la jornada laboral durante el trabajo virtual.
3. En el gobierno regional de Moquegua se vulneró el derecho al descanso y a la dignidad humana en los servidores públicos que realizaron trabajo virtual.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A las autoridades del Gobierno Regional de Moquegua, se recomienda que deberían buscar estrategias para el trabajo virtual y no se vulneren el derecho de los trabajadores frente a las ocho horas laborables en su jornada laboral por el tiempo excesivo que utilizan sus horas de trabajo virtual.

El gobierno regional de Moquegua debe generar directivas administrativas que regulen el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual

El gobierno regional de Moquegua debe establecer capacitaciones que permitan el respeto a la dignidad humana en los servidores públicos que realizan trabajo virtual



## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martinez, Lady. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. In *Programa de la Maestría en Administración Tiempo Completo 56*. Universidad Esan Business.
- Álvarez, J. M., & Araujo, C. E. A. (2020). *El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, abril a setiembre del 2020*. Universidad Científica del Perú.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (n.d.). *Trabajo remot en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*.
- Ayala, L. A., & Moreira, J. A. (2021). *Incidencia de la carga laboral del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos de la dirección de educación distrital 23D01*. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ.
- Condori, S., & Puma, E. (2019). Influencia de la jornada y el descanso laboral en la actitud frente a la familia de los conductores en la empresa Santiago Rodríguez Banda S.A.C- Arequipa 2016. In *ペインクリニック学会治療指針 2* (Vol. 3). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Constitución Política del Perú, 1 El Peruano: Editora Peru 60 (1993).  
<https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Cruz, J. R. (2021). Las audiencias judiciales virtuales y su relación con el mejoramiento del desempeño de la Procuraduría Pública de la ONPE: 2019 - 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Cuya, R., Falcon, G., & Barbra, S. (2021). *Teletrabajo en las organizaciones: situación laboral en el Perú ante el nuevo contexto de covid-19* (Vol. 1) [Universiad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID -19. *Universidad Señor de Sipán*, 88.

- Expósito, C. D., & Marsollier, R. G. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1–22. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>
- Flores, A. M. (2020). Los alcances del deber de prevención en el trabajo a distancia: visión crítica de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplicada al teletrabajo y trabajo remoto [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10153>
- Flores, B. C. (2021). Capacitación virtual sobre Seguridad y Salud en la labor y Aplicación del Protocolo de Bioseguridad covid-19 de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de la Región La Libertad [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL (ed.); Sexta).
- Lemes, C. (2016). *Los Principios de dignidad los principios de dignidad humana, proporcionalidad y buena fe como límites a los derechos del trabajador*. Universidad de Burgos.
- León, R., & Mancesidor, A. (2021). Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62704>
- Mendoza, M. E. (2016). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate*.
- Molina, J., Silva, M., & Gallego, J. (2021). *Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19*. Universidad ECCI Bogotá D.C.
- Moreno, D. (2021). Trabajo remoto en el área de tasaciones del ministerio de

vivienda, construcción y saneamiento 2020 [Univerisdad Cesar Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan* (Vol. 0).

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva>

[Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

Ortega, L. F. (2017). Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue 9). UNIVERSIDAD SANTO TOMAS FACULTAD.

Pacheco, L. (2016). *El respeto a la dignidad humana en la aplicación de las leyes laborales*. 18.

Peñafiel, S. T., & Soncco, L. (2021). *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020*. Universidad Tecnológica del Perú.

Perez, C. B., & Rojas, F. C. (2021). *La Comunicación interna en contexto de trabajo remoto en el año 2020 a causa del Covid-19 desde la valoración de los empleados Limeños de la Generación Millennial*. Universidad de Lima.

Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, 854 Decreto Legislativo N° 854 1 (2002).

Decreto de Urgencia N°026-2020, El Peruano 1 (2020).

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/%0Ahttps://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa>

Rojas, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la biblioteca Nacional del Perú - 2020. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 75. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva>  
[Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

Rueda, S. M. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad*

*Distrital de Morales, 2021. Universidad Cesar Vallejo.*

Sandoval, J. (2021). *Impacto de la covid-19 en el vinculo laboral de los agentes de Costamar Travel Oficina Alcanfores, 2020* [Universiad de San Martin de Porras].

