



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II La Banda de
Shilcayo, 2020 - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Talavera Argomedo, Danny Miguel (orcid.org/0000-0002-8858-587X)

ASESORES:

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo(orcid.org/0000-0003-0035-7088)

Dr. Panduro Salas, Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión de políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Agradezco a mi familia por el apoyo incondicional, a mi señora, a mi hija y a mis padres, en especial a mi ángel en el cielo Rosa Argomedo de Talavera, a ti esta maestría.

Danny

AGRADECIMIENTO

Agradezco al GADU, al Estudio Jurídico
Ágora, a mis asesores y a mi familia por
todo el apoyo constante.

El Autor.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALADINO PANDURO SALAS, GUSTAVO RAMIREZ GARCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Desconexión laboral y teletrabajo en el Hospital II - La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023", cuyo autor es TALAVERA ARGOMEDO DANNY MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALADINO PANDURO SALAS, GUSTAVO RAMIREZ GARCIA DNI: 01128059 ORCID: 0000-0003-2467-2939	Firmado electrónicamente por: PSALASA10 el 05-08-2023 08:59:37
ALADINO PANDURO SALAS, GUSTAVO RAMIREZ GARCIA DNI: 01109463 ORCID: 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 05-08-2023 08:37:22

Código documento Trilce: TRI - 0642136



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TALAVERA ARGOMEDO DANNY MIGUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desconexión laboral y teletrabajo en el Hospital II - La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DANNY MIGUEL TALAVERA ARGOMEDO DNI: 41874211 ORCID: 0000-0002-8858-587X	Firmado electrónicamente por: DMTALAVERA el 02-07-2023 12:01:18

Código documento Trilce: TRI - 0565031

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
3.5. Procedimiento	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 – Contrato laboral de los médicos	27
Tabla N° 2 – Prestación laboral de los médicos.....	28
Tabla N° 3 – TIC en el Hospital.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Contrato laboral de los médicos.....	27
Figura 2 – Prestación laboral de los médicos.....	28
Figura 3 – TIC en el Hospital.....	29

RESUMEN

La investigación titulada “Desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023”, tuvo como objetivo general en determinar la relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023. El problema se debe a la falta de disposiciones legislativas y/o normativas en el estado del derecho laboral, considerando que es una rama que ha sido olvidada en muchos aspectos, dejando desprotegidos a los trabajadores y provocando que los patrones abusen de sus facultades y actividades dentro de lo estipulado. horas de trabajo fuera. La metodología fue de tipo no experimental con diseño de estudio no experimental; el cuestionario fue el instrumento principal de la investigación. El resultado indicó que se identificó que el 78% que representa a 47 encuestados indicó que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo si favoreció la productividad laboral y salud física. Concluyendo que la identificación del nivel de desconexión laboral es importante que las organizaciones y los responsables de recursos humanos presten atención a estos resultados y tomen medidas para abordar la desconexión laboral.

Palabras clave: Desconexión laboral, teletrabajo, disposiciones legislativas, vulneración a los derechos constitucionales.

ABSTRACT

The research entitled "Labor disconnection and teleworking at Hospital II of La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023", had the general objective of determining the relationship between labor disconnection and teleworking at Hospital II of La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023. The problem is due to the lack of legislative and/or regulatory provisions in the state of labor law, considering that it is a branch that has been forgotten in many aspects, leaving workers unprotected and causing employers to abuse their rights. faculties and activities within the stipulated. working hours outside. The methodology was non-experimental with a non-experimental study design; the questionnaire was the main instrument of the investigation. The result indicated that it was identified that 78% representing 47 respondents indicated that the establishment of norms and policies on the working day in teleworking did favor labor productivity and physical health. Concluding that the identification of the level of labor disconnection is important that organizations and those responsible for human resources pay attention to these results and take measures to address labor disconnection.

Keywords: Labor disconnection, teleworking, legislative provisions, violation of constitutional rights

I. INTRODUCCIÓN

El problema es que, para asegurar el respeto a los derechos esenciales de los trabajadores, la legislación nacional debe reconocer el derecho a la interrupción del trabajo en todas las formas existentes como parte de sus normas políticas y sociales. Como este es un tema dedicado a quienes trabajan bajo el empleado/subordinado del empleador, en cada momento se siente que se están violando sus derechos; después de completar en el caso de trabajar ocho horas presenciales cada día, el empleador o supervisor inmediato está contactando o comunicándose por medio de llamadas o mensajes para coordinar temas de trabajo, solicitar informes, consultar temas administrativos, etc. Esto tiene similitud en el Perú, donde el Decreto de Urgencia N° 127-2020, brinda protección únicamente para la desconexión digital de los modos de trabajo remoto, y no prevé específicamente otros existentes puestos de trabajo en el país modo de protección (Servir, 2021).

El problema radica en la ausencia de regulación y leyes en el ámbito laboral, lo cual ha dejado descuidada esta área y ha dejado a los trabajadores desprotegidos. Como consecuencia, los empleadores abusan de sus poderes y exigen a los empleados trabajar más allá de las horas estipuladas. Esto vulnera los derechos primordiales, como la libertad, la intimidad y el disfrute del tiempo libre, los cuales están reconocidos en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; así mismo, establece que las personas en general poseen derecho al descanso como también al tiempo libre y a una jornada laboral razonable, así como a vacaciones remuneradas para poder dedicarse a actividades de su interés.

Por ello, Se ha establecido una regulación que garantiza el derecho a desconectarse, con el propósito de brindar beneficios a los trabajadores. e imponer ciertas restricciones y restricciones a los empresarios para que no abusen de él con la empresa. Esto tiene implicaciones para la legislación covid-19, tanto pública como privada, a través del decreto de urgencia N° 127-2020, en sus artículos 17 y 18 (Batista, 2018). Habilitar las aplicaciones de trabajo remoto en los ámbitos estatal y privado, así como la obligación de

los empleadores y trabajadores, de garantizar el derecho a desconectarse digitalmente después del horario laboral, o que implica que los empleadores no pueden requerir la realización de tareas durante ese tiempo ni coordinar la naturaleza del trabajo, desconectar el tiempo, introduciendo así por primera vez este derecho en el Perú. Por lo tanto, debe aclararse que solo aplica para quienes trabajan a distancia bajo el Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 010-2020-TR, y no existe auxilio legal para quienes trabajan a distancia.

En conclusión, si no se atiende este tema, los derechos laborales de las personas que efectúan cualquier actividad productiva en forma subordinada, ya sea en el parte público o privado, se verán gravemente afectados y los empleadores seguirán quebrantando los derechos de los trabajadores a las exigencias laborales fuera del trabajo. horas, bajo el pretexto de que es la norma la que solo regula el trabajo a distancia, no las otras formas en que las personas se encuentran en la situación actual por el COVID-19. La solución para superar este statu quo es que cualquier tipo de prestación de servicios reconozca el derecho a la desconexión, como el teletrabajo, que no está contemplado en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, pero se presenta en una modalidad novedosa.

Descrita la realidad problemática, se describe el **problema general**, ¿Cuál es la relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo en el año 2020 – 2023?, los **problemas específicos**, se ha identificado que PE1: ¿Cuál es el nivel de desconexión laboral?; y, PE2: ¿Cuál es el nivel de teletrabajo?

Asimismo, la justificación por conveniencia de la investigación radicó en cómo los profesionales de la salud llevan a cabo su labor y su presencia es importante en la sociedad, su salud y bienestar. Esto es fundamental para la capacidad de brindar atención de calidad. Investigar la desconexión laboral en el contexto del teletrabajo en el Hospital del distrito de la Banda de Shilcayo me permitió desarrollar políticas y programas de apoyo que promuevan la salud mental y física de estos profesionales, mejorando así su

satisfacción laboral y su capacidad para brindar una atención óptima a los pacientes.

La relevancia social implicó que, los profesionales de la salud durante el tiempo de pandemia han enfrentado una carga de trabajo intensa y condiciones laborales desafiantes. Investigar cómo el teletrabajo ha influido en la desconexión laboral de estos trabajadores permitió identificar estrategias de apoyo que promuevan su salud mental y bienestar. Esto no solo benefició directamente a los trabajadores, sino que también tuvo impacto positivo en la capacidad de proporcionar un servicio de excelencia a los pacientes. Asimismo, investigar cómo el teletrabajo ha influido en la desconexión laboral durante la pandemia permitió desarrollar estrategias de prevención y gestión de estos riesgos. Esto es fundamental para mantener una fuerza laboral saludable y motivada, capaz de hacer frente a las necesidades médicas y mantener la calidad de atención.

El valor teórico es que la investigación contribuyó a expandir el cuerpo existente de conocimiento en este campo. Además, permite comprender mejor las dinámicas laborales en situaciones de crisis, analizar los factores que influyen en la desconexión laboral y explorar estrategias efectivas para conservar una medida saludable entre la vida personal y el trabajo en contextos de teletrabajo. La implicancia demuestra que los efectos de la indagación científica son utilizados para desarrollar pautas y políticas institucionales que promovieran una desconexión laboral adecuada durante el teletrabajo en el Hospital de todo el Perú. Estas pautas incluyen recomendaciones sobre la gestión del tiempo, la definición de horarios laborales claros, el fomento de pausas y descansos regulares, y la promoción de actividades de bienestar para los profesionales de la salud.

El **objetivo general** de esta investigación es: determinar la relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023, OE1: Identificar el nivel de desconexión laboral; y, OE2: Identificar el nivel de teletrabajo.

La hipótesis general de la investigación es: La correlación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023, es significativa, y como hipótesis específicas tenemos a HE1: El nivel de desconexión laboral, es alto; y, HE2: El nivel de teletrabajo, es alto.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente de naturaleza internacional, se tiene a Ponce (2021) cuyo objetivo general en la determinación según la normativa vigente sobre teletrabajo, se respalda y asegura el derecho a la desconexión para proteger los derechos de los empleados que desempeñan sus labores de manera remota. Este estudio utilizó una combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos, así como una revisión de la literatura académica y normativa. En base a estas consideraciones, se llegó a la conclusión de que el derecho a la desconexión es fundamental para garantizar el derecho al descanso, teniendo implicaciones psicosociales. La falta de desconexión priva a los trabajadores de tiempo de descanso y del derecho a participar plenamente en su vida personal y familiar. Lo mismo ocurre en Perú, donde los trabajadores se sienten legalmente vulnerables y abusivos con sus empleadores cuando estas horas libres continúan requiriendo su atención, funciones, informes, llamadas de trabajo, etc.

Asimismo, a, Bautista (2020) con su tesis cuyo objetivo principal fue que el derecho a dejar de trabajar – desconexión laboral – es una figura legal diseñada para proteger a otros trabajadores de la rutina excesiva de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), aunque posiblemente, si bien existe una falta explícita de regulación en la legislación colombiana, está implícito en la práctica que ya existe normativo aún más sustento legal, a través de métodos cualitativos descriptivos, utilizando exclusivamente materiales de investigación bibliográficos digitales o impresos de los cuales extraer hechos históricos, garantizar el derecho de los trabajadores a descansar, y que los trabajadores de la O.T.I. desconozcan este derecho.

También, en Ecuador, Cabezas (2020) en su artículo científico presentado en la revista *Luris Dictio*, de Ecuador, en la que concluye que la economía del Ecuador, con el inicio de la pandemia, Ecuador está comenzando a sentir el daño de las regulaciones que no se ajustan a las realidades económicas del país y no dan espacio para la acción. Paradójicamente, la rigidez termina

siendo la mayor barrera para la protección y la creación de empleo, pues, así como los edificios deben ser flexibles para que no se derrumben en un terremoto, los sistemas de regulación laboral tan dependientes de la economía deben ser lo suficientemente versátiles para sostener los empleos y con ello viene la estabilidad financiera de los trabajadores.

Díaz (2021), en su trabajo de investigación que tuvo por objetivo general determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo en los millennials, concluye que para la realización del evento se tuvo como objetivo, analizar la implementación del teletrabajo para los jóvenes de 24 a 35 años en Chile, de las que se encontraron que no favorece a las relaciones interpersonales, desarrollo de carrera, puesto que la escasa interacción física impide realización normal de sus actividades.

Por otra parte, dentro del ámbito nacional, se desarrolla lo siguiente, Pacheco (2018) en su investigación tuvo objetivo de la presente investigación fue identificar razones para apoyar propuestas legislativas para proteger el derecho de los trabajadores a dejar el trabajo como garantía de sus derechos fundamentales. Las herramientas utilizadas tienen un enfoque cualitativo, ya que extrae conclusiones a partir de la información recabada en el análisis y la argumentación, y la investigación dogmática activa, ya que la investigación tiene como objetivo desarrollar recomendaciones normativas para la resolución de problemas, por lo que el estudio llegó a la conclusión de que en Perú es imperativa la regulación del derecho a la interrupción del trabajo, debido a que los trabajadores poseen el derecho fundamental al descanso diario, semanal y mensual, así como también al disfrute de sus períodos de vacaciones.

De igual manera, Sánchez (2020) tuvo como objetivo, proponer una disposición sobre el derecho a la licencia laboral y el derecho a un descanso adecuado, así mismo, como beneficio de que los trabajadores tengan una buena salud mental y física, llegando a concluir que aparentemente el 72% de los trabajadores encuestados cree que al trabajar a distancia y no se respeta la jornada laboral legal más larga en el trabajo a distancia; el 80 % dice que cuando el trabajo es digital, se justifica que los empleadores

asignen tareas más allá de las horas especificadas sin pagar horas extra, y el 84 % Haber completado tareas fuera del horario laboral varias veces, el 78 % dijo que el día de trabajo remoto se ha ampliado con referencia a su día en persona. El 76% de los encuestados cree que existe la necesidad de regular los paros laborales y el 86 por ciento confirma que tales violaciones deben ser sancionadas por sus empleadores, de acuerdo con el uso de un enfoque cuantitativo.

Asimismo, Rojas (2021) en su investigación con el propósito general de analizar la conexión entre la administración del teletrabajo y el rendimiento laboral en la Biblioteca Nacional concluye que el trabajo remoto se correlaciona positivamente y moderadamente con el desempeño laboral en un 65%, lo que con ello autor recomienda que se continúe con el trabajo remoto en actividades que pueda desarrollarlos el trabajador desde sus hogares. Sánchez (2020) en su investigación propone como objetivo regular la desconexión laboral como derecho de la persona humana, a fin de proteger el tiempo máximo y legal, así como su descanso respectivo, todo con ello en pro de favorecer el bienestar emocional y físico del trabajador. En dicho estudio se concluye que el 76% de los entrevistados Se sostiene que el empleador debería recibir una sanción por cometer esta violación. Por su parte, Reque (2020), en su investigación enfocada a determinar la relación del trabajo remoto con las condiciones laborales en Piura para el año 2020, concluye que se han observado falta de preparación en los entes estatales en el manejo de herramientas informáticas que le permiten realizar actividades de las cuales antes de la pandemia eran realizadas de manera presencial, asimismo se concluye que existe falta de transparencia en la realización de actividades propias de su función, que dificulta la celeridad de los procesos tramitados en la entidades estatales. La desconexión laboral es el derecho a desconectarse, también conocido como derecho a desconectarse o derecho digital a desconectarse, ha sido controvertido debido al uso intensivo de la tecnología en el lugar de trabajo. Se concibe como un derecho que todos los trabajadores deben conocer como horario de trabajo, y su disponibilidad para los empleadores porque fuera del lugar

de trabajo, los empleadores no tienen cuidado cuando tienen la libertad de hacer algo. Llamar o enviar mensajes de texto a un trabajador se convierte en una violación del empleador. Pues bien, como todos sabemos, los trabajadores tienen el derecho a un tiempo de descanso todos los días, por lo que es necesario conocer y respetar su jornada laboral.

