



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos mediante el teletrabajo

Ley N.º 31572 en el hospital de la red prestacional Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Zuñe Torres, Avany (orcid.org/0000-0002-0845-5857)

ASESORES:

Dra. Vílchez Guivar de Rojas, Leyla Ivon (orcid.org/0000-0003-1081-7922)

Dr. Gomez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita misericordia
todos los días de mi vida.

A mis padres por su incondicional
apoyo

A mi familia, por su comprensión e
incondicional apoyo.

Avany

AGRADECIMIENTO:

A la Escuela de posgrado de esta prestigiosa universidad, a sus docentes y asesores, quienes me permiten cultivar conocimientos para el desarrollo de mi carrera profesional.

Avany.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO:..... | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN. | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación:..... | 16 |
| 3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización: | 16 |
| 3.3 Escenario de estudio: | 17 |
| 3.4 Participantes:..... | 17 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: | 17 |
| 3.6 Procedimientos:..... | 19 |
| 3.7 Rigor científico:..... | 19 |
| 3.8 Método de análisis de datos:..... | 20 |
| 3.9 Aspectos éticos: | 20 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 21 |
| V. CONCLUSIONES | 30 |
| VI. RECOMENDACIONES | 31 |
| REFERENCIAS | 32 |
| ANEXOS | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Categorías y subcategorías de la investigación | 16 |
| Tabla 2: Estrategia de mejoras en los sistemas administrativos, a través de nuevos enfoques de gestión pública..... | 21 |
| Tabla 3: Promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572, como estrategia de desarrollo. | 23 |
| Tabla 4: Implementación del teletrabajo en el Hospital II Luis Heysen Inchaustegui..... | 25 |
| Tabla 5: Gestión de recursos humanos, sus estrategias de desarrollo relacionados para la implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572. 2022)..... | 27 |

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo establecer si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572, 2022) en el Hospital de la red prestacional Lambayeque, año 2023. La metodología aplicada fue de tipo básica, con enfoque cualitativo y con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 586 trabajadores del Hospital II Luis Heysen Inchaustegui, de la Red Prestacional Lambayeque, y la muestra fue de 10 trabajadores del área administrativa, la técnica empleada fue la entrevista, siendo el instrumento cuatro preguntas que se basaron en los objetivos trazados, previa validación de dicho instrumento. Como resultado se obtuvo que el nivel de la gestión del recurso humano de los trabajadores, el área de control tiempo se encarga de la gestión y el desarrollo de los empleados además de proporcionar el personal necesario para su buen funcionamiento y es aquí en donde la (Ley N.º 31572. 2022) asumió la finalidad de lograr una adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo adecuando así a los trabajadores de dicho Hospital.

Palabras clave: Gestión, recurso humano, teletrabajo.

ABSTRACT

This work aimed to establish whether there is a relationship between human resources management and teleworking (Law N.o. 31572, 2022) in the Lambayeque health care network hospital, year 2023. The methodology applied was basic, with a qualitative approach and with a non-experimental design. The population was made up of 586 workers of the Hospital II Luis Heysen Inchaustegui, of the Lambayeque Benefit Network, and the sample was 10 workers of the administrative area, the technique used was the interview, being the instrument four questions that were based on the objectives set, after validation of said instrument. As a result, it was obtained that the level of human resource management of workers, the Time Control area is responsible for the management and development of employees in addition to providing the necessary personnel for its proper functioning and this is where the (Law No. 31572. 2022) assumed the purpose of achieving an adequate implementation of the telework modality, thus adapting the workers of said Hospital.

Keywords: Human, resource management, teleworking.

I. INTRODUCCIÓN.

En Estados Unidos, en la Cumbre I de las Américas, los Estados integrantes reafirmaron el compromiso de incorporar mecanismos que garanticen en sus procesos de reforma del sector de la salud y los servicios básicos de esta, determinando además de mejorar la calidad de estos. De la misma manera en el año 2015 vuelve a reafirmarse en la Organización Panamericana de la Salud (OPS) la calidad percibida por el usuario, donde se amplía no solamente a la atención médica, sino que también abarca diversos aspectos del proceso de atención: entre ellas gestión administrativa (Ross, 2000).

En España según datos del INE, durante el año 2019 solamente un 4,8% de recursos humanos gozaban del teletrabajo. Dígitos completamente lejanos a países como Finlandia, diferenciándose con un 13,3% o un 14% correspondiente a países bajos. De igual manera, la revista Business School (2020) publica en dicho país que ante lo vivido por la pandemia Covid-19, muchas instituciones y empresas llevaron un 88% de trabajadores a esta modalidad, cuando anteriormente existía solo un 4%.

En Colombia, la modalidad de Teletrabajo se reglamentó en las normas legales (Ley N.º 1221, 2008) los sistemas de información y la tecnología desde los tiempos de pandemia se dieron con la finalidad de no continuar afectando la economía, y ante la necesidad de un sector salud en crisis, con el fin de lograr recuperar y mantener la calidad de vida de los colombianos (Cámara de Valencia, 2020). Así pues, durante los años 2020 y 2021, el autor Vargas (2021) indicó que el teletrabajo se perfiló como una gran herramienta para solucionar el sistema productivo y de atención de salud ante la crisis de pandemia.