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SAND VAL\\_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SAND VAL_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis (Italy)*, 20(59), 12–27. <https://doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>

## ANEXO Nro. 1 - MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

**Nombre del Estudiante** : Solime Olga Carrión Fredes

**Facultad** : Derecho

**Título del proyecto de investigación:** El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021

Problema	Objetivos	Categorías - Subcategorías	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se garantiza el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021</p>	<p><b>Categoría 01:</b> Derecho a la jornada ordinaria laboral</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al descanso laboral</li> <li>- Dignidad humana del trabajador</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> Teoría fundamentada.</p> <p><b>Nivel de la Investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Participantes</b> 10 servidores públicos del gobierno Regional de Moquegua</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. ¿De qué manera el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?</p> <p>2. ¿Cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. Describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021.</p> <p>2. Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021</p>	<p><b>Categoría 02:</b> Trabajo virtual</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de seguridad en el trabajo</li> <li>- Condiciones de salud en el trabajo</li> </ul>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Técnica:</b> Entrevista y análisis de documentos</li> <li>- <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista</li> </ul>

## ANEXO 2: MATRIZ DE TRIANGULACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
<b>Objetivo general:</b> Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021										
1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021? Fundamente su respuesta	Estableciendo un horario virtual en el cual era de estricto cumplimiento	A través de acto resolutivo se aprobó la autorización para la realización de trabajo remoto de aquellos trabajadores que cumplían los parámetros establecidos por el estado y que por su labor podría realizarlo de manera virtual	El derecho a la jornada laboral ordinaria está garantizada y protegida por la ley además existen procedimientos internos para su cabal cumplimiento	Desconozco toda vez que no presencie trabajo virtual o remoto	No sabría, no laboro desde el 2021 para el gobierno regional.	No garantiza de ninguna manera el cumplimiento las ocho horas de trabajo virtual. son tareas algo libres	Este derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual a los servidores del GORE – Moquegua en el año 2021, se garantizó aquellos servidores pues de establecer de enfermedades crónicas, vulnerables al Covid -19, se les otorga licencia con goce	Ninguna	No garantizan las ocho horas	Durante la ejecución de obras, la institución mediante la oficina de recursos humanos, ha emitido hoja de asistencia para todo el personal técnico; durante de la semana personal de la oficina de recursos humanos, verificaba el ingreso y salida
<b>Convergencia</b>	Los Servidores públicos respondieron que durante la jornada laboral virtual debería de mantener la protección legal de los derechos de los trabajadores									
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias									
<b>Interpretación</b>	Los entrevistados refieren que durante la jornada virtual se debe de seguir mantenido procedimientos necesarios para la protección a los derechos de los trabajadores									
2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?	No cuenta con los mecanismos necesarios considero que ninguna entidad pública tenía o contaba con dichos mecanismos	Desconozco los mecanismos empleados para garantizar la protección del derecho a la jornada laboral	El derecho a la jornada laboral ordinaria está garantizada y protegida según ley además existen procedimientos internos para su cabal cumplimiento	Desconozco	No sabría decirle por el mismo motivo que no he trabajado	No cuenta con ninguna dejo a lo que las razones de alcance lo dispongan	Yo considero que no fue en un 100%, cada jefe de área, oficina o gerencia monitoreaba a dichos servidores que cumplan con sus funciones laborales virtual ya que cada uno de ellos (servidores)	No	No hay trabajo virtual en Obras	No cuenta con los mecanismos necesarios

								presentaban sus informes detallando sus labores de mes			
<b>Convergencia</b>	Los entrevistados refieren que el gobierno regional no cuenta con mecanismos adecuados para la protección de los derechos laborales durante la jornada virtual										
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias										
<b>Interpretación</b>	El Gobierno Regional no cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual										
3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?	Si	Dicha modalidad fue empleada por aquellos trabajadores que cumplían los requisitos establecidos por el estado en salvaguarda de su salud ante la propagación del COVID 19 respetando así el derecho a laborar respetando esa condición	Considero que si se respeta el derecho constitucional	Considero que si conforme a ley	Considero que si	En un caso si	Considero que si por que todos los servidores que estén bajo esta modalidad virtual se les ha pagado o remunerado de forma normal	No	Quizás a los R.J, porque los contratados no gozan de ese beneficio	No respeta las ocho horas de trabajo	
<b>Convergencia</b>	Los entrevistados en su mayoría respondieron que si se respeta este derecho a las ocho horas laborales del trabajo virtual										
<b>Divergencia</b>	No existe divergencias										
<b>Interpretación</b>	El Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan										
4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?	Entre 8 y 10 horas	No he trabajado bajo esa modalidad. las labores que realice fueron de forma presencial.	7 horas por día	Nunca labore bajo esa modalidad	No. Realice trabajo virtual porque cuando estaba por la oficina del Gore todavía se daba la jornada de 8 horas	En un caso de 5 horas promedio, pero en otras oportunidades tres de ocho horas	No he realizado trabajo virtual en el 2021 ni el presenta año es de manera presencial mi trabajo	Mas de 8 horas en algunos casos en otros menos de 8 horas laborales	De 7.00 am a 6:00 pm dependiendo de las labores	Efectivas 10 horas	
<b>Convergencia</b>	Algunos servidores públicos indican que en algunas ocasiones trabajaron más de ocho horas										
<b>Divergencia</b>	No existe divergencia										
<b>Interpretación</b>	Los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, las algunas ocasiones trabajaron más de ocho horas										