Por otra parte, se trata sin duda de una novedad jurídica, producto del uso extensivo de los avances tecnológicos para adecuar el derecho a la realidad. Este derecho permitiría a los trabajadores desvincularse efectivamente del trabajo. El derecho a la desconexión está vinculado o respalda el adecuado ejercicio de los derechos constitucionales, como la intimidad y la privacidad. Estos conceptos son tan importantes que trascienden las leyes de nuestro tiempo. (López, 2018). Este derecho tiene sus orígenes en Europa, donde nació, producto de la construcción del derecho moderno como respuesta al progresivo uso de los métodos de la indagación para realizar tareas; determinar la hiperconectividad y destreza de conexión en la que ahora vivimos, cambiar limitan la jornada laboral y menoscaban el derecho de los trabajadores al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Sin embargo, para Monzón, (2020) en el artículo 7 del Código del Trabajo francés, entra en vigor en virtud de la Ley N° 1088 (conocida como la Ley Khomri), que tiene como objetivo evitar que los trabajadores franceses continúen utilizando el equipo después de que finalice la jornada laboral. Posteriormente en España en 2018, este derecho se incorporó a la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos de Carácter Personal del país. La medida en ambos países pronostica la viabilidad de que este derecho sea cedido o autorregulado mediante negociación colectiva por las partes de la relación de trabajo, dejando una forma y oportunidad para la afirmación de este derecho a voluntad de las partes.

Asimismo, en Francia se establece la obligación de negociar colectivamente con los sindicatos anualmente, refiriéndose a los medios de protección de este derecho. Por parte española, no se especifica esta obligación,

nuevamente, el derecho se aplica solo a aquellas empresas, por el contrario, el derecho solo se aplica a las empresas con más de 50 empleados.

También, en América Latina aún ningún país regula este derecho, sólo se reconocen letras en Uruguay, Chile y Colombia.

Desarrollando la teoría garantista de los derechos, el mismo que resulta importante hacer efectivos dentro de un país los derechos constitucionales reconocidos por el propio Estado, que se conjugan, pero guardan su independencia; derechos como el respeto a la vida íntima o la protección de datos personales, que la integran, pero tienen contenido autónomo. (Molina, 2017)

También, de acuerdo a los fundamentos teóricos del autor Portada, (2002), indica que la teoría del resultado plano de los derechos fundamentales trata de la relación entre trabajadores y patrones que surge dentro de la jurisdicción o ámbito laboral, porque tratándose de la disponibilidad de los derechos primordiales para las personas que laboran, no es dable poner restricciones a partir de las previstas por la misma ley o admite. Se asume entonces, que los empresarios pueden ajustar los parámetros de desempeño de los trabajadores, esta independencia de orientación debe estar establecida por el respeto y respeto pleno y efectivo de los derechos esenciales no definidos de los trabajadores.

Por otra parte, correspondiente a la teoría de la *Drittwirkung der Grundrechte*, consiste en la inicio y emergencia de lugares privados de dominio, que detentan en gran medida el poder e inciden en el desarrollo individual de la libertad individual. El poder en sí mismo está descentralizado en lugar de centralizado en el Estado, por lo tanto, las organizaciones privadas, creadas en parte por ley, poseen este rango de poder y también pueden afectar el ejercicio de esos derechos o capacidades. Este poder del sector privado ha resultado en algunos casos más peligroso o perjudicial para los derechos primordiales que el propio Estado. (Gutiérrez, 2008)

Asimismo, resulta importante desarrollar la teoría de los derechos primordiales el mismo que para las relaciones laborales, parece posible que

ciertos aspectos del individuo puedan ser “trasladados al lugar de trabajo”, los progresos mismos de la virtualidad y los medios tecnológicos y las nuevas maneras de ejecución y formación han hecho posible que ciertas características del trabajo sean llevadas al ámbito de la vida personal. Esto ayudara a reducir la necesidad de asociar “casa” con los límites míticos del “trabajo” separados dan lugar a un “nuevo” paradigma, de esta manera da lugar a una diferente forma de conflicto como dice Borges, ha su parte del pasado y su parte del futuro.

De igual forma, la teoría de las cargas dinámicas hace referencia en sí, dentro del mismo existe la posibilidad de una especial relajación de la repartición de la imposición de la prueba de asentimiento con el artículo 196 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal de la República Popular China. (Campos, 2019). Por su parte, Távara, (2019) indica que el derecho a interrumpir el trabajo se basa a partir de los siguientes principios: El principio de inalienabilidad de los derechos significa que los derechos de los trabajadores se encuentran estipulados en la constitución política del Perú, posibilitando que los trabajadores renuncien voluntariamente o tengan sus propios derechos, evitando siempre los convenios en el régimen permitida por la ley. El principio de racionalidad significa que el empleador debe reconocer la función al trabajador de acuerdo con las necesidades del trabajador, pero no podrá imponer ninguna infracción que exceda los derechos del trabajador. Los derechos y obligaciones se ejercen proporcionalmente.

Pero también, el principio de buena fe, que implica que los patrones y trabajadores deben actuar de acuerdo con el principio de integridad profesional, que se fundamenta en el convenio de trabajo, impidiendo exhibir a los trabajadores a situaciones que comprometan sus derechos. El principio del delito significa que todo acto arbitrario que se considere fraudulento tiene fundamento jurídico y la ley tiene el deber de sancionar el hecho. (López, 2018). El Derecho a la intimidad personal y familiar implica que las personas tienen el derecho de rechazar el acceso a su ámbito personal, incluso al

estatal, con el fin de evitar perturbaciones. La Convención Americana sobre Derechos Humanos lo refiere como un derecho que no puede ser menoscabado en ningún aspecto personal o familiar de la persona. Este derecho está íntimamente relacionado con los seres humanos, si lo llevamos al lugar de trabajo, significa que, finalizada la faena laboral, las personas pueden desarrollar su vida personal, consistente en espacios íntimos personales y familiares, significa que existe protección contra intrusiones no deseadas. La limitación es disponer de este espacio privado de acuerdo a la propia conveniencia del trabajador, evitando la frecuente intrusión de terceros.

De igual forma, el derecho a la calma, al descanso y tiempo ocio. La serenidad representa un estado mental relajado en el que la vida está libre de cualquier cosa que altere su cauce, lo que permite las decisiones propias y crecimiento de tipo personal. Por tanto, el derecho al descanso, a disfrutar de una familia, a desarrollar habilidades emocionales y no profesionales, el derecho a recuperar energías para continuar con el trabajo diario, son todos necesarios para todo trabajador. Los derechos más importantes. El descanso es un derecho importante, porque los trabajadores son los entes básicos que deben disfrutar del descanso físico y mental.

El descanso diario y semanal significa que cada trabajador obtiene el tiempo más necesario y absolutamente necesario después del final de la jornada laboral todos los días o todas las semanas, incluso en el mismo día laboral, permitiendo comer refrigerios o tomar un descanso de las actividades que restablecen mente y cuerpo. Según nuestro sistema legal, actualmente se pueden ahorrar al menos cuarenta y cinco minutos de espacio. Estos periodos son periodos que aseguran un correcto descanso y una adecuada recuperación para la reincorporación al trabajo. Una vez alcanzado el límite de la jornada laboral, se debe otorgar un descanso semanal obligatorio en función del agotamiento del trabajador; este es un derecho de índole constitucional y reconocida en la legislación nacional de menor rango; al ser estos espacios de descanso considerados suspensiones imperfectas del

trabajo porque no hay obligación de trabajar, pero se obtienen pagado por el período de tiempo anterior.

En cuanto a los descansos, hemos analizado los descansos diarios y semanales, pero este derecho no se agota, ya que una vez que se completa el registro de trabajo de un año, se crea un espacio de tiempo para que los trabajadores disfruten de 30 días de descanso (régimen privado generalmente); idealmente estos deben realizarse sin algún tipo de interrupción, pero siempre y cuando esta cumpla una serie de requerimientos, como un mínimo de 4 horas de trabajo por día y registros anuales. Se reconoce algunos trabajadores que quedan excluidos de este derecho, que en parte son asalariados, aunque la normativa internacional también identifica al derecho a un mínimo de 6 días de descanso. El tiempo y lugar en que los trabajadores gocen de esta prerrogativa, no pueden ser afectadas por la asignación de puestos de trabajo que les impidan disfrutar de sus derechos.

Para el derecho comparado, específicamente en Francia, el 1 de enero de 2017, inició su vigencia la primera normativa, que facultaba como derecho a la baja de dicho puesto laboral o actividad de esta índole, esta norma se diferencia, además, se denomina Loi El Khormi, creada el 8 de agosto de 2016, en la que propone diversas novedades. en este sentido, como la incorporación de normas que puedan ser compatibles con el tráfico de tipo comercial que se suscite en la actualidad y, así mismo, de forma legislativa suele definir como desconexión laboral.

La fusión anterior fue realizada a través de un informe llamado Eleas, y se estimó que el 37% de los empleados ahora están usando constantemente la tecnología para el trabajo fuera del lugar de trabajo, además, el 62% de los encuestados expresó su apoyo a hacer cumplir tales derechos.

La ley francesa considera a la disrupción digital o laboral como un derecho en tres situaciones. En la Sección 2, "Negociación Colectiva"; la segunda en la Sección 3.3, "Pronombres de Enajenación"; y la tercera, en el Capítulo II, "Adaptación del derecho del voto a la ley del número", artículo 7.

El artículo 3 decreta el derecho a la interrupción del trabajo, que permite la negociación entre el empleador y su clase obrera, el cual, de no llegarse a un acuerdo, será representado directamente por el empleador.

La intención es que ningún trabajador sea obligado a seguir correos electrónicos, mensajes, llamadas telefónicas y otros mecanismos que menoscaben su bienestar al no encontrarse en su lugar de trabajo, ni debe ser sancionado por no seguir las instrucciones fuera del lugar de trabajo. trabajo, responsabilidad. (Tavala, 2019).

Si bien Francia es pionera, coincidimos con las críticas vertidas por la mayor parte de la doctrina, sería erróneo dejarlo a nivel de convenio a través de la negociación colectiva, pues restaría un punto a lo que confería ese derecho, haciéndolo ya sujeto al colectivo. El impacto de las fallas que presenta la ley. Si tuviéramos que comparar a nivel nacional, este tipo de disposiciones serían un completo fracaso, dado que se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva.

En España, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de 7 de diciembre de 2018, de garantía de la seguridad de datos y de los derechos digitales, representa por primera vez el derecho a la interrupción del trabajo, sin embargo, éste no es específico. normas sobre la materia, pero están sujetos a la ley española de seguridad de datos personales.

El artículo 88 del Reglamento concreta el derecho a la interrupción del trabajo del sector laboral en las siguientes disposiciones: 1. Los trabajadores públicos y privados tienen derecho a la interrupción del trabajo para la prestación de un horario seguro, no laborable, regulado por la ley, y con respeto a su domicilio y espacio personal. 2. Además, el derecho a coordinar las funciones laborales y las relaciones familiares como relaciones personales se refuerza en todas las formas que se ejerzan de acuerdo con el ambiente y centro de la relación laboral y constituye negociación colectiva, por tanto, convenio. 3. Los empresarios señalarán a los agraviados, incluso a los que tengan cargos de confianza, previa audiencia con todos los representantes de los trabajadores, en la que determinarán la forma en que se aplicarán las interrupciones laborales y las conductas sensibilizadoras del personal.

Además, cabe recalcar que precedentemente del ingreso en eficacia de la Ley Orgánica de 5 de diciembre (de amparo de datos y garantía de los derechos digitales), AXA fue la primera empresa en autorregular el derecho a la desconexión por convenio colectiva. Los acuerdos específicos protegen el derecho a apagar el teléfono fuera del programa laboral, salvo fuerza mayor o circunstancias especiales, este convenio tiene vigencia hasta 2020. (Tavala, 2019).

Según la Legge di stabilità (2016), el trabajo ágil se entiende como "una forma condescendiente de trabajo subordinado que se puede realizar tan dentro como fuera de la empresa. Si es fuera de la empresa, utiliza herramientas tecnológicas. Hay uno que se realiza fuera oficinas o instalaciones de la empresa Falta de contratos de piezas en un solo sitio durante el trabajo".

Cabe destacar que "como consecuencia de adherirse a los protocolos anteriores, los trabajadores corren el riesgo de ser desconectados de las herramientas o plataformas de trabajo que impliquen el uso de tecnología, lo que no implica un impacto negativo en la prolongación del trabajo ni en su remuneración económica". Si bien es cierto este derecho no existe en sus estatutos nacionales; lograron convertirse en uno de los temas más discutidos entre los trabajadores en la negociación colectiva, es decir, utilizan sus derechos para establecer marcos dentro de la empresa, aunque este derecho en sí mismo no se concede admitir.

A nivel latinoamericano, de los pocos países Chile es uno con legislación en esta materia, como la Ley N° 11110-13 del 25 de enero de 2017, que busca reformar su Código de Trabajo para dar la razón al derecho a la desconexión del Trabajo. Chile busca agregar dos reformas a los artículos 10 y 306 de la citada norma; el artículo 10 del Código del Trabajo de Chile es una regulación sobre el contenido del contrato de trabajo, por lo que su número 5 se considera como una de las cláusulas que determinan la permanencia de la jornada laboral y el horario de ejecución, sin embargo, si la empresa tiene un sistema de trabajo por turnos, puede ser Aparte, esto tiene que ser contabilizado en sus propios estatutos.

Es en este número que se intenta incluir las siguientes directivas, se debe establecer el derecho de interrupción, según el cual los trabajadores tienen derecho a observar o tratar asuntos de índole laboral por medios técnicos sin que se lo soliciten sus empleadores. para cumplir con sus horarios y jornadas laborales. Además, busca incluir en materia de negociación colectiva el derecho a la desvinculación que puede ser considerado o contemplado en el artículo 306 del Código.

En Brasil, todavía no hay regulaciones, pero una gran mejora significa tener en cuenta que responder a mensajes o correos electrónicos fuera de horario debe considerarse horas extras o trabajo de horas extras. Modificado por la Ley N° 12.551 de diciembre de 2011, el artículo 6 del Código del Trabajo establece que “No se puede distinguir entre trabajo realizado dentro de la empresa o a distancia, existirá siempre una relación de trabajo”, por lo que se podrá usar correo electrónico, WhatsApp o aplicaciones similares. Los programas prueban las relaciones laborales, y estas aplicaciones pueden demostrar idoneidad para el trabajo remoto.

Así que piense si un empleador les pide a sus trabajadores que trabajen por correo u otros medios digitales después de que termine el turno; esto debería contar como horas extras o extras. Si bien los orígenes reales de este derecho tienen que ver con el respeto a la privacidad y otros aspectos de los trabajadores, leyes como la de Brasil reconocen su posibilidad, pero son vistas como horas extraordinarias en términos monetarios. (Tavala, M. 2019).

En este contexto, si bien una regulación similar favorece el uso de los medios digitales para compensar económicamente el trabajo fuera del horario laboral, es comprensible que desvirtúe el propósito de la disposición de interrupción del trabajo, que es proteger la duración máxima de la jornada laboral y, especialmente, el derecho al descanso efectivo.