En el Perú, el autor Lengua (2020) en su trabajo de investigación indicó que una de las dificultades dejadas por el COVID-19 en todo el mundo, afectó aspectos muy importantes del hombre como fueron: salud, economía y también el laboral.

Según Munizlaw (2020) muchos gobiernos tuvieron que promulgar normatividades legales con la finalidad de evitar despidos laborales y con

ello se haga manifiesto un debilitamiento al sistema empresarial; entre estas el teletrabajo y la reglamentación de esta; mediante informes se revela que el 98% de instituciones copartícipes acogieron el teletrabajo, para alcanzar un promedio del 47% de su planilla.

Durante el año 2020, ante la llegada del virus SARS-COV-2, que afectó a nuestro país el sistema de salud, fueron los hospitales los que debieron enfrentar mediante estrategias de atención a la ciudadanía a través de gestiones publicas protegiendo al servidor o trabajador de un Hospital o Centro de Salud. El Estado peruano dictó Decretos legislativos y de Urgencia, fueron los (Decreto de Urgencia N.º 026, 2020) y (Decreto Supremo N.º 010, 2020) brindaron las pautas para continuar con el trabajo y sostenimiento productivo.

Otra de las medidas adoptadas por el gobierno es la que dio inicio al trabajo remoto (Decreto de Urgencia N.º 115, 2021) a tiempo completo (empleados y servidores del sector público), este finalizó el 31.12.2022, y se da inicio al teletrabajo mediante (Ley N.º 31572,2022).

Nuestro estudio, se orientó en el funcionamiento de un Hospital de la Red Prestacional Lambayeque, el mismo que cuenta con Ley General de Salud N.º 26842 en su artículo 1º y 2º señala que salud viene a ser condición infalible del desarrollo humano y además lo considera un medio esencial para lograr el bienestar propio del ser y de la colectividad. Por lo tanto, el Estado debe cumplir la responsabilidad de regular, vigilar y promover la salud.

El Hospital II Luis Heysen Inchaustegui (Essalud) viene a ser un organismo público descentralizado del Sector Trabajo y Promoción Social, cuenta con autonomía técnica, económica, administrativa, presupuestal, financiera, y contable además de tener personería jurídica.

El Hospital II Luis Heysen Inchaustegui, es relativamente nuevo, en su infraestructura, personal y sus procesos de atención se incrementan de manera constante, lo que se encuentra registrado por sus indicadores de atención. Ante este planteamiento, se formuló la siguiente problemática ¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y Ley N.º 31572 de

teletrabajo en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque, año 2023?

En cuanto a la justificación teórica, nos permitió el desarrollo de los indicadores y los subindicadores respectivos tanto de gestión de recursos humanos y el indicador teletrabajo; y con respecto al marco teórico, se desarrolló la doctrina y antecedentes de estudio desde el nivel internacional y nacional.

Respecto la justificación del estudio, desde el extremo social, se consideró relevante, permitiendo definir nuevas estrategias del teletrabajo para lograr un adecuado desempeño del personal administrativo en un hospital de la Red Prestacional Lambayeque; teniendo en cuenta que en momentos de crisis es difícil hacer una valoración a la eficacia de la labor y también al agrado de los empleados condicionados al teletrabajo.

Finalmente, la justificación metodológica, se manejó aspectos científicos utilizando un tipo definido de investigación, diseño descriptivo y diversas técnicas necesarias para la recolección de datos, siendo estas la entrevista, la observación y el fichaje, con ello se realizó la discusión de resultados, obteniendo las conclusiones y recomendaciones respetivas.

Se propusieron los siguientes objetivos, como objetivo general, se tiene: establecer si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el teletrabajo Ley N.º 31572 en el hospital de la red prestacional Lambayeque, año 2023.

Así también, se tiene los siguientes objetivos específicos: a) describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana; b) examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo Ley N.º 31572 dentro del sector público y c) analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque, 2023.

El estudio se desarrolló bajo la necesidad de realizar un planteamiento de estrategias laborales para implementar el teletrabajo al personal del Hospital II Luis Heysen Inchaustegui de la Red Prestacional Lambayeque, dicho hospital cuenta con un total de 16 áreas de atención con

personal médico, asistencial y 08 áreas administrativas, siendo un total de 514 empleados; esta propuesta se podrá presentar como plan piloto para expandir esta modalidad contractual en los diferentes hospitales de la Región Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación vamos a iniciar el marco teórico con los antecedentes a nivel nacional y por lo tanto Uribe (2021) en su investigación el teletrabajo y la gestión de las alteraciones en tiempos de la COVID-19, para el grado de maestría en Lima-Perú. Indicó que estudio cumplió el objetivo global de instituir la correspondencia existente de teletrabajo y la gestión de trabajo, que existió a las dimensiones de jornada de trabajo, soporte tecnológico y laboral. La metodología que se utilizó fue basada al cuantitativo con trascendencia descriptivo-correlacional respecto a muestra de 138 ciudadanos trabajadores; datos obtenidos mediante encuestas en escala tipo Likert. Se señaló un nivel de resultados de manera moderada y positiva (0.465) concluyendo respecto al teletrabajo y sus diversas dimensiones.

El investigador García (2021) desarrolló la investigación respecto a los beneficios del Teletrabajo