<p>5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?</p>	<p>Si y no dependiendo de la ocasión por motivos vigentes se necesitó exceder las 8 horas</p>	<p>No tengo conocimiento de reclamo alguno que se haya presentado por la vulneración del derecho del trabajador respecto al tema en la institución</p>	<p>Si porque se realizan las 8 horas de trabajo previa coordinación con RRHH del GORE</p>	<p>Yo considero que si</p>	<p>No trabaje de manera virtual en la actualidad trabajo las 8 horas más bien no se respeta el tiempo de alimentación</p>	<p>Considero que en mi caso si</p>	<p>No responde</p>	<p>No responde</p>	<p>No</p>	<p>No</p>
<p><b>Convergencia</b></p>	<p>Algunos servidores públicos indican que el Gobierno Regional de Moquegua no respeta las ocho horas laborales en el trabajo virtual</p>									
<p><b>Divergencia</b></p>	<p>No existe divergencia</p>									
<p><b>Interpretación</b></p>	<p>El Gobierno Regional de Moquegua no respeta las ocho horas laborales en el trabajo virtual</p>									



Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021.										
6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?	Si, virtualmente intentó controlar y que se cumpla la jornada de trabajo (8) horas y se sustenten los entregables de las labores efectuadas.	No tengo conocimiento respecto a esas medidas	Las medidas están contempladas en la ley y su reglamento, el GORE está obligado a obedecerlas	Desconozco	No puedo responder porque no lo conozco	No, solo se basan en las normas de alcance nacional	No tengo conocimiento	No	No, Realizo trabajo virtual	No
<b>Convergencia</b>	La mayoría de los participantes desconoce que el gobierno regional de Moquegua, haya tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual.									
<b>Divergencia</b>	Algunos participantes consideran que las medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual, están contempladas en la ley y su reglamento									
<b>Interpretación</b>	Si bien es cierto que existen normas y reglamentos, para el cumplimiento de la jornada laboral durante el trabajo virtual, el Gobierno Regional de Moquegua no hizo efectivo el cumplimiento de los mismos.									
7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?	No porque en ocasiones se requiere la presencia fuera del horario de trabajo	Dentro del PERPG que es parte del GORE no se reportaron mayores percances por lo cual considero que si se respetó el tiempo libre	El trabajo remoto se realiza por tiempos programados dando al trabajador una oportunidad como parte de su derecho a la desconexión digital	Yo considero que si	No opina	En mi Caso, si	No tengo conocimiento	No	No sé al respecto	Si, después de la jornada laboral el personal se conecta en las redes sociales
<b>Convergencia</b>	En algunas situaciones el gobierno regional no reporto mayor percance en cuanto a las actividades realizadas, después de su jornada laboral respetando la desconexión digital									
<b>Divergencia</b>	Algunos participantes indican que no se respetaba el derecho a la desconexión digital, ya que en algunas ocasiones se requerían la presencia virtual fuera del horario laboral del trabajador lo que ocasionaba que no se respete el tiempo libre, una vez terminada la jornada laboral.									
<b>Interpretación</b>	En el Gobierno Regional de Moquegua no se reportó problemas en cuanto a actividades realizadas después de la jornada laboral, por otro lado, algunos participantes afirman que algunas veces no se respeta el derecho a la desconexión digital, dado que en ocasiones se requiere la presencia virtual del trabajador fuera del horario de trabajo									
8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?	NO	Según lo observado en 8 instituciones si	Hay un protocolo aprobado para ese propósito	Si	Considero que si	En mi caso, no	Tengo conocimiento que daban clases de seguridad del trabajo virtual	No	No sé al respecto	No había las condiciones necesarias
<b>Convergencia</b>	Algunos participantes coinciden afirmando que en algunas ocasiones se garantiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual									
<b>Divergencia</b>	Por otro parte, otros participantes consideran que no se garantiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual									
<b>Interpretación</b>	El Gobierno Regional de Moquegua en algunas ocasiones garantiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos									