La Ley N° 30036 define el Teletrabajo en su artículo 1 de la siguiente manera: La principal particularidad del trabajo a distancia es que la labor se desarrolla sin la presencia de los empleados en las oficinas de la empresa, pero la relación laboral se mantiene de forma secundaria. Empleos por medios

técnicos. En la incorporación de tareas, existen elementos característicos, como proporcionar a un trabajador remoto los medios para realizar el trabajo. La OIT tiene una definición más amplia y precisa de lo que es el trabajo a distancia, señalando que “es una forma de trabajo que se lleva a cabo en un lugar diferente, lejos de la oficina de una empresa o centro de producción, donde es menos probable que los trabajadores interactúen con sus colegas que en una oficina física. Separación de contactos personales. Las recientes Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) hacen viable esta separación al facilitar la comunicación”.

En resumidas palabras, el teletrabajo es el trabajo remoto que te permite realizar tareas desde fuera de la oficina física, ya sea en casa, en un espacio de coworking o en cualquier otro lugar, manteniéndote siempre acoplado con la empresa a través de medios digitales.

Esta forma de trabajo se encuentra reglamentado en nuestro país desde hace más de 7 años, sin embargo, a pesar de sus bondades, no se ha registrado un gran número de empresas que lo utilicen, esta poca aplicación de este tipo de trabajo ha llevado incluso a la observación que, en nuestra experiencia debido a la pandemia del Covid19 los empleadores no están preparados para establecer el teletrabajo para sus colaboradores al momento del aislamiento social de tiempo “ahorrado”, permitiendo que miles de peruanos trabajen desde casa.

Otro factor diferenciador es que, en el trabajo a distancia, además de implementar medidas de seguridad y salud, el empleador debe proporcionar todas las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo; sin embargo, en el trabajo a distancia permite utilizar las propias herramientas para llevar a cabo las actividades, y no existe un sistema de salud y seguridad, esto es evidente por las presiones de tiempo en el estado de emergencia, esto se ve facilitado por el hecho de que las normas que regulan el trabajo remoto tardan semanas en implementarse y el trabajo debe comenzar de inmediato ante el aislamiento. de un nuevo número.

El teletrabajo está regulado por la Ley N° 30036 del Gobierno de Ollanta Humala Tasso del 4 de junio de 2013. Asimismo, contamos con el Decreto Supremo N° 009-2015-TR, el cual es reglamentado por la Ley N° 30036.

El trabajo es considerado un canal de realización humana, y las personas quieren alcanzar sus metas logrando los fines de la empresa u organización a la cual pertenecen. Por lo tanto, hay credibilidad en lo que las personas pueden hacer y manejar adecuadamente las cosas que les importan. (Serald, 2012)

Esta teoría propone la composición de la vida de las personas en las dos extensiones personal y laboral, y espera buscar la humanización de los contextos del trabajo, lo que conduce al acrecentamiento de la autoestima de los colaboradores. Esta es una cultura corporativa novedosa en la que los empleados pueden mejorar cada día integrándose completamente con la organización para alcanzar el desarrollo de la empresa y de ellos mismos (Nimes, M. 2015).

La teoría del ajuste en el trabajo menciona las habilidades y destrezas que deben tener los trabajadores deben cumplir o adaptarse a los requerimientos o composición del puesto de trabajo que desempeñan, estos requisitos básicos hacen que la condición para el buen desempeño del trabajo sea más favorable y permita al empleador realizarlo satisfactoriamente. Quienes desempeñen sus puestos deben estar preparados para ello. (Davis, & Newstrom, 2000).

La imagen de trabajo remoto es una imagen recién creada. Nació para establecer la capacidad de realizar el trabajo de manera remota durante el lapso de tiempo de distanciamiento social obligatorio producido por la pandemia de COVID-19, con el fin de proteger la relación laboral; como medida para proteger los empleos de miles de peruanos.

El artículo 16 del Capítulo II de la Ley define el teletrabajo como la provisión de los servicios depende de la presencia física de los trabajadores en sus domicilios o en cuarentena domiciliaria utilizando cualquier medio o mecanismo que permita el trabajo a distancia. Trabajar fuera del lugar de labores si la naturaleza del trabajo lo permite. Por lo tanto, todo empleador tiene derecho a modificar el lugar donde se prestan los servicios a sus trabajadores por circunstancias especiales que se presenten en la realidad, esto con el fin de asegurar la preservación de los encadenamientos productivos y del sitio laboral.

El 23 de marzo de 2020 fue emitido el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el cual establece disposiciones acerca del teletrabajo en el sector privado. El decreto examina minuciosamente las particularidades del trabajo a distancia, abordando aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, pero no asigna una responsabilidad directa a los empleadores, también contamos con la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR del 25 de marzo de 2020, por la cual se aprueba un documento denominado “Lineamientos para Aplicaciones de Trabajo Remoto”. La jornada laboral como derecho fundamental es igual para todo tipo de trabajo excepto para los no sujetos a ella, como los trabajadores de confianza, etc.

En el teletrabajo, la jornada laboral está regulada por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2015-TR, se mantiene la jornada máxima señalada.

Artículo 3.- Días de trabajo o servicios. Los días normales de trabajo o servicio aplicables al trabajo a distancia están limitados por lo dispuesto en las materias correspondientes. De acuerdo con el régimen correspondiente, el personal y servidores públicos pueden suministrar sus servicios en jornada parcial o trabajo a distancia en régimen de jornada parcial, respectivamente, de acuerdo con las restricciones y requisitos que establezca la normativa correspondiente, siempre que éstos estén sujetos a supervisión inmediata en el día. Se aplican al teletrabajo las exclusiones de las jornadas máximas de labores o servicio previstas en las normas que rige la jornada laboral en las secciones público y privado.

En el trabajo a distancia, según el artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se respetarán las jornadas de trabajo presencial previamente pactadas salvo pacto en contrario de las partes. Artículo 9 - Jornada laboral para el trabajo a distancia 9.1. Se considera jornada normal aplicable al trabajo a distancia la fecha acordada con el empleador antes de iniciar las modalidades de trabajo a distancia, o el día en que se volverían a reunir en este caso. En ningún caso la duración regular de la jornada laboral podrá superar las ocho (8) horas diarias ni las cuarenta y ocho (48) horas semanales. 9.2 Los gerentes, las personas que no estén sujetas a supervisión inmediata en el día y las personas que presten servicios intermitentes no computan para la jornada máxima de trabajo. 9.3 Las partes

podrán estipular que el trabajador tiene la libertad de organizar sus horas de trabajo según lo que mejor se ajuste a sus necesidades, respetando siempre el máximo de jornadas previsto en la cláusula 9.1. Los días hábiles solo se pueden asignar a un máximo de sábados (6) días a la semana. 9.4. Los teletrabajadores deben estar disponibles durante la jornada laboral para coordinar la naturaleza necesaria del trabajo, por lo que deben contar con disposiciones para que los medios de comunicación con sus empleadores permanezcan operativos durante la jornada laboral.

Si bien esto es cierto y se ha señalado en el apartado anterior, tanto en el teletrabajo y trabajo remoto, la jornada máxima de trabajo es la misma que establece nuestra constitución; según se especifica en la realidad en cuestión; para trabajar a distancia, especialmente durante el año en que sus las horas aumentaron significativamente. Los trabajadores comenzaron temprano y terminaron tarde; muchos ni siquiera pudieron desconectarse permanentemente de sus PC o portátiles. El aumento de la jornada laboral es tan pronunciado que incluso se dice que la jornada laboral media ha aumentado de 2 a 3 horas.

La cuarentena, por otro lado, lleva a las personas a creer que como un trabajador está en su hogar, tiene toda la disposición para atender su trabajo. Por supuesto, esta situación no es ajena a la labor presencial, dado que pueden estar conectados a sus hogares a través de Internet, teléfonos móviles, WhatsApp, etc.

Esto provoca que los propios trabajadores confundan sus fechas reales y horarios de trabajo, ya no saben cuándo agendar reuniones ni cuándo almorzar. Muchas veces empiezan el día antes incluso de hacerlo presencialmente y no lo acaban nunca porque no paran de llegar llamadas y mensajes. Evidentemente no es una situación común porque algunas empresas tienen políticas de personal que previenen estas circunstancias, pero si hablamos de la gran mayoría, esas políticas no existen.

Sin duda, el mayor inconveniente de esta situación es nuestra incapacidad para conciliar nuestra vida personal y laboral, ya que esta última se ha inmiscuido en gran medida en la primera, afectando tanto a nuestro estado

mental como a nuestra salud física y psíquica. Además de lastimar o cambiar la vida de nuestros familiares, hijos, cónyuges, parejas, etc. en forma menor. Consecuencias del uso descomunal de la tecnología en el lugar de trabajo. El uso generalizado de la tecnología en el sector laboral y en diferentes escenarios económicos a nivel mundial ha producido desplazamientos y cambios en el mundo del trabajo que, en cierta medida, tienen un impacto o un impacto diferente en la situación laboral de los trabajadores.

Si bien la tecnología lleva a la necesidad de generar nuevas habilidades, así mismo de alguna manera facilita el desempeño de las tareas en los trabajadores, también existen condiciones relacionadas con la adaptación, los nuevos ritmos de trabajo, las demandas de atención y comunicación que casi demandan los empleadores, o en muchos casos, sociales. aislamiento por parte de las máquinas en trabajos con un alto componente técnico, socavando los procesos sociales siempre presentes. (López, 2018).

Estrés laboral, la pobreza o la realización en los centros de trabajo, así como graves inconvenientes de salud, muchas veces provocados por el trabajo forzoso continuado sin descanso, el mismo aumento de medios tecnológicos produce más signos asociados de estrés y como consecuencia; aumento del trabajo, la supervisión constante de los trabajadores, y la utilidad de las contraseñas para los trabajadores basados en puestos muy importantes como los de confianza, llega así al extremo de invadir el espacio del hogar e incluso reducir la comunicación en su mundo personal a medida que aumenta el trabajo.

El estrés tecnológico se encuentra estrechamente vinculado con los efectos psicosociales adversos derivados del uso de las TIC. Para muchos trabajadores que se enfrentan a la tecnología existe una habilidad sin explotar, que es la posibilidad de afrontar las TIC para su vida de una forma sana y saludable, adaptarse a estas nuevas herramientas o sistemas es importante para muchos que hasta ahora no han podido trabajar con equipamiento tecnológico La relación es muy buena. El estrés tecnológico se entiende como una verdadera enfermedad provocada por la falta de elaboración de los trabajadores frente a la tecnología.

El síndrome de Burnout, la forma más importante de estrés técnico, aparece como resultado de un proceso acumulativo que conduce al agotamiento mental. Es una sensación de cansancio, principalmente para las personas que trabajan bajo presión. Raramente disfrutan de la sensación de relajación y libertad en el trabajo. Los efectos del síndrome de burnout son muchos, y en general, son muy dañinos. Los tipos son: cansancio, agotamiento, fatiga y arrebatos negativos Comportamiento, falta de desarrollo personal y, lo que es más importante, para resaltar, puede poner en desventaja a las organizaciones laborales a medida que sufre su productividad, especialmente para los trabajadores vitales.

III. METODOLOGÍA

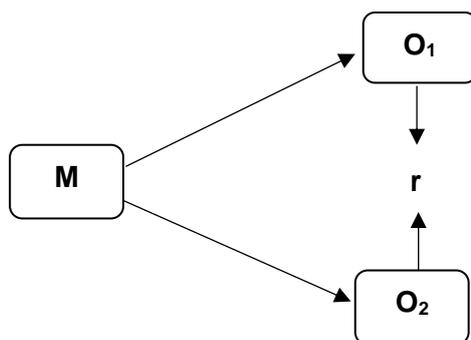
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

El siguiente trabajo de investigación es de tipo no experimental debido a que no se realizó ninguna maniobra de las variables de investigación y se visualiza el fenómeno de indagación en el medio originario que fue analizado (Hernández et al, 2010). En concreto, esta encuesta tiene en cuenta la naturaleza de las variables y su contraste, métodos utilizados en los estudios de correlación, por ello se experimentó investigar el grado de relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo en el año 2020 – 2023.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño del estudio actual es no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, porque intenta establecer relaciones entre las variables medidas en una muestra en un solo momento en el tiempo. Según Hernández et al. (2010) señalaron que las variables de investigación no son manipuladas intencionalmente, por lo que se observó el fenómeno para luego analizarlo, por lo que el diseño de investigación se expresa de la siguiente manera:



Dónde:

- M : Muestra (Servidores Públicos del Hospital II de La Banda de Shilcayo)
- O₁ : Observación de la variable 1º: Desconexión laboral
- O₂ : Observación de la variable 2º: Teletrabajo
- R : Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desconexión laboral

Variable 2: Teletrabajo

(La matriz de operacionalización se encuentra en anexos)

3.3. Población (criterio de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Debido a la naturaleza de este estudio, la población de estudio está compuesta por: Se consideró a todas las personas que laboran en el Hospital Segundo de La Banda de Shilcayo, totalizando 60 trabajadores administrativos según el área de recursos humanos.

Criterios de inclusión

Servidores del Hospital II de La Banda de Shilcayo que realizan trabajo remoto en el año 2020 – 2023

Criterios de exclusión

3.3.2. Muestra

Se tuvo en cuenta por conveniencia a aquellos trabajadores que realizaron teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, que asciende a 60 servidores públicos.

3.3.3. Muestreo

Para el estudio se ha tenido en cuenta todos los servidores del Hospital II de La Banda de Shilcayo que realizaron trabajo remoto en el año 2020 – 2023.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis se compuso de un empleado administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

En la investigación cuantitativa, el objetivo es recopilar datos para analizarlos y obtener contestaciones a las preguntas de investigación, examinar suposiciones y aprobar mediciones numéricas, y realizar una revisión de documentos estableciendo interpretaciones respectivas de las siguientes técnicas:

La encuesta: Permite obtener valores numéricos de variables de investigación para describir y explicar preguntas de investigación.

Instrumentos

El cuestionario: Es un compendio de preguntas cerradas aplicadas a una muestra de investigación de 60 servidores públicos recogiendo información sobre las variables de este estudio: interrupción del trabajo y teletrabajo.

Validez

Confiabilidad: El cuestionario se probó de forma piloto mediante la observación de 30 servidores públicos, se estableció la confiabilidad mediante la prueba del coeficiente de Cronbach, se calculó la varianza por la varianza del ítem y la varianza del puntaje total, y se utilizó el software estadístico SPSS V21 para Procesando. comunicación interna y la calidad del servicio, el valor del Alfa de Cronbach de referencia es de 0,95, correspondiente al nivel excelente.

a) Variable 1: desconexión laboral

b) Variable 2: teletrabajo

3.5. Procedimiento

Según Bernal (2009), menciona que la recopilación de datos es un medio para probar hipótesis de investigación, responder preguntas de investigación y determinar niveles que sean consistentes con los objetivos de investigación. Para ello el procedimiento es el siguiente:

1º Identificar la fuente de datos. Estos son proporcionados por el personal del Segundo Hospital de La Banda de Shilcayo.

2º Ubicación de la fuente. Los servidores seleccionados en la muestra Hospital II de La Banda de Shilcayo fueron elegidos por conveniencia, aquellos que puedan orientar y tomar decisiones.

3º Técnicas e instrumentos de recogida de datos. Implica identificar las herramientas a utilizar y realizar pruebas de confiabilidad para determinar la validez y objetividad.

4º Elaboración y presentación de los datos recabados. Se realiza de acuerdo a las tablas de resultados correspondientes, teniendo en cuenta las tablas y gráficos correspondientes, que luego son analizados e interpretados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos, se utilizaron métodos estadísticos descriptivos, y al respecto, Rodríguez (2010) afirma que el objetivo principal es procesar, resumir y analizar una agrupación de datos recogido de las variables de estudio.

La investigación mostrada deberá ordenarse en el orden de cada una de las variables de estudio, teniendo en cuenta las tablas, gráficos de barras y sus propias interpretaciones, y determinando las frecuencias absolutas y relativas en los valores de la media y media aritmética.

De igual manera, se utiliza la estadística inferencial, donde Rodríguez (2010) afirma que la estadística inferencial resume todas las cualidades de la muestra, tomando en cuenta modelos matemáticos, estimando parámetros y comparando supuestos con distribuciones muestrales.

Las pruebas de hipótesis se llevaron a cabo utilizando el coeficiente de Pearson, se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov y todos los datos se obtuvieron mediante el software SPSS.

A continuación, se detallan los métodos empleados para el análisis de datos:

a) Estadísticas descriptivas:

- Matriz de base de datos sobre interrupciones del trabajo y teletrabajo
- Elaborar tabla de frecuencias.
- Implementación de cuadros estadísticos

- Coeficiente de correlación de Pearson

Se utilizó para determinar el grado de relación entre las interrupciones del trabajo y el teletrabajo en el Segundo Hospital - La Banda de Shilcayo.

3.7. Aspectos éticos

La beneficencia conlleva que el investigador busca el bienestar y el beneficio tanto de los participantes como de la sociedad en general.

Para ello, tiene la responsabilidad de propagar los beneficios y minimizar los posibles peligros o daños asociados con la investigación. Esto implica la consideración de los posibles beneficios científicos, sociales y/o individuales de la investigación, y la evaluación cuidadosa de los riesgos potenciales.

No maleficencia, el investigador debe tomar precauciones para minimizar los riesgos y asegurarse de que los posibles beneficios justifiquen los posibles riesgos. Implementar medidas para resguardar la integridad física, emocional y psicológica de los participantes, evitando cualquier forma de explotación, abuso o coerción.

La autonomía se refiere al respeto por la capacidad de las personas para tomar decisiones informadas y autónomas respecto a su participación en la investigación. Para ello el investigador obtuvo el consentimiento informado y voluntario de los participantes, brindando información clara y evidente sobre los objetivos, procedimientos, peligros y beneficios de la investigación. Se respetó la autonomía de los participantes al permitirles apartarse de la investigación en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Finalmente, el principio ético de la justicia se relaciona con la repartición imparcial de los beneficios y cargas de la indagación. El investigador asegura de que la elección de los colaboradores sea justa, evitando la discriminación o la explotación. También implica considerar la imparcialidad en la repartición de los recursos y los beneficios derivados de la investigación, especialmente en el caso de grupos vulnerables o desfavorecidos.

IV. RESULTADOS

Respecto a los resultados del primer objetivo específico versando en: *Identificar el nivel de desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023*. Se aplicó el cuestionario a los sesenta servidores públicos del Hospital II del Distrito de La Banda de Shilcayo, obteniendo los resultados siguientes:

Primera pregunta: Para el personal administrativo ¿Su contrato laboral es de tiempo determinado o indeterminado?

Tabla 1:

Contrato laboral de los administrativos determinado o indeterminado

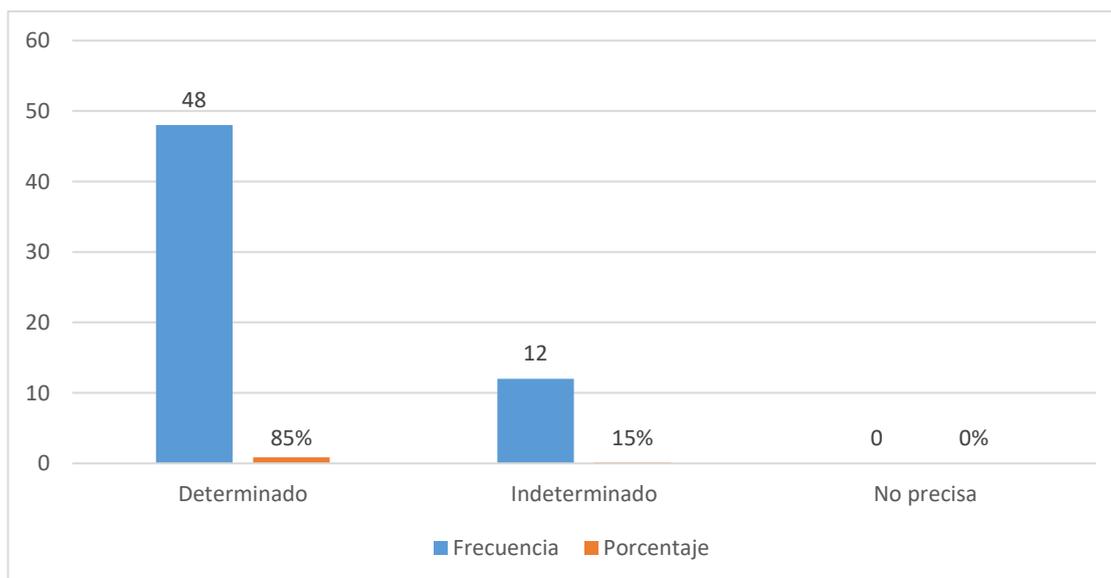
Pregunta 1: Para el personal administrativo ¿Su contrato laboral es de tiempo determinado o indeterminado?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Determinado	48	75%
b) Indeterminado	12	25%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1:

Contrato laboral de los administrativos determinado o indeterminado



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 1, se puede visualizar que el personal administrativo respecto a su contrato laboral de tiempo determinado o indeterminado, el 75% que representa a 48 encuestados tienen contrato determinado; un 25% que representa a 12 encuestados tienen contrato indeterminado; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 75% que tienen contrato determinado.

Segunda pregunta: Durante el inicio de la pandemia ¿La prestación de sus servicios laborales fueron de manera presencial, remota o mixta?

Tabla 2:

Prestación laboral durante la pandemia de la Covid-19

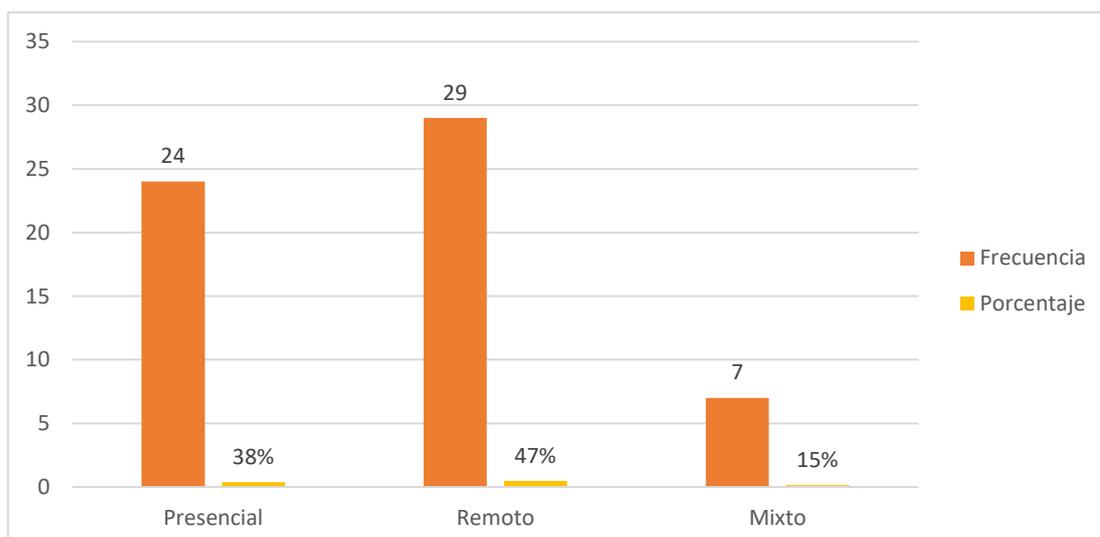
Pregunta 2: Durante el inicio de la pandemia ¿La prestación de sus servicios laborales fueron de manera presencial, remota o mixta?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Presencial	24	38%
b) Remoto	29	47%
c) Mixto	7	15%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2:

Prestación laboral durante la pandemia de la Covid-19



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 2, se visualiza que, durante el inicio de la pandemia, respecto a la prestación de los servicios laborales del personal administrativo, el 38% que representa a 24 encuestados indico que los servicios laborales fueron manera presencial, el 47% que representa a 29 encuestados indico que los servicios laborales fueron manera remota y, el 15% que representa a 7 encuestados indico que los servicios laborales fueron de manera mixta; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 47% que indicó que los servicios laborales fueron manera remota.

Tercera pregunta: Durante el avance de la pandemia en el país ¿el Hospital II de La Banda de Shilcayo utilizó las TIC para comunicarse con sus empleadores y terceras personas relacionadas al campo de la Salud y área administrativa?

Tabla 3:

Utilización de las TIC en el Hospital II de La Banda de Shilcayo

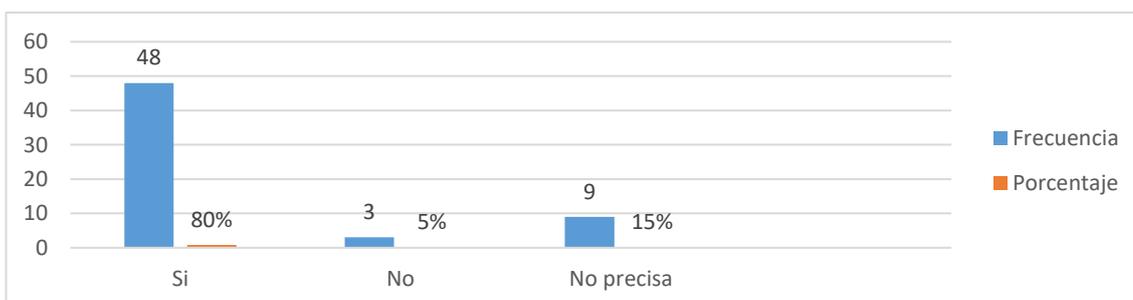
Pregunta 3: Durante el avance de la pandemia en el país ¿el Hospital II de La Banda de Shilcayo utilizó las TIC para comunicarse con sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la Salud y área administrativa?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	48	80%
b) No	3	5%
c) No precisa	9	15%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3:

Utilización de las TIC en el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 3, se visualiza que, durante el avance de la pandemia en el país, el Hospital II de La Banda de Shilcayo utilizó las TIC para comunicarse con sus empleadores y terceras personas relacionadas al campo de la Salud y área administrativa, obteniendo que el 80% que representa a 48 encuestados indicó que *si* se utilizó las TIC para la comunicación de sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la salud y área administrativa, el 5% que representa a 3 encuestados indicó que no se utilizó las TIC para la comunicación de sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la salud y área administrativa, el 15% que representa a 9 encuestados no precisa si el Hospital utilizó las TIC para la comunicación de sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la salud y área administrativa; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 80% que indicó que si se utilizó las TIC para la comunicación de sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la salud y área administrativa.

Cuarta pregunta: En relación a la pregunta anterior ¿Cuáles fueron los medios informáticos que empleó el Hospital II de La Banda de Shilcayo para comunicarse con sus empleadores y terceras personas relacionadas al campo de la Salud y área administrativa?

Tabla 4

Medios informáticos empleados por el Hospital II de La Banda de Shilcayo

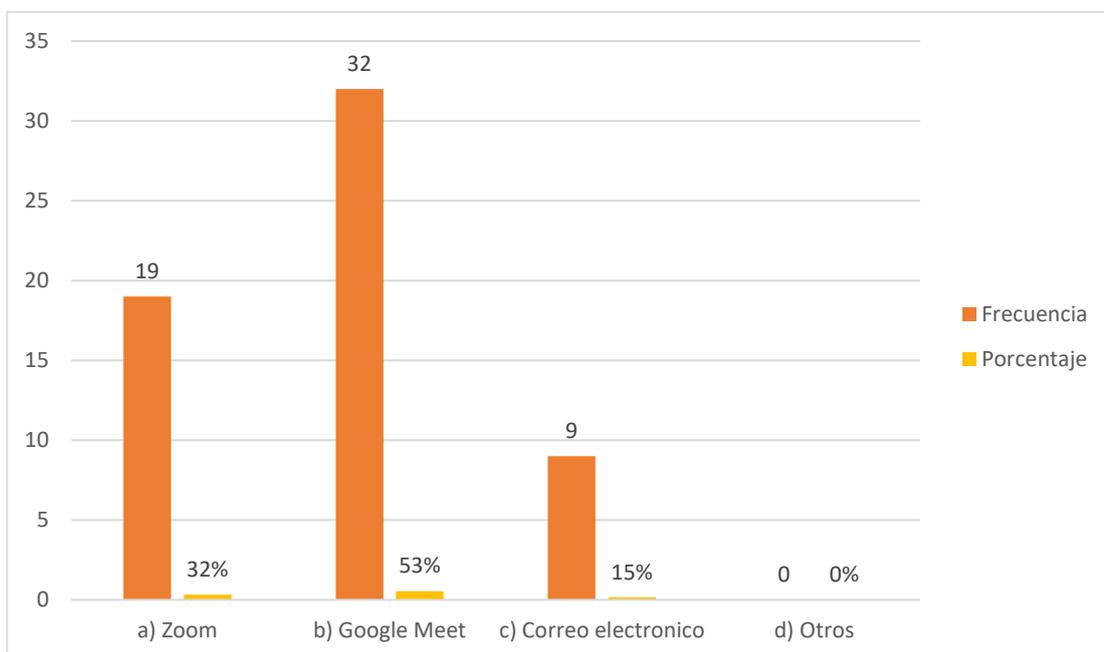
Pregunta 4: En relación a la pregunta anterior ¿Cuáles fueron los medios informáticos que empleó el Hospital II de La Banda de Shilcayo para comunicarse con sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la Salud y área administrativa?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Zoom	19	32%
b) Google Meet	32	53%
c) Correo electrónico	9	15%
c) Otros	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Medios informáticos empleados por el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 4, se puede visualizar que, en relación a los medios informáticos que empleó el Hospital II de La Banda de Shilcayo para comunicarse con sus trabajadores y terceras personas relacionadas al campo de la Salud y área administrativa, consiguiendo que el 32 % que representa a 19 encuestados indicó que el medio tecnológico utilizado fue a través de la plataforma Zoom, el 53% que representa a 32 encuestados indicó que el medio tecnológico utilizado fue a través de la plataforma Google Meet, el 15% que representa a 9 encuestados indicó que el medio tecnológico utilizado fue a través de la plataforma Correo electrónico; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 53% que indicó que el medio tecnológico utilizado fue a través de la plataforma Google Meet.

Quinta pregunta: Durante la pandemia en el país ¿Usted cree que existió vulneración del Derecho Desconexión Laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta la elevada cifra de infectados por la Covid-19?