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
<b>Objetivo específico 2:</b> Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021										
9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?	La carga administrativa	No realice trabajo virtual	Existen factores intrínsecos de cada y trabajador esta fuera de la competencia auditable del trabajador	No realice trabajo virtual	No he realizado trabajo remoto	En mi caso la carga procesal que se tiene en el poder judicial debido a los plazos legales	No responde	Consultas permanentes, sin horario	Exigencia laboral y mala asignación de funciones	En la elaboración de los requerimientos y aspectos técnicos que se requiere
<b>Convergencia</b>	La mayoría de los participantes indican los factores que ocasionan que trabajen más de las ocho horas laborales cuando realizan trabajo virtual es la carga administrativa que se tiene en algunas ocasiones									
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias									
<b>Interpretación</b>	La carga administrativa son factores que ocasionan que no se cumpla con la jornada laboral de las ocho horas cuando realizan trabajo virtual.									
10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?	Cansancio Físico y Mental	No, me afecto pues realice trabajo presencial y se respetó mi jornada laboral	El cumplimiento de las metas del día	No tengo impacto alguno	No puedo responder desconozco	En mi caso no me ha generado impacto alguno porque esa labor conlleva al virtualismo de más de ocho horas	No responde	Falta de buena comunicación con los integrantes del grupo familiar	Malos jefes	Traslado desde la sede del gobierno regional a mi Domicilio
<b>Convergencia</b>	Indican que el impacto que causó fue el cansancio físico mental del trabajador, también la poca comunicación con los integrantes del grupo familiar por laborar más de ocho horas al día durante el trabajo virtual.									
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias									
<b>Interpretación</b>	El trabajo virtual generó cansancio físico mental en los trabajadores y poca comunicación con los integrantes del grupo familiar									
11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?	Evidentemente esta acción vulnera el derecho al descanso	Si pues la jornada laboral es 8 horas de trabajo	No hay evidencia de ello en el colegio	No puedo afirmar, Pero considero se debe de respetar las jornadas y el descanso	Si hablamos de trabajo virtual y existe vulneración a las 8 horas de trabajo virtuales, se vulneraría las 8 horas y el descanso	En mi caso no se dio, pero considero que sería un exceso de parte del superior	No responde	Si	Si por que no se sabe de cierta manera lo que sucede en su entorno.	No aplica
<b>Convergencia</b>	Los participantes consideran que sí, ya que esa acción del uso indebido de las Tics vulnera el derecho al descanso por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo al no respetar el derecho al descanso y la dignidad del trabajador									
<b>Divergencia</b>	No hay divergencia									
<b>Interpretación</b>	En cuanto a las acciones utilizadas por parte del jefe inmediato en cuanto al uso inadecuado de las TICs por el superior inmediato para delegar funciones fuera del horario de trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad del trabajador ya que no se está respetando la jornada laboral y el descanso del servidor publico									



Universidad  
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2022

Señor(a)  
**PROF. ZENÓN CUEVAS PARE**  
GOBERNADOR  
Gobierno Regional de Moquegua  
AV. CIRCUNVALACIÓN 1-B S/N SECTOR EL GRAMADAL ; DEPARTAMENTO:  
MOQUEGUA ; PROVINCIA: MARISCAL NIETO ; DISTRITO: MOQUEGUA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial San Juan de Lurigancho y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. SOLIME OLGA CARRION FREDES, con DNI 42645125, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PUBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

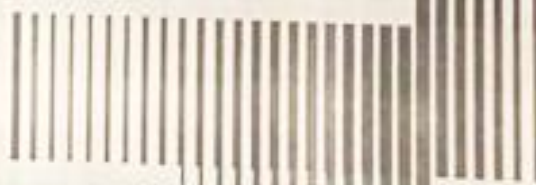
Atentamente,

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Cóordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.

Facultad de Derecho

cc: Archivo PTUN.



## ANEXO Nro. 3 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Derecho  
Escuela Académica Profesional de  
Derecho

**SOLICITO:**

**Validación de instrumento de recojo  
de información**

Sr.