Tabla 5

Desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo

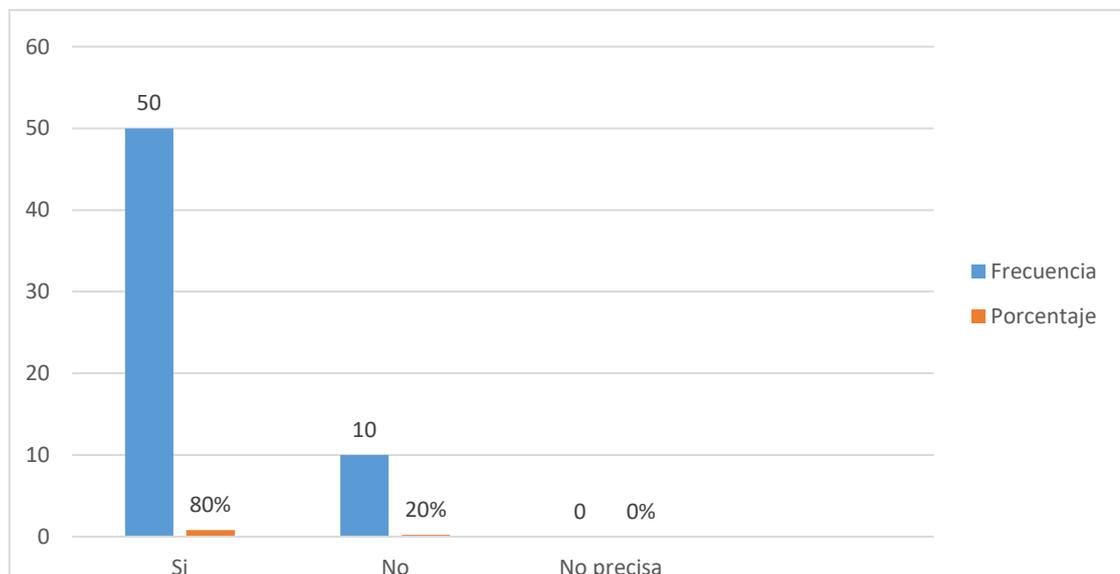
Pregunta 5: Durante la pandemia en el país ¿Usted cree que existió vulneración del Derecho Desconexión Laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	50	80%
b) No	10	20%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 5, se visualiza que, los encuestados respecto a la existencia o no de la vulneración del Derecho Desconexión Laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, se logró que el 80% que representa a 50 encuestados indicó que sí existió vulneración del Derecho Desconexión Laboral en el

Hospital II de La Banda de Shilcayo, el 20% que representa a 10 encuestados indico que no existió vulneración del Derecho Desconexión Laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 80% que indicó que si existió vulneración del Derecho Desconexión Laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo.

Sexta pregunta: ¿Considera Ud., que el Derecho Desconexión Laboral afectó al personal administrativo debido a la infección generada por el contagio de la Covid-19?

Tabla 6

Afectación al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo

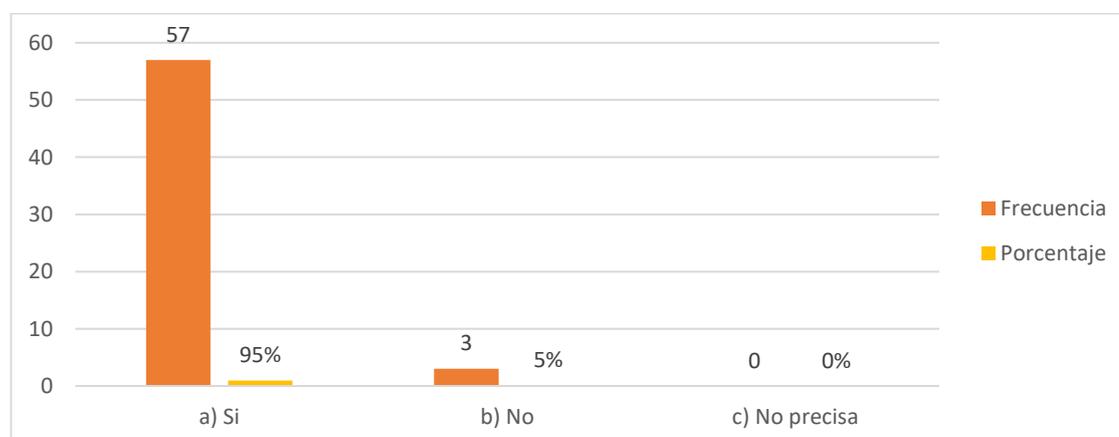
Pregunta 6: ¿Considera Ud., que el Derecho Desconexión Laboral afectó al personal administrativo debido a la infección generada por el contagio de la Covid-19?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	57	95%
b) No	3	5%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Afectación al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se visualiza que, los encuestados en relación al Derecho Desconexión Laboral si afectó o no al personal administrativo debido a la infección generada por el contagio de la Covid-19, se logró que el 95% que representa a 57 encuestados indico que si afectó al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo, el 5% que representa a 3 encuestados indico que no afectó al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 95% que indico que si afectó al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo.

Asimismo, referente al segundo objetivo específico cuya finalidad estuvo versado en: *Identificar el nivel de teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023*. Por lo tanto, se aplicó el cuestionario a los sesenta servidores públicos del Hospital II del Distrito de La Banda de Shilcayo, obteniendo los resultados siguientes:

Séptima pregunta: ¿Considera Ud., que el teletrabajo se aplicó correctamente en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, durante el periodo 2020 – 2023?

Tabla 7

Aplicación del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo

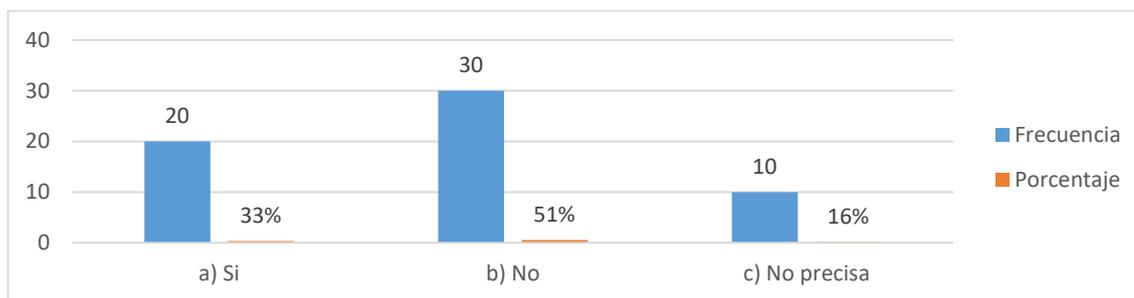
Pregunta 7: ¿Considera Ud., que el teletrabajo se aplicó correctamente en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, durante el periodo 2020 – 2023?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	20	33%
b) No	30	51%
c) No precisa	10	16%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Aplicación del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 7, se visualiza que, en relación al teletrabajo si se aplicó o no correctamente en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, durante el periodo 2020 – 2023, se logró que el 33% que representa a 20 encuestados indicó que si se aplicó correctamente en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, durante el periodo 2020 – 2023, el 51% que representa a 30 encuestados indicó que no se aplicó correctamente en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, el 16% que representa a 10 prefiere no precisar la pregunta; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 51% que indicó que no se aplicó correctamente en el Hospital II de La Banda de Shilcayo.

Octava pregunta: ¿Considera Ud., que el teletrabajo se debe aplicar en todas las relaciones de trabajo sean presenciales, remotas o mixtas más aun tratándose por el Derecho a la Salud?

Tabla 8

Aplicación del teletrabajo en todas las relaciones de trabajo

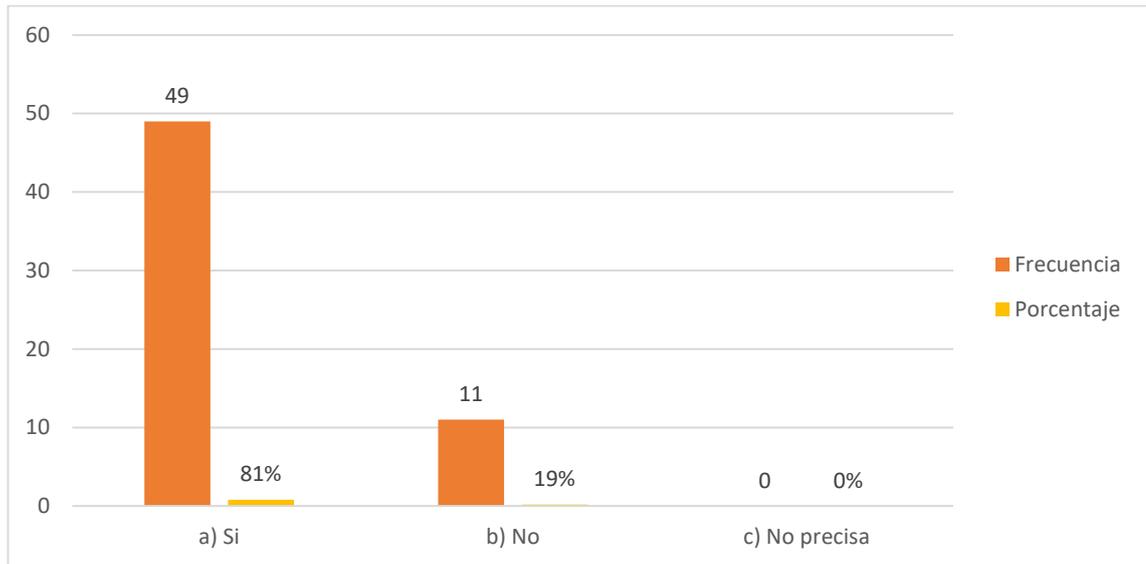
Pregunta 8: ¿Considera Ud., que el teletrabajo se debe aplicar en todas las relaciones de trabajo sean presenciales, remotas o mixtas más aun tratándose por el Derecho a la Salud?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	49	81%
b) No	11	19%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Aplicación del teletrabajo en todas las relaciones de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 8, se visualiza que, respecto al teletrabajo si, se debe aplicar en todas las relaciones de trabajo sean presenciales, remotas o mixtas más aun tratándose por el Derecho a la Salud, se identificó que el 81% que representa a 49 encuestados indicó que si se debe aplicar en todas las relaciones de trabajo sean presenciales, remotas o mixtas más aun tratándose por el Derecho a la Salud, mientras que el 19% que representa a 11 encuestados indicó que no se debe aplicar en todas las relaciones de trabajo sean presenciales, remotas o mixtas más aun tratándose por el Derecho a la Salud; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 81% que indicó si se debe aplicar en todas las relaciones de trabajo sean presenciales, remotas o mixtas más aun tratándose por el Derecho a la Salud.

Novena pregunta: ¿Considera Ud., que el Hospital II de La Banda de Shilcayo estableció parámetros pertinentes con la finalidad de que el personal administrativo contagiado por la Covid-19 realice teletrabajo?

Tabla 9

Mecanismos de aplicación para el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo

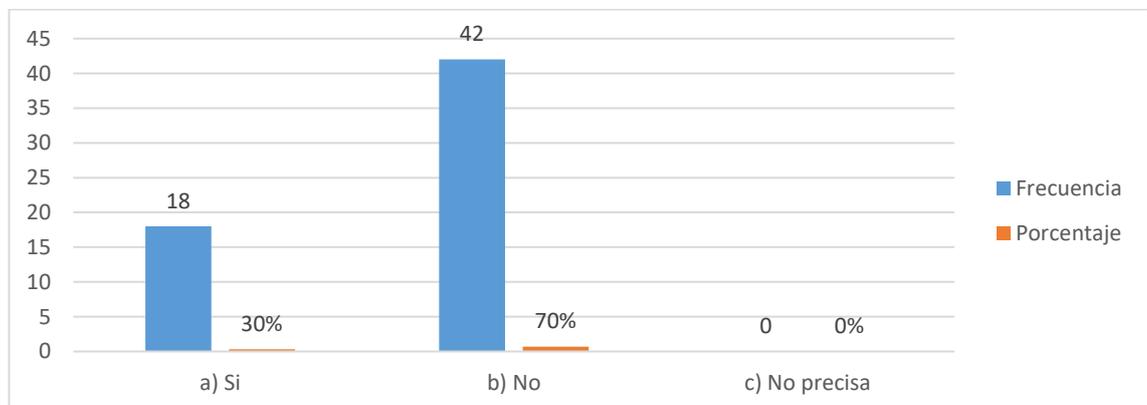
Pregunta 9: ¿Considera Ud., que el Hospital II de La Banda de Shilcayo estableció parámetros pertinentes con la finalidad de que el personal administrativo contagiado por la Covid-19 realice teletrabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	18	30%
b) No	42	70%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Mecanismos de aplicación para el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 9, se visualiza que, en relación a que el Hospital II de La Banda de Shilcayo estableció parámetros pertinentes con la finalidad de que el personal administrativo contagiado por la Covid-19 realice teletrabajo, se identificó que el 30% que representa a 18 encuestados indicó que sí, se estableció parámetros pertinentes con la finalidad de que el personal

administrativo contagiado por la Covid-19 realice teletrabajo, mientras que el 70% que representa a 48 encuestados indicó que no estableció parámetros pertinentes con la finalidad de que el personal administrativo contagiado por la Covid-19 realice teletrabajo; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 70% que no estableció parámetros pertinentes con la finalidad de que el personal administrativo contagiado por la Covid-19 realice teletrabajo.

Decima pregunta: ¿Considera Usted que la realización de teletrabajo o trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?

Tabla 10

Afectación del teletrabajo en la vida personal y familiar del personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo

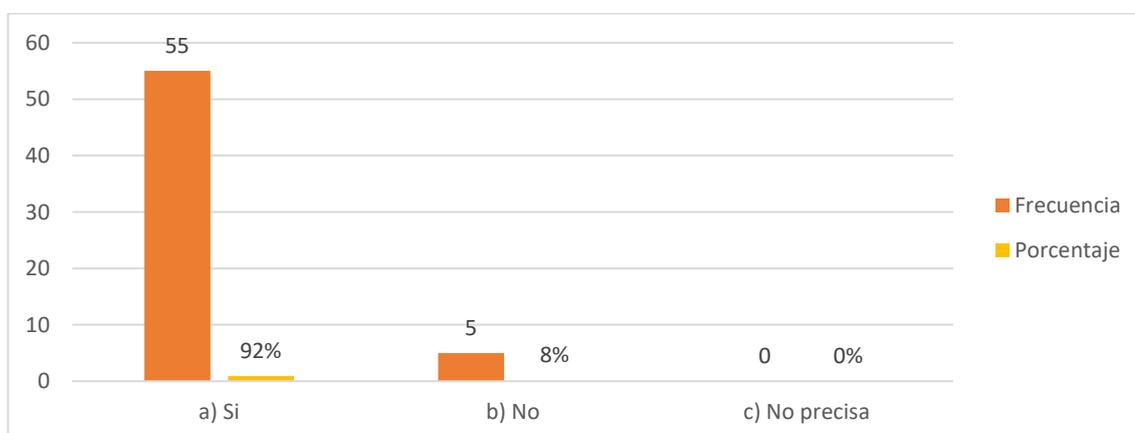
Pregunta 10: ¿Considera Usted que la realización de teletrabajo o trabajo remoto ha alterado la vida personal y familiar de los trabajadores de salud y administrativo?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	55	92%
b) No	5	8%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Afectación del teletrabajo en la vida personal y familiar del personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 10, se visualiza que, respecto a la realización de teletrabajo o trabajo remoto ha alterado la vida personal y familiar de los trabajadores administrativos, se logró que el 92% que representa a 55 encuestados indicó que sí ha alterado la vida personal y familiar de los trabajadores administrativos, mientras que el 8% que representa a 5 encuestados indicó que no ha alterado la vida personal y familiar de los trabajadores de salud y administrativos; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 92% que indicó que sí ha alterado la vida personal y familiar de los trabajadores administrativos.

Decima primera pregunta: ¿Resultó necesario el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta el nivel de contagios de los pacientes y personal médico y administrativo?