**Dr. Enrique Jordan Laos Jaramillo**

Yo, Solime Olga Carrión Fredes, identificado con DNI N° 42645125 alumno de la escuela profesional de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto lo siguiente:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021", solicito a usted, se sirva validar el instrumento que adjuntamos bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjuntamos los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de categorización

Por tanto: A usted ruego acceder a mi petición.

Lima, 09 de julio del 2022

Solime Olga Carrión Fredes

DNI N° 42645125



Enrique Jordan Laos Jaramillo  
ABOGADO DE LIMA  
Registro CAL 45600  
DR. EN DERECHO

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

**Entrevistado/a:** Mg. Rolando Vilela Apon

**Cargo/profesión/grado académico:** Magister en Derecho y Ciencias Penales

**Institución:** Universidad Cesar Vallejo

#### Objetivo general

Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabaja usted mediante el trabajo virtual?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1**

Describir como el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral mediante el trabajo virtual?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

10. ¿Cuáles es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

<b>Nombre del entrevistado y DNI</b>	<b>Firma y sello</b>

## MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

**TÍTULO:** “El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021”

Problema	Objetivos	Variables - Dimensiones	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se garantiza el derecho a jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021</p>	<p><b>Categoría 01:</b> Derecho a la jornada ordinaria laboral</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a descanso laboral</li> <li>- Dignidad humana del trabajador</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> Teoría fundamentada.</p> <p><b>Participantes</b> 10 servidores públicos del gobierno Regional de Moquegua</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?</li> <li>2. ¿Cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021?</li> </ol>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir como el Gobierno Regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021.</li> <li>2. Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021</li> </ol>	<p><b>Categoría 02:</b> Trabajo virtual</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de seguridad en el trabajo</li> <li>- Condiciones de salud en el trabajo</li> </ul>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Técnica:</b> Entrevista</li> <li>- <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista</li> </ul>





## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Rolando Vilela Apon

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario/Profesión: Abogado de la Universidad Cesar Vallejo

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autores de Instrumento: Carrión Fredes, Solime Olga

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

—

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Moquegua, 04 de marzo del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## V. DATOS GENERALES

5.1. Apellidos y Nombres: Mg. Juan Edwin Monzón Grauda

5.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano Puno  
/Profesión: Abogado /Maestría en Derecho Penal

5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

5.4. Autores de Instrumento: Carrión Fredes, Sofiane Olga

## VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

## VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

95%

## VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moquegua, 04 de marzo del 2022.



Juan E. Monzón Grauda  
ABOGADO  
I.C.A.P. 1097

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 01323278

Telf: 950030404

## ANEXO Nro. 4 – DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. LAOS JARAMILLO, ENRIQUE JORDÁN, docente de la Escuela Profesional de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo sede Lima - Norte Los Olivos, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: **"El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021, del (los) autor (autores) SOLIME OLGA, CARRION FREDES,** constato que la investigación tiene un índice de similitud de % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 05 de julio del 2022,

Apellidos y Nombres del Asesor: LAOS JARAMILLO, ENRIQUE JORDÁN	
DNI 09911151	Firma  Enrique Jordan Laos Jaramillo ABOGADO DE LIMA Registro CAL 45600 DR. EN DERECHO
ORCID 0000-0002-2061-1293	

## ANEXO Nro. 5 – DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



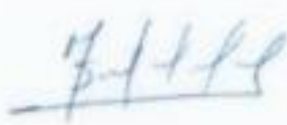
### Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo SOLIME OLGA, CARRIÓN FREDES, egresada de la Escuela Profesional de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo sede Lima - Norte Los Olivos, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: **"El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021"**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 05 de julio del 2022,

Apellidos y Nombres del Autor Solime Olga, CARRIÓN FREDES	
DNI: 42645125	Firma 
ORCID: 0000-0002-0826-3011	

ANEXO Nro. 6 – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Derecho  
Escuela Académico Profesional de Derecho

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE  
SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA  
2021

Entrevistado/a: FRANC ENRIQUE MENDOZA VALDIVIA

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: GRTC

**Objetivo general**

Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

Establecieron un horario virtual el cual era de estricto cumplimiento.

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No cuenta con los mecanismos necesarios, considero que ninguna entidad pública tiene o cuenta con dichos mecanismos.

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

Si.

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

Entre ocho (08) a diez (10) horas.

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Si y No, dependiendo la carga por motivo urgente se necesita exceder de las ocho horas diarias.

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

Si, virtualmente intenta controlarla, que se cumpla con el horario de ocho (8) horas, y se sustenten los entregables de las labores esperadas.

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

No, en ocasiones requieren la presencia fuera del horario laboral.

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

No.

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?


La carga administrativa.

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

Cansancio físico y mental.

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Evidentemente esta acción vulnera el derecho al descanso.

FRANZ ENRIQUE MENDOZA VILLALBA DNI = 72439560	 <b>Franz E. Mendoza Villalba</b> ABOGADO CAM # 1178
Nombre del entrevistado y DNI	Firma y sello

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

**Entrevistado/a:** Cristian López Cusi

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado

**Institución:** Proyecto Especial Regional Bata Grande

**Objetivo general**

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

A través de R.D. Resolutiva se aprobó la autorización para la realización de trabajo remoto, de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos e idoneidad por el estado y que por su labor podría realizarse de manera virtual.

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Desarrolla los mecanismos empleados para garantizar la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral.

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

Dicha modalidad fue empleada por aquellos trabajadores que cumplen los requisitos establecidos por el estado en salvaguarda de su salud ante la propagación del COVID-19, respetando así, el derecho a laborar bajo dicha modalidad.

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

No trabajo bajo dicha modalidad, las labores que realice se dieron de manera presencial.

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No tengo conocimiento de haber algo que se haya presentado por la violación al derecho de un trabajador, respecto al tema, en la institución.

**Objetivo específico 1**

Describir como el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

No tengo conocimiento respecto a dichas medidas.

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

Dentro del PCRRG, que es parte del Gobierno Regional de Moquegua, no se reportan mayores problemas, por lo cual, considero que si se respeta el tiempo libre.

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

Según lo observado dentro de la institución, si.

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

No realizo trabajo virtual.

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

No me afecta, pues realizo labores presenciales y se respeta mi jornada laboral.

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Si, para la jornada laboral de 8 horas debe respetarse.

Cedosa Paul López Cue  
77360434

Nombre del entrevistado y DNI

  
C.M. N° 1169

Firma y sello



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

Entrevistado/a: JUAN L. MORÓN PINTO

Cargo/profesión/grado académico: JEFE RR.HH. PERPG- MAG. A006.

Institución: PROYECTO ESPECIAL PASTO GRANDE

Objetivo general

Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

EL DERECHO A LA JORNADA LABORAL ORDINARIA ESTA GARANTIZADA Y PROTEGIDA POR LEY. ADICIONALMENTE EXISTEN PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA SU CASO CUMPLIMIENTO.

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

SI. SI CONTAMOS CON PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y PROTOCOLOS ESTANDARIZADOS PARA GESTIONAR SU CUMPLIMIENTO.

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

CONSIDERO QUE SI SE RESPETA ESTE DERECHO CONSTITUCIONAL

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

7 HORAS POR DIA

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

SI PORQUE SE REALIZAN LAS HORAS DE TRABAJO PREVIA COORDINACION CON RRHH DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA.

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

LAS MEDIDAS ESTAN CONTINGENCIADAS EN LA LEY Y SU REGLAMENTO. EL GOBIERNO REGIONAL ESTA OBLIGADO A OBSERVIARLAS

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

EL TRABAJO REMOTO SE REALIZA CON TIEMPOS DE DESCANSOS DADO AL TRABAJO POR DISTANCIA, POR LO TANTO EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

HAY UN PROTOCOLO APROBADO PARA EFECTOS DE

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

EXISTEN FACTORES INTRINSECOS DE CADA TRABAJADOR. ESTA FUERA DE LA COMPETENCIA SUJETABLE DEL EMPLEADOR

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL DÍA Y ANUAL

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

NO HAY EVIDENCIA DE ELLO EN EL GOBIERNO REGIONAL

Juan Luis Morón Pinto  
DNI # 04403542

Nombre del entrevistado y DNI

GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA  
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PUNTO GRANDE

MGR. ABO. JUAN LUIS MORON PINTO

Firma y sello

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

Entrevistado/a: Kelub Manuel Ramos Poma

Cargo/profesión/grado académico: Asistente legal de Sala Tercera P.O.

Institución: PER 96

Objetivo general

Analizar el derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

No concierne todo vez que no presencio el trabajo virtual a  
servidores en el año.

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No concierne.

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

Considero que si, conforme a la Ley.

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

Menos de ocho. Virtualmente no trabajo.

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Yo considero que si.

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

.....  
*No*  
 .....