Tabla 11

Eficacia del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo

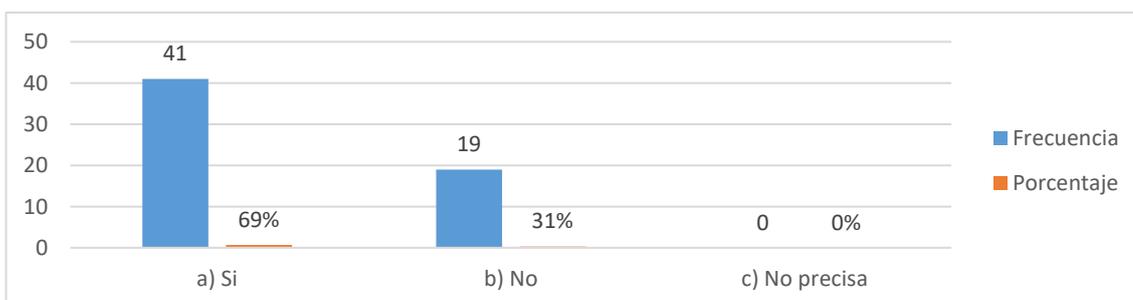
Pregunta 11: ¿Resultó necesario el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta el nivel de contagios de los pacientes y personal médico y administrativo?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	41	69%
b) No	19	31%
c) No precisa	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Eficacia del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 11, se visualiza que, respecto a que si resultó necesario el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta el nivel de contagios de los pacientes y personal médico y administrativo, se logró que el 69% que representa a 41 encuestados indicó que si resultó necesario el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta el nivel de contagios de los pacientes y personal médico y administrativo, mientras que el 31% que representa a 19 encuestados indicó que no resultó necesario el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta el nivel de contagios de los pacientes y personal médico y administrativo; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 69% que indicó que si resultó necesario el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo teniendo en cuenta el nivel de contagios de los pacientes y personal médico y administrativo.

Decima segunda pregunta: ¿Cree Ud., que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo favorecerían la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos?

Tabla 12

Establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo

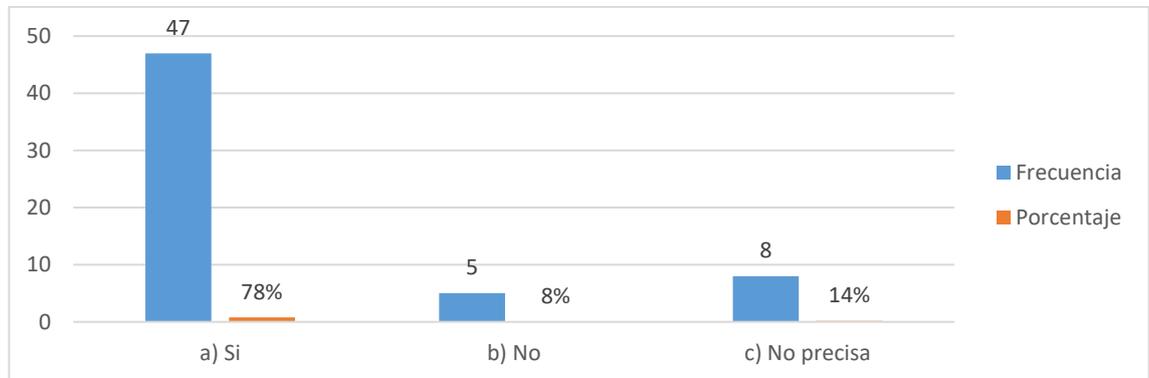
Pregunta 12: ¿Cree Ud., que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo favorecerían la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos?

	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	47	78%
b) No	5	8%
c) No precisa	8	14%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 12, se aprecia que, respecto a la implementación de regulaciones y políticas referentes a la jornada laboral en el teletrabajo podría generar beneficios tanto en la productividad laboral como en la salud física y emocional de los trabajadores administrativos, se identificó que el 78% que representa a 47 encuestados indicó que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo si favoreció la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos, mientras que el 8% que representa a 5 encuestados indicó que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo no favoreció la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos, por último, el 14% que representa a 8 encuestados prefiere no precisar la pregunta acotado; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 78% que indicó que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo si favoreció la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados implica analizar, interpretar y contextualizar los hallazgos numéricos obtenidos en el estudio. En esta sección, se examinan los resultados a la luz de los objetivos de investigación, se comparan con los hallazgos previos, entra en contienda las contradicciones teóricas y prácticas, y se plantean posibles explicaciones o limitaciones. En ese sentido, se tiene por confirmación de los objetivos de investigación; se revisa si los resultados lograron responder a las interrogantes de investigación planteadas y si se cumplieron los objetivos específicos. Asimismo, se realiza la interpretación de los hallazgos de manera detallada y se ofrecen explicaciones plausibles.

Y, comparación con estudios anteriores, es decir, se relacionan los resultados con los hallazgos de investigaciones previas. Se resalta cómo los resultados respaldan o difieren de los estudios existentes, y se discuten posibles razones para las discrepancias.

En ese sentido, los resultados del primer objetivo específico son, de los encuestados en relación al Derecho Desconexión Laboral si afectó o no al personal administrativo debido a la infección generada por el contagio de la Covid-19, se logró que el 95% que representa a 57 encuestados indico que si afectó al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo, el 5% que representa a 3 encuestados indico que no afectó al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 95% que indico que si afectó al personal administrativo del Hospital II de La Banda de Shilcayo.

Resultado que se relaciona con el antecedente del autor Pacheco (2018) el cual indica en el Perú, es evidente la necesidad de establecer una regulación que garantice el derecho a la interrupción del trabajo, pues los trabajadores tienen el derecho fundamental al descanso diario, semanal, mensual y a disfrutar de sus vacaciones. y protección de derechos a la intimidad de la vida personal y familiar. Siendo ello un problema real en todo el país y gran parte de Latinoamérica, más aún por el contagio generado por la Covid-19, no teniendo una respuesta inmediata para frenar todo lo que venía sucediendo.

Asimismo, se muestra que la teoría del efecto horizontal de los derechos fundamentales se vincula directamente con el resultado, pues trata de la relación entre trabajadores y patrones que surge dentro de la jurisdicción o ámbito laboral, porque tratándose de la disponibilidad de los derechos primordiales para las personas que laboran, no es dable poner restricciones a partir de las previstas por la misma ley o admite.

Asimismo, resulta importante desarrollar la teoría de los derechos fundamentales el mismo que para las relaciones laborales, parece posible que ciertos aspectos del individuo puedan ser “trasladados al lugar de trabajo”, los progresos mismos de la virtualidad y los medios tecnológicos y las nuevas maneras de ejecución y formación han hecho posible que ciertas características del trabajo sean llevadas al ámbito de la vida personal. Esto ayudara a reducir la necesidad de asociar “casa” con Los límites míticos del “trabajo” separados dan lugar a un “nuevo” paradigma, de esta manera da lugar a una diferente forma de conflicto como dice Borges, a su parte del pasado y su parte del futuro.

Respecto al resultado del segundo objetivo específico, se obtuvo como resultado la implementación de regulaciones y políticas relacionadas con la duración de la jornada laboral en el teletrabajo promovería tanto la productividad en el trabajo como la salud física y emocional de los empleados administrativos, se identificó que el 78% que representa a 47 encuestados indicó que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo si favoreció la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos, mientras que el 8% que representa a 5 encuestados indicó que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el teletrabajo no favoreció la productividad laboral y salud física - emocional de los trabajadores administrativos, por último, el 14% que representa a 8 encuestados prefiere no precisar la pregunta acotado; lo que demuestra que es mayor el porcentaje de encuestados con un 78% que indicó el establecimiento de reglas y políticas para la jornada laboral en el teletrabajo tuvo un impacto positivo en la productividad laboral y en la salud física y emocional de los trabajadores administrativos.

De acuerdo a la obtención de los resultados del objetivo mencionado, se vincula con el antecedente del autor Ponce (2021) el cual indica que el derecho a la desconexión asegura el descanso y tiene repercusiones psicosociales, ya que evita que los empleados sean privados de su tiempo de descanso y del derecho a una participación plena en su vida personal y familiar. Lo mismo ocurre en Perú, donde los trabajadores se sienten legalmente vulnerables y abusivos con sus empleadores cuando estas horas libres continúan requiriendo su atención, funciones, informes, llamadas de trabajo, etc.

En ese sentido, el derecho a la calma, al descanso y tiempo ocio. La serenidad representa un estado mental relajado en el que la vida está libre de cualquier cosa que altere su cauce, lo que permite las decisiones propias y crecimiento de tipo personal. Por tanto, el derecho al descanso, a disfrutar de una familia, a desarrollar habilidades emocionales y no profesionales, el derecho a recuperar energías para continuar con el trabajo diario, son todos necesarios para todo trabajador. Los derechos más importantes. El descanso es un derecho importante, porque los trabajadores son los entes básicos que deben disfrutar del descanso físico y mental.

Por lo tanto, la teoría del descanso diario y semanal supone que cada trabajador obtiene el tiempo más necesario y absolutamente necesario después del final de la jornada laboral todos los días o todas las semanas, incluso en el mismo día laboral, permitiendo comer refrigerios o tomar un descanso de las actividades que restablecen mente y cuerpo. Según nuestro sistema legal, actualmente se pueden ahorrar al menos cuarenta y cinco minutos de espacio. Estos periodos son periodos que aseguran un correcto descanso y una adecuada recuperación para la reincorporación al trabajo. Una vez alcanzado el límite de la jornada laboral, se debe otorgar un descanso semanal obligatorio en función del agotamiento del trabajador; este es un derecho de índole constitucional y reconocida en la legislación nacional de menor rango; al ser estos espacios de descanso considerados suspensiones imperfectas del trabajo porque no hay obligación de trabajar, pero se obtienen pagado por el período de tiempo anterior.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se ha determinado la relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 – 2023, basándonos en los datos recopilados y analizados en este estudio, se encontró una relación significativa entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el hospital. Los resultados mostraron que los empleados que participaron en el teletrabajo experimentaron niveles más altos de desconexión laboral en comparación con aquellos que no teletrabajaron. Esta asociación atribuye a varios factores, como la flexibilidad de horarios y la facilidad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal que ofrece el teletrabajo. Al tener la posibilidad de trabajar desde casa, los empleados pueden tener un mayor control sobre su tiempo y encontrar más oportunidades para desconectar del trabajo.

- 6.2.** La identificación del nivel de desconexión laboral es importante que las organizaciones y los responsables de recursos humanos presten atención a estos resultados y tomen medidas para abordar la desconexión laboral. Esto incluye la implementación de políticas y destrezas que aviven un ambiente de trabajo idóneo, promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida particular, y brinden apoyo a los empleados para desconectar adecuadamente del trabajo cuando sea necesario. Además, se recomienda llevar a cabo investigaciones adicionales para comprender mejor los factores subyacentes que contribuyen a la desconexión laboral y evaluar la efectividad de las intervenciones destinadas a mejorar esta situación.

- 6.3.** Identificar el nivel de teletrabajo sugiere que el teletrabajo ha sido adoptado como una modalidad laboral relevante en la organización o contexto estudiado. Proporciona a los empleados la flexibilidad de realizar sus tareas y responsabilidades laborales desde ubicaciones remotas, utilizando tecnologías de comunicación y colaboración en línea.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda al presidente del Ministerio de Salud que cumpla con los derechos de los médicos y del personal en general. Es fundamental garantizar que se respeten y protejan los derechos de todas las personas involucradas en el sector de la salud. En relación a los médicos y profesionales de la salud, se debe asegurar que se les brinden condiciones laborales justas y seguras. Además, es importante proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, discriminación y violencia. Además, se debe respetar la libertad de expresión y asociación de los médicos y profesionales de la salud, permitiéndoles participar en la toma de decisiones y en la mejora del sistema de salud.
- 7.2.** Se recomienda al director del Hospital del Distrito de la Banda de Shilcayo que se debe prestar especial atención a los derechos del personal del hospital; esto incluye asegurar condiciones laborales justas, un entorno de trabajo seguro y saludable, y el respeto a la dignidad y los derechos humanos de los empleados. También es importante proporcionar capacitación adecuada, oportunidades de desarrollo profesional y garantizar el respeto a la libertad de expresión y asociación de los trabajadores. El cumplimiento de estos derechos no solo es una obligación legal y ética, sino que también contribuye a un entorno de trabajo positivo y promueve la confianza, el compromiso y la colaboración entre el personal del hospital.
- 7.3.** Se recomienda a la población en general que proteja su salud y contribuya al trabajo de los médicos y profesionales de la salud. Es fundamental asumir un papel activo en el cuidado personal y en la promoción de un entorno saludable. Para proteger la salud, es importante seguir las pautas y recomendaciones proporcionadas por las autoridades sanitarias y los expertos médicos.

REFERENCIAS

- Álvarez, L. (2010). Justicia electrónica. Revista digital de Derecho Administrativo, n.º 4, segundo semestre. Colombia.
- Anderson, M. (2015). Acceso a la justicia y al proceso legal: creando instituciones legales más receptivas a los pobres en los países en desarrollo. IDS Working Paper 178.
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). El Teletrabajo en España (Artículos analíticos No.2). Boletín económico del Banco de España. Recuperado de <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>
- Araníbar Díaz, A. A. (2016). Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo (Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Empresarial y de Sistemas). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3634/1/2016_Aran%C3%ADbar-D%C3%Daz.pdf
- Ayala del Pino, C. (2022). La nueva Regulación del trabajo a distancia no es la panacea. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, 55, 115–140. <https://doi.org/10.54571/ajee.510>
- Barriuso, C. (2007). Administración electrónica. En R. C. Barriuso, Administración electrónica. Madrid: Editorial Dykinson.
- Bautista. (2020), El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana, (Trabajo de grado-Pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio, Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33699>
- Batista. (2018), Derechos humanos y derechos fundamentales. algunos comentarios doctrinales. (pag.2001). <https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/5.Batista.pdf/c2bdc633-455e-c287-f7d9-9ec2e1393acf>
- Barros de Souza, J. B., Schulter, B., Heideman, I. T., Netto de Brum, C., Walker, F., Schleicher, M. L., & Santos Araújo, J. (2021). Vivências do trabalho remoto no contexto da COVID-19: Reflexões com docentes de enfermagem. Cogitare Enfermagem, 26, 1-12. <https://doi.org/10.5380/ce.v26i0.77243>

- Beckel, J., & Gwenith, P. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (7), 1-32. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Bermúdez, y Morales. (2012), Estado social de derecho: consideraciones sobre su trayectoria en Colombia a partir de 1991. (pág. 24). <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30193.pdf>
- Benavides, F., & Silva Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25 (2), 133–146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Camós-Victoria, I., & Sierra-Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 1053–1074. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>
- Carrizosa-Prieto, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25 (2), 162–179. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.08>
- Centeno, y Galiana. (2018), “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, Universidad de Valladolid, España. (pág. 8 -12). <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/12109/12752>
- Céspedes Hernández, F., Fuentes Marchant, C., Molina Pradenas, V., Rebolledo Hernández, C., Luengo Martínez, C., & Madero Gómez, S. (2021). Perceptions of chilean workers on the impact of teleworking in the context of COVID-19. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>
- Correa, P. F. (2015). El teletrabajo: Una Nueva forma de organización del trabajo. " Tesis para obtener el título de abogado". Piura: Universidad de Piura.
- Cockburn, W., & Hurtado, M. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos de Prevencion de Riesgos Laborales*, 24 (2), 8–11. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.01>
- Díaz. (1963), Teoría general del derecho del estado de derecho. (pág. 29). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oWBCmziCDjIJ:>