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

.....  
*No garantiza que sí*  
 .....

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

.....  
*Sí*  
 .....

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

.....  
*No realizo trabajo virtual*  
 .....

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

.....  
*No tengo impacto al que*  
 .....

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

.....  
*No me molesta porque esto me ayuda a ir a mi trabajo con tranquilidad  
 de día me ayuda a la jornada laboral, y de noche*  
 .....

<i>Karel Manuel Ramos Pavia</i> <i>DNI: 43529215</i>	
Nombre del entrevistado y DNI	Firma y sello

GUÍA DE ENTREVISTA

5

**Título:** EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

**Entrevistado/a:** Keyll D. Morúa Fernández de Córdova

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado

**Institución:** Procuraduría General Regional Pato Grande

**Objetivo general**

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

No sé, no sé en el 2021 por el Gobierno Regional. No sé.

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No sé, depende por el momento de la interior pública.

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

Considero que sí.

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

No realizo trabajo virtual, pero cuando trabajo en la oficina del gobierno regional es a las 8 horas asignadas por la oficina de RR.HH.

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No, trabajo de manera virtual en la desigualdad para cuando trabajas las 8 se hacen al 8:00. No se respetan el tiempo de alimentación.

**Objetivo específico 1**

Describir como el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

No puedo responder sobre lo desconozco

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

Lo sé pero no

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

Lo sé pero no

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

No puedo responder sobre

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

No puedo responder sobre lo desconozco

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Se trabaja el trabajo virtual, y siendo entregado a las 8 horas laborales virtuales, se vulnera el derecho de descanso y dignidad humana.

Ayud Alfonso Fernando Gozic

DNI: 47655906

Nombre del entrevistado y DNI



Firma y sello

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS  
LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO  
REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

Entrevistado/a: Lita Fernandá Guerrero Flores

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Gobierno Regional de Moquegua

Objetivo general

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

No se garantiza de ninguna manera el cumplimiento de las ocho horas de trabajo virtual. Se trabaja algo libre

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No cuenta con ninguno, dejó a la que los normas de derecho nacional se aplican

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

En un caso, sí

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

En un caso, de 4 a 5 horas, pero no por las horas operativas, más de ocho horas!

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Considero que en un caso sí

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

No, solo se trabajó en los horarios de atención nacional

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

En un caso SI

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

En un caso NO

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

En un caso, la carga laboral que se tiene en el Poder Judicial, debido a los plazos legales

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

En un caso, no se ha generado impacto alguno porque sig. laborando con el ritmo de una hora normal


11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

En un caso, no se dio, por asuntos que se res. en horario, por parte del superior.

Edo Goarri Flores

04437432

Nombre del entrevistado y DNI



Firma y sello



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS  
LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO  
REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

Entrevistado/a: Max Oscar Mascosa Herrera

Cargo/profesión/grado académico: Abogado - Asesor legal

Institución: GORE - Moquegua

Objetivo general

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

- ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

Este derecho a las Ocho horas laborales en el trabajo virtual a los servidores del GORE-Moquegua en el año 2021, se garantizó a aquellos servidores que sufrían de enfermedades crónicas, vulnerables tal COVID-19, se les otorgó licencia con goce de sueldo.
- ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Yo, considero que no fue en un 100%, cada jefe de Área, Oficina o Gerencia mantenía a dichos servidores que cumplen con sus funciones laborales virtual, ya sea cada uno de ellos (servidores) presentaban sus informes detallando sus labores del mes.
- ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

Considero que si por que dejó funcionando a los servidores que están en esta modalidad virtual se les ha pagado a remuneración normal.
- ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

No he realizado trabajo virtual en el 2021, ni el presente año, es el modo presencial mi trabajo.
- Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

No, tengo conocimiento

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

No, tengo conocimiento

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

Tengo conocimiento, pero debería haber condiciones de seguridad de trabajo virtual.

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Max Maxcan Herrera  
04436815

Nombre del entrevistado y DNI

Firma y sello

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

**Entrevistado/a:** \_\_\_\_\_

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado

**Institución:** GORE MOQ

**Objetivo general**

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

Moquegua

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

NO

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

NO

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

NO DE 8 HORAS, MAS ALGUNOS CASOS  
EN AREAS. MENOS O 8 HORAS LABORALES

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

Depende,

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

NO

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

NO

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

NO

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

CONSULTAS PERTINENTES SIN HORARIO.