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2048229.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

- Estévez, A. M. (2020). Mapeo de actores en situación de teletrabajo: Consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la administración pública argentina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (92), 1266–1270. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34302>
- Gálvez-Mozo, A., & Tirado-Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas. individuo y sociedad*, 19 (3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>
- García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27 (3), 168–180. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>
- Gates, B. (1996). *Camino al futuro*. Biblioteca Puerto príncipe.
- Gates, B. (consultado 2021). *Los negocios en la era digital*. México: Plaza James.
- Gonzales, C., y Gimeno, Al. (2017). La era de la justicia digital y las nuevas tecnologías en la administración de justicia. *Revista Acta Judicial* nº 1. España.
- Gutiérrez, F. (2020). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. *Risti, Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información*, 31 (07), 390–403. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/3077>
- Hernández, F. C., Marchant, C. F., Pradenas, V. M., Hernández, C. R., Martínez, C. L., & Gómez, S. M. (2021). Perceptions of chilean workers on the impact of teleworking in the context of COVID-19. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>
- Herrera, L. C., Torres-Lista, V., & Montenegro, M. (2021). Teleworking and pandemic. Analysis of working conditions in times of COVID-19. *Encuentros (Maracaibo)*, 14, 141–148. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5205186>
- Lobos, (2010). El Uso de Nuevas Tecnologías en el Sistema Judicial: experiencias y precauciones. En R. L. Lobos, *El Uso de Nuevas Tecnologías en el Sistema*

- Judicial: experiencias y precauciones. Brasilia: Centro de Estudios de Justicia de las Américas.
- Mantilla. (1956), *Teoría Tridimensional del Derecho*, Universidad de Antioquia Colombia. (pág. 73).
<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66497/69107/87884+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Mawas. (2019), "La economía colaborativa y el derecho laboral", *Pensamiento Civil*.
<https://www.pensamientocivil.com.ar/doctrina/4132-economia-colaborativa-y-derecho-laboral>
- Martens, M. L., & Carvalho, M. M. (2017). Key factors of sustainability in project management context: A survey exploring the project managers' perspective. *International Journal of Project Management*, 35 (6), 1084–1102.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.04.004>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37 (3), 10–20.
- Montero-Ulate, B., Vasconcelos-Vásquez, K., & Arias-Murillo, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de Pandemia por la COVID-19. *Comunicación y Salud*, 10 (2), 109–125.
[https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & De Nicolás, V. L. (2022). Teleworking in the Public Administration: An Analysis Based on Spanish Civil Servants' Perspectives During the Pandemic. *SAGE Open*, 12 (1).
<https://doi.org/10.1177/21582440221079843>
- Pacheco, K. (2018). Regulación del derecho de desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales. (Tesis para obtener el título de abogada). Universidad Andina del Cuzco.
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2359>
- Pérez-Ferrer, C., López-Olmedo, N., Bautista-Arredondo, S., Colchero, M. A., Stern, D., Zepeda-Tello, R., Torres-Álvarez, R., Reyes-Sánchez, F., & Barrientos-Gutiérrez, T. (2021). Ciclos de trabajo-confinamiento para reducir la transmisión de Covid-19: evidencia y recomendaciones en el contexto de

- México. Salud Pública de Mexico, 63 (2), 316–323.
<https://doi.org/10.21149/12105>
- Ponce. A. (2021), El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador. (bachelorThesis) Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50701>
- Quezada, L. N. (2010). Metodología de la investigación. Lima: MACRO
- Quispe-Quispe, A., & Quispe-Fernandez, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5 (3), 3513–3533.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Ramírez-Velásquez, J. C., Tapia-Tapia, H. E., Vega-Abad, C. R., & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. Revista Venezolana de Gerencia, 26 (94), 662–677.
<https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, 54 (3), e1450. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Reale, M. (1996), El termino tridimensional y su contenido. (pág.07).
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5922/5930>
- Riega, V. Y. (2010). Investigación y desarrollo de tesis en derecho. Lima: MAD CORP.
- Robles Trejo, Luis Wilfredo; Robles, Blácido Elmer Robles; Sánchez, Espinoza Ricardo Robinson; Flores, Leiva Víctor Efraín. (2011). Fundamentos de la Investigación científica y jurídico. Lima: FFECAAT.
- Robles, Trejo Luis; Robles, Blacido Elmer; Sánchez, Espinoza Ricardo; Flores, Leyva Víctor. (2015). Fundamentos de la Investigación Jurídica. Lima: FFECAAT EIRL.
- Rocha, C. T. y Amador, F., S. (2018). El teletrabajo: conceptualización y cuestiones para el análisis. Cad. EBAPE.BR, 16, (1), 152-162. ISSN 1679-3951.
<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Ruiz, L. (2021). La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: entre la urgencia y la flexibilidad “mínima” en tiempos de pandemia.

- Revista General de Derecho Administrativo, 57.
<http://laadministraciondiala.inap.es/noticia.asp?id=1511942#nota1%0A>
- Ruiz-Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Revista Historia y Comunicación Social*. <https://doi.org/10.5209/hics.74237>
- Sánchez, R. (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto. (Tesis para obtener título de abogada). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%C3%A1nchez%20V%C3%A1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, C. H. (2018). Manual de términos en investigación científica, terminológica y Humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del COVID-19, *Sociologías*, 23 (57). <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>
- Soul, J., Martínez, O., & Rodríguez, I. (2020). Teletrabajo en la administración pública argentina. Su impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana. *Revista de Investigación Exploratoria*, 11.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19175.68009>
- SERVIR. (2021). Implementación de trabajo remoto durante la pandemia. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública ENAP.
- Trabajo, O. I. (06 de Setiembre de 2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Obtenido de Perú > Impacto de la COVID-19:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203
- Venegas-Tresierra, E. C., & Pozo-Leyva, C. A. (2020). Fatiga y carga mental de trabajo entre los trabajadores: sobre el distanciamiento social. *Revista Española de Salud Pública*, 24. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33034306/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desconexión laboral	Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, con cuestiones relacionadas con su actividad laboral fuera de su jornada de trabajo, o durante sus vacaciones y descansos.	Para la evaluación de la variable se considerará el cuestionario sobre desconexión laboral que cuenta con 20 ítems con escala tipo Likert de nunca (1) a siempre (5)	Privacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de documentación • Datos privados • Empleo de Microsoft office 	Ordinal
			Intimidad	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas digitales • Buscadores de artículos • Uso de material multimedia 	
			Protección laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas empresariales • Normatividad reguladora • Reglamentación interna 	
Teletrabajo	Forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico.	Para la evaluación del Teletrabajo se considerará un cuestionario diseñado por el investigador de 20 ítems en relación con la teoría planteada en la investigación.	Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas digitales • Análisis 	Ordinal
			Doctrina	<ul style="list-style-type: none"> • Buscadores de artículos • Comparación legislativa • Análisis 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad laboral • Identificador de bienes y servicios • Uso de materiales digitales 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Desconexión laboral				
¿Cuál es la relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 -2023?	Determinar la relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 -2023.	H ₁ : La relación entre la desconexión laboral y el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 -2023, es significativa.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
¿Cuál es el nivel de desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023?	Identificar el nivel de desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023.	El nivel de desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023, es alto.	Privacidad	Uso de documentación Datos privados Empleo de Microsoft office	1, 2, 3, 4, 5, 6	1 = nunca 2 = casi nunca 3 = A veces 4 = casi siempre 5 = Siempre	Bajo (20-45)
			Intimidad	Herramientas digitales Buscadores de artículos Uso de material multimedia.	7, 8, 9,10, 11, 12, 13, 14		Regular (46-71)
			Protección laboral	Políticas empresariales Normatividad reguladora Reglamentación interna	15, 16, 17, 18, 19, 20		Alto (72-100)
¿Cuál es el nivel de teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023?	Identificar el nivel de teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023.	El nivel de teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo, 2020 - 2023, es alto.	Variable 2: Teletrabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
			Normatividad	Herramientas digitales Análisis	1, 2, 3, 4	1 = nunca 2 = casi nunca 3 = A veces 4 = casi siempre 5 = Siempre	Mala (21-48)
Doctrina	Buscadores de artículos Comparación legislativa Análisis	5, 6, 7	Regular (49-76)				
Efectividad	Actividad laboral Identificador de bienes y servicios Uso de materiales digitales	8, 9, 10	Buena (77-105)				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Diseño: Transversal, descriptiva correlacional		Población: 60 servidores públicos Muestra: 60 servidores públicos	Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva Inferencial		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre desconexión laboral

Este cuestionario tiene como objetivo de obtener información relevante sobre la desconexión laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo; a continuación, se presenta los siguientes ítems con la finalidad de marcar aquella alternativa que crea correcta, tomando en consideración que 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = A veces; 4 = casi siempre; 5 = Siempre.

Ítems	Dimensión 1: Privacidad	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Realizó el uso adecuado de la documentación de la empresa.					
2	Las oficinas cuentan con sistemas sofisticados para el almacenamiento de datos privados.					
3	Uso de mecanismos digitales para elaborar acciones frente a la privacidad de datos.					
4	Utilizo Google drive u otro aplicativo relacionado a la Nube para guardar información.					
5	Empleo el EXCEL para la creación de tablas y cuadros estadísticos.					
	Dimensión 2: Intimidad	1	2	3	4	5
6	Ejecuto adecuadamente la información personal salvaguardando la intimidad.					
7	Desarrollo de manera pertinente las herramientas digitales expuestas en la virtualidad.					
8	Realizo correctamente el uso de buscadores de artículos relevantes a la investigación.					
9	Empleo el uso de materiales multimedia para la contrastación estadística.					
10	Empleo otros medios digitales para corroborar la efectividad de la intimidad personal.					
	Dimensión 3: Protección laboral	1	2	3	4	5
11	Empleo las políticas empresariales de forma clara y segura en pro de la institución.					
12	Ejecuto fielmente lo dispuesto por la normatividad con el fin de salvaguardar los derechos laborales.					
13	Conozco la reglamentación interna de la institución el mismo que es respetado por todos					
14	Participo en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).					
15	Soy capaz de generar contenidos virtuales y presenciales en pro de los derechos de cada trabajador.					

Muchas gracias por tu participación

Cuestionario sobre teletrabajo

Este cuestionario tiene como objetivo de obtener información relevante sobre el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo; a continuación, se presenta los siguientes ítems con la finalidad de marcar aquella alternativa que crea correcta, tomando en consideración que 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = A veces; 4 = casi siempre; 5 = Siempre.

Ítems	Dimensión 1: Normatividad	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿El docente es creativo al basarse de las herramientas digitales en nuestro Perú?					
2	¿Qué entiende usted por teletrabajo y cuál es la normatividad que le regula?					
3	¿Puede evidenciar que el teletrabajo es un mecanismo nefasto para la productividad?					
4	¿De qué manera se llevó a cabo el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?					
5	¿Consideró necesario el teletrabajo de algunos trabajadores del Hospital II de La Banda de Shilcayo?					
	Dimensión 2: Doctrina	1	2	3	4	5
6	¿Considera que la doctrina utiliza fundamentación eficiente al teletrabajo?					
7	¿Cuáles son los autores principales que puede destacar en mención al teletrabajo?					
8	¿Qué nos dice la legislación comparada respecto al teletrabajo?					
9	¿Cuál es el impacto del teletrabajo a través del Derecho comparado?					
	Dimensión 3: Efectividad	1	2	3	4	5
10	¿Se evidenció la efectividad del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?					
11	¿Cuál es la producción laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?					
12	¿Evidenció alguna falencia respecto a la normatividad en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?					
13	¿Cuáles son los identificadores de bienes y servicios?					
14	¿Considera pertinente la actualización constante de la normatividad en pro de la efectividad laboral?					
15	¿Puede evidenciar que en todas las áreas del Hospital II de La Banda de Shilcayo, están trabajando conforme a la efectividad laboral?					

Muchas gracias por tu participación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Privacidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Realizan el uso adecuado de la documentación del hospital.				x				x				x	
02	Las oficinas cuentan con sistemas sofisticados para el almacenamiento de datos privados.				x				x				x	
03	Usa mecanismos digitales para elaborar acciones frente a la privacidad de datos.				x				x				x	
04	Utilizan Google drive u otro aplicativo relacionado a la Nube para guardar información.				x				x				x	
05	Emplean el EXCEL para la creación de tablas y cuadros estadísticos.			x				x				x		
Nº	DIMENSIONES: Intimidad													
01	Ejecutan adecuadamente la información personal salvaguardando la intimidad.				x				x				x	
02	Desarrollan de manera pertinente las herramientas digitales expuestos en la virtualidad.				x				x				x	
03	Usan adecuadamente la recopilación de información, siendo pertinente y útil para su desarrollo.				x				x				x	
04	Emplean el uso de materiales multimedia para la aplicación de estadística.			x					x				x	
05	Emplean otros medios digitales para corroborar la efectividad de la intimidad personal.			x					x				x	
Nº	DIMENSIONES: Protección Laboral													
01	Emplean las políticas legales en forma clara y segura en pro de la institución.				x				x				x	
02	Ejecutan fielmente lo dispuesto por la normatividad con el fin de salvaguardar los derechos laborales.				x				x				x	
03	Conoce la reglamentación interna de la institución el mismo que es respetado por todos				x				x				x	
04	Participan en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).				x				x				x	
05	Soy capaz de generar contenidos virtuales y presenciales en pro de los derechos de cada trabajador.				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Aldave Herrera, Rafael Fernando

DNI: 77224100

Especialidad del validador (a): Mg. en Gestión y Políticas Públicas

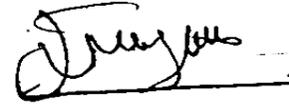
Tarapoto 25 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mtro. Rafael F. Aldave Herrera
METODOLOGO

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Normatividad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Utiliza las herramientas digitales que se encuentra a su alcance?				x				x				x	
02	¿Le explicaron en que consiste el teletrabajo y cuál es la normatividad que le regula?				x				x				x	
03	¿Puede evidenciar que el teletrabajo es un mecanismo adverso para la productividad?			x				x						
04	¿De qué manera se llevó a cabo el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
05	¿Consideró necesario el teletrabajo de algunos trabajadores del Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Doctrina													
01	¿tuvo instrucción sobre los deberes y derechos que tiene estar en el teletrabajo?				x				x				x	
02	¿Conoce autores o profesionales que hayan mencionado al teletrabajo?				x				x				x	
03	¿conoce sobre publicaciones si se utilizó el teletrabajo en los países latinoamericanos?				x				x				x	
04	¿Es importante aplicar el teletrabajo en las actividades medicas?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Efectividad													
01	¿Se evidenció la efectividad del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
02	¿Cuál es la producción laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?			x					x			x		
03	¿Evidenció alguna falencia respecto a la normatividad en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
04	¿Identifica la efectividad del teletrabajo en las actividades labores de los médicos hospitalarios?			x					x				x	
05	¿Considera pertinente la actualización constante de la normatividad en pro de la efectividad laboral?				x				x				x	
06	¿Puede evidenciar que en todas las áreas del Hospital II de La Banda de Shilcayo, están trabajando conforme a la efectividad laboral?			x					x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Aldave Herrera, Rafael Fernando