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

FALTA DE BUENA COORDINACION CON LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

SI

Nombre del entrevistado y DNI

Firma y sello

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS  
LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO  
REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

Entrevistado/a: Jhoni Alvarez J.

Cargo/profesión/grado académico: Jes Civil

Institución: Gobierno Regional

Objetivo general

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021.

1. ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

No garantiza las horas, solo

2. ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No hay trabajo virtual en Obras

3. ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

Quiso a los R. J. porque lo contactaba de  
forma de ser nuevo

4. ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

de 7:00 am - 12:00 independientemente las  
horas

5. Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

No

**Objetivo específico 1**

Describir cómo el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos.

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

..... No, durante el trabajo virtual.....

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

..... No, en el aspecto.....

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

..... No, en el aspecto.....

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

..... Exigencia laboral y mala organización de funciones.....

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

..... Mayor estrés.....

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

..... Si, porque en el caso de que se conecte por fuera del horario de su sistema.....

Jhón Muro  
91417681

Nombre del entrevistado y DNI

  
Firma y sello

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** EL TRABAJO VIRTUAL Y DERECHO A LAS OCHO HORAS LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2021

**Entrevistado/a:** JUAN CARLOS CHOQUEGONZA CHOQUEGONZA

**Cargo/profesión/grado académico:** RESIDENTE DE OBRA

**Institución:** GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA

**Objetivo general**

Análisis del derecho a la jornada ordinaria laboral en el trabajo virtual de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

- ¿De qué manera el Gobierno Regional de Moquegua garantizó el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual de los servidores públicos en el año 2021?

DURANTE LA EJECUCIÓN DE OBRA, LA INSTITUCIÓN REFIERE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, A FINES DE DAR DE ASISTENCIA PARA TODO EL PERSONAL TÉCNICO, DURANTE LA SEMANA LABORAL DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, VERIFICABA EL INGRESO Y SALIDA.
- ¿El Gobierno Regional de Moquegua cuenta con los mecanismos necesarios y adecuados que garantice la protección del derecho a la jornada ordinaria laboral, de las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, NO CUENTA CON LOS MECANISMOS NECESARIOS.
- ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta el derecho a las ocho horas laborales de los servidores públicos en el trabajo virtual que realizan?

NO RESPETA LAS OCHO HORAS DE TRABAJO.
- ¿Cuántas horas efectivas por día trabajo usted durante el trabajo virtual?

H O E EFECTIVA 10 H
- Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Considera que el Gobierno Regional de Moquegua respeta su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo virtual?

NO.

**Objetivo específico 1**

Describir como el gobierno regional de Moquegua protege el derecho a las ocho horas laborales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual de los servidores públicos

6. ¿El Gobierno Regional de Moquegua ha tomado medidas con respecto a las labores realizadas fuera del horario laboral durante el trabajo virtual?

NO

7. ¿Considera que, el Gobierno Regional de Moquegua garantiza que los servidores públicos disfruten del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, como, por ejemplo, ¿mediante el respeto del derecho a la desconexión digital?

SI --- DESPUES DE LA JORNADA LABORAL EL PERSONAL SE CONECTA EN LAS REDES SOCIALES

8. ¿Considera, que el Gobierno Regional de Moquegua garantiza las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo virtual de los servidores públicos?

NO HABIA LAS CONDICIONES NECESARIAS

**Objetivo específico 2**

Describir cómo el trabajo virtual vulnera el derecho al descanso de los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua, 2021

9. ¿Qué factores o actividades son los que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas al día cuando realiza el trabajo virtual?

EN LA ELABORACION DE LOS REQUERIMIENTOS Y ASESORIA TECNICA, QUE SEGUN SE REQUIERAN

10. ¿Cuál es el impacto que le ha generado a usted la extensión de su jornada laboral por más de ocho horas al día durante el trabajo virtual?

TRASLADO DESDE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL A ROSARIO (CHAU CHAU)

11. ¿Considera, que el uso indebido de las TICs por parte de su superior inmediato para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

NO NUNCA

Nombre del entrevistado y DNI

Firma y sello





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDAN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El trabajo virtual y derecho a las ocho horas laborales de servidores públicos en el Gobierno Regional de Moquegua 2021", cuyo autor es CARRION FREDES SOLIME OLGA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDAN <b>DNI:</b> 09911151 <b>ORCID</b> 0000-0002-2061-1293	Firmado digitalmente por: ELAOSJ el 19-08-2022 01:18:25

Código documento Trilce: TRI - 0419894