DNI: 77224100

Especialidad del validador (a): Mg. en Gestión y Políticas Publicas

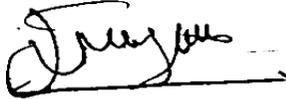
Tarapoto 25 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mtro. Rafael F. Aldave Herrera
METODOLOGO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Privacidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Realizan el uso adecuado de la documentación del hospital.				x				x				x	
02	Las oficinas cuentan con sistemas sofisticados para el almacenamiento de datos privados.				x				x				x	
03	Usa mecanismos digitales para elaborar acciones frente a la privacidad de datos.				x				x				x	
04	Utilizan Google drive u otro aplicativo relacionado a la Nube para guardar información.				x				x				x	
05	Emplean el EXCEL para la creación de tablas y cuadros estadísticos.			x				x				x		
Nº	DIMENSIONES: Intimidad													
01	Ejecutan adecuadamente la información personal salvaguardando la intimidad.				x				x				x	
02	Desarrollan de manera pertinente las herramientas digitales expuestas en la virtualidad.				x				x				x	
03	Usan adecuadamente la recopilación de información, siendo pertinente y útil para su desarrollo.				x				x				x	
04	Emplean el uso de materiales multimedia para la aplicación de estadística.			x					x				x	
05	Emplean otros medios digitales para corroborar la efectividad de la intimidad personal.			x					x				x	
Nº	DIMENSIONES: Protección Laboral													
01	Emplean las políticas legales en forma clara y segura en pro de la institución.				x				x				x	
02	Ejecutan fielmente lo dispuesto por la normatividad con el fin de salvaguardar los derechos laborales.				x				x				x	
03	Conoce la reglamentación interna de la institución el mismo que es respetado por todos				x				x				x	
04	Participan en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).				x				x				x	
05	Soy capaz de generar contenidos virtuales y presenciales en pro de los derechos de cada trabajador.				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mas Guivin, Juan Carlos

DNI: 43525796

Especialidad del validador (a): Maestro metodólogo

Tarapoto 25 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Juan Carlos Mas Guivin
MTRO.
CALL 8224

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Normatividad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Utiliza las herramientas digitales que se encuentra a su alcance?				x				x				x	
02	¿Le explicaron en que consiste el teletrabajo y cuál es la normatividad que le regula?				x				x				x	
03	¿Puede evidenciar que el teletrabajo es un mecanismo adverso para la productividad?			x				x						
04	¿De qué manera se llevó a cabo el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
05	¿Consideró necesario el teletrabajo de algunos trabajadores del Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Doctrina													
01	¿tuvo instrucción sobre los deberes y derechos que tiene estar en el teletrabajo?				x				x				x	
02	¿Conoce autores o profesionales que hayan mencionado al teletrabajo?				x				x				x	
03	¿conoce sobre publicaciones si se utilizó el teletrabajo en los países latinoamericanos?				x				x				x	
04	¿Es importante aplicar el teletrabajo en las actividades medicas?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Efectividad													
01	¿Se evidenció la efectividad del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
02	¿Cuál es la producción laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?			x					x			x		
03	¿Evidenció alguna falencia respecto a la normatividad en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
04	¿Identifica la efectividad del teletrabajo en las actividades labores de los médicos hospitalarios?			x					x				x	
05	¿Considera pertinente la actualización constante de la normatividad en pro de la efectividad laboral?				x				x				x	
06	¿Puede evidenciar que en todas las áreas del Hospital II de La Banda de Shilcayo, están trabajando conforme a la efectividad laboral?			x					x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mas Guivin, Juan Carlos

DNI: 43525796

Especialidad del validador (a): Maestro metodólogo

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Tarapoto 25 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Privacidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Realizan el uso adecuado de la documentación del hospital.				x				x				x	
02	Las oficinas cuentan con sistemas sofisticados para el almacenamiento de datos privados.				x				x				x	
03	Usa mecanismos digitales para elaborar acciones frente a la privacidad de datos.				x				x				x	
04	Utilizan Google drive u otro aplicativo relacionado a la Nube para guardar información.				x				x				x	
05	Emplean el EXCEL para la creación de tablas y cuadros estadísticos.			x				x				x		
Nº	DIMENSIONES: Intimidad													
01	Ejecutan adecuadamente la información personal salvaguardando la intimidad.				x				x				x	
02	Desarrollan de manera pertinente las herramientas digitales expuestos en la virtualidad.				x				x				x	
03	Usan adecuadamente la recopilación de información, siendo pertinente y útil para su desarrollo.				x				x				x	
04	Emplean el uso de materiales multimedia para la aplicación de estadística.			x					x				x	
05	Emplean otros medios digitales para corroborar la efectividad de la intimidad personal.			x					x				x	
Nº	DIMENSIONES: Protección Laboral													
01	Emplean las políticas legales en forma clara y segura en pro de la institución.				x				x				x	
02	Ejecutan fielmente lo dispuesto por la normatividad con el fin de salvaguardar los derechos laborales.				x				x				x	
03	Conoce la reglamentación interna de la institución el mismo que es respetado por todos				x				x				x	
04	Participan en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).				x				x				x	
05	Soy capaz de generar contenidos virtuales y presenciales en pro de los derechos de cada trabajador.				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Castañeda Méndez, Juan Alberto

DNI: 42568963

Especialidad del validador (a): Asesor Legal y Académico

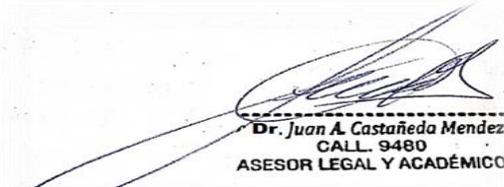
Tarapoto 25 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Juan A. Castañeda Méndez
CALL. 9480
ASESOR LEGAL Y ACADÉMICO

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Normatividad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Utiliza las herramientas digitales que se encuentra a su alcance?				x				x				x	
02	¿Le explicaron en que consiste el teletrabajo y cuál es la normatividad que le regula?				x				x				x	
03	¿Puede evidenciar que el teletrabajo es un mecanismo adverso para la productividad?			x				x						
04	¿De qué manera se llevó a cabo el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
05	¿Consideró necesario el teletrabajo de algunos trabajadores del Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Doctrina													
01	¿tuvo instrucción sobre los deberes y derechos que tiene estar en el teletrabajo?				x				x				x	
02	¿Conoce autores o profesionales que hayan mencionado al teletrabajo?				x			x					x	
03	¿conoce sobre publicaciones si se utilizó el teletrabajo en los países latinoamericanos?				x				x				x	
04	¿Es importante aplicar el teletrabajo en las actividades medicas?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Efectividad													
01	¿Se evidenció la efectividad del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
02	¿Cuál es la producción laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?			x				x				x		
03	¿Evidenció alguna falencia respecto a la normatividad en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
04	¿Identifica la efectividad del teletrabajo en las actividades labores de los médicos hospitalarios?			x					x				x	
05	¿Considera pertinente la actualización constante de la normatividad en pro de la efectividad laboral?				x			x					x	
06	¿Puede evidenciar que en todas las áreas del Hospital II de La Banda de Shilcayo, están trabajando conforme a la efectividad laboral?			x					x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Castañeda Méndez, Juan Alberto

DNI: 42568963

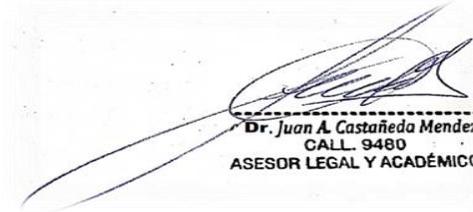
Especialidad del validador (a): Asesor Legal y Académico

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Juan A. Castañeda Méndez
CALL. 9480
ASESOR LEGAL Y ACADÉMICO

Tarapoto 25 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Privacidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Realizan el uso adecuado de la documentación del hospital.				x				x				x	
02	Las oficinas cuentan con sistemas sofisticados para el almacenamiento de datos privados.				x			x					x	
03	Usa mecanismos digitales para elaborar acciones frente a la privacidad de datos.				x				x				x	
04	Utilizan Google drive u otro aplicativo relacionado a la Nube para guardar información.				x				x				x	
05	Emplean el EXCEL para la creación de tablas y cuadros estadísticos.			x				x				x		
Nº	DIMENSIONES: Intimidad													
01	Ejecutan adecuadamente la información personal salvaguardando la intimidad.				x			x				x		
02	Desarrollan de manera pertinente las herramientas digitales expuestos en la virtualidad.				x				x				x	
03	Usan adecuadamente la recopilación de información, siendo pertinente y útil para su desarrollo.				x				x			x		
04	Emplean el uso de materiales multimedia para la aplicación de estadística.			x					x			x		
05	Emplean otros medios digitales para corroborar la efectividad de la intimidad personal.			x					x				x	
Nº	DIMENSIONES: Protección Laboral													
01	Emplean las políticas legales en forma clara y segura en pro de la institución.				x				x				x	
02	Ejecutan fielmente lo dispuesto por la normatividad con el fin de salvaguardar los derechos laborales.				x				x				x	
03	Conoce la reglamentación interna de la institución el mismo que es respetado por todos				x				x				x	

04	Participan en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).				x				x				x	
05	Soy capaz de generar contenidos virtuales y presenciales en pro de los derechos de cada trabajador.				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Gesell Edinson L. Méndez Ibáñez

DNI: 70777702

Especialidad del validador (a): Mg. En Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Gesell Edinson L. Méndez Ibáñez
Especialista en Gestión Pública

Firma del experto informante

 Mayo 25 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Normatividad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Utiliza las herramientas digitales que se encuentra a su alcance?				x				x				x	
02	¿Le explicaron en que consiste el teletrabajo y cuál es la normatividad que le regula?				x				x				x	
03	¿Puede evidenciar que el teletrabajo es un mecanismo adverso para la productividad?			x				x						
04	¿De qué manera se llevó a cabo el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
05	¿Consideró necesario el teletrabajo de algunos trabajadores del Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Doctrina													
01	¿tuvo instrucción sobre los deberes y derechos que tiene estar en el teletrabajo?				x				x				x	
02	¿Conoce autores o profesionales que hayan mencionado al teletrabajo?				x				x				x	
03	¿conoce sobre publicaciones si se utilizó el teletrabajo en los países latinoamericanos?				x				x				x	
04	¿Es importante aplicar el teletrabajo en las actividades medicas?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Efectividad													
01	¿Se evidenció la efectividad del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
02	¿Cuál es la producción laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?			x					x			x		
03	¿Evidenció alguna falencia respecto a la normatividad en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
04	¿Identifica la efectividad del teletrabajo en las actividades labores de los médicos hospitalarios?			x					x				x	

05	¿Considera pertinente la actualización constante de la normatividad en pro de la efectividad laboral?				x				x					x	
06	¿Puede evidenciar que en todas las áreas del Hospital II de La Banda de Shilcayo, están trabajando conforme a la efectividad laboral?			x					x					x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Gesell Edinson L. Méndez Ibáñez

DNI: 70777702

Especialidad del validador (a): En Gestión Publica

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Gesell Edinson L. Méndez Ibáñez
Especialista en Gestión Pública

Tarapoto 25 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Privacidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Realizan el uso adecuado de la documentación del hospital.				x				x				x	
02	Las oficinas cuentan con sistemas sofisticados para el almacenamiento de datos privados.				x				x				x	
03	Usa mecanismos digitales para elaborar acciones frente a la privacidad de datos.				x				x				x	
04	Utilizan Google drive u otro aplicativo relacionado a la Nube para guardar información.				x				x				x	
05	Emplean el EXCEL para la creación de tablas y cuadros estadísticos.			x				x				x		
Nº	DIMENSIONES: Intimidad													
01	Ejecutan adecuadamente la información personal salvaguardando la intimidad.				x				x				x	
02	Desarrollan de manera pertinente las herramientas digitales expuestos en la virtualidad.				x				x				x	
03	Usan adecuadamente la recopilación de información, siendo pertinente y útil para su desarrollo.				x				x				x	
04	Emplean el uso de materiales multimedia para la aplicación de estadística.			x					x				x	
05	Emplean otros medios digitales para corroborar la efectividad de la intimidad personal.			x					x				x	
Nº	DIMENSIONES: Protección Laboral													
01	Emplean las políticas legales en forma clara y segura en pro de la institución.				x				x				x	
02	Ejecutan fielmente lo dispuesto por la normatividad con el fin de salvaguardar los derechos laborales.				x				x				x	
03	Conoce la reglamentación interna de la institución el mismo que es respetado por todos				x				x				x	

04	Participan en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).				x				x				x
05	Soy capaz de generar contenidos virtuales y presenciales en pro de los derechos de cada trabajador.				x				x				x

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Rossana H. Hidalgo Pozzi

DNI: 07618465

Especialidad del validador (a): Dra. En Planificación y Gestión

Tarapoto 25 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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




Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: Normatividad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Utiliza las herramientas digitales que se encuentra a su alcance?				x				x				x	
02	¿Le explicaron en que consiste el teletrabajo y cuál es la normatividad que le regula?				x				x				x	
03	¿Puede evidenciar que el teletrabajo es un mecanismo adverso para la productividad?			x				x						
04	¿De qué manera se llevó a cabo el teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
05	¿Consideró necesario el teletrabajo de algunos trabajadores del Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Doctrina													
01	¿tuvo instrucción sobre los deberes y derechos que tiene estar en el teletrabajo?				x				x				x	
02	¿Conoce autores o profesionales que hayan mencionado al teletrabajo?				x				x				x	
03	¿conoce sobre publicaciones si se utilizó el teletrabajo en los países latinoamericanos?				x				x				x	
04	¿Es importante aplicar el teletrabajo en las actividades medicas?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES: Efectividad													
01	¿Se evidenció la efectividad del teletrabajo en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
02	¿Cuál es la producción laboral en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?			x					x			x		
03	¿Evidenció alguna falencia respecto a la normatividad en el Hospital II de La Banda de Shilcayo?				x				x				x	
04	¿Identifica la efectividad del teletrabajo en las actividades labores de los médicos hospitalarios?			x					x				x	

05	¿Considera pertinente la actualización constante de la normatividad en pro de la efectividad laboral?				x				x					x
06	¿Puede evidenciar que en todas las áreas del Hospital II de La Banda de Shilcayo, están trabajando conforme a la efectividad laboral?			x					x					x

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Rossana H. Hidalgo Pozzi

DNI: 07618465

Especialidad del validador (a): Dra. En Planificación y Gestión

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



o 25 de mayo de 2023

Firma del experto informante

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para poder realizar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se ha sometido a una prueba piloto, donde intervinieron 30 trabajadores administrativos del Hospital II de La Banda de Shilcayo, y se logró determinar la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, calculándolo mediante la varianza de ítems y puntaje total, en donde se determinó que su valor es cercano a la unidad, por lo tanto, el instrumento es fiables para realizar mediciones consistentes y sostenibles.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

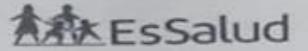
donde $0.9513 > 0.95$: el instrumento es confiable.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Sistema Social de Salud
EsSalud



AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

OFICIO N°076-DRS-SM-ESSALUD 2022

LA BANDA DE SHILCAYO, 10 DE MAYO 2022

Señor
DR. PS. JOSE ARMAS BARRANTES
Jefe de la Unidad de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo

Tarapoto -

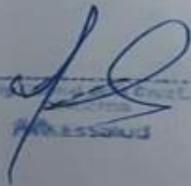
Asunto : Autorización para realizar Investigación y publicación del
Nombre de la Organización en los resultados del estudio

Referencia : Solicitud S/N de fecha 08 de Mayo del 2022

Mediante el presente me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, comunicarle que este Despacho **AUTORIZA** la investigación y publicación del nombre de la Organización en los resultados del estudio; por lo que se brindará las facilidades del caso.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


De: [Illegible]
[Illegible]
EsSalud

WDLCL
1318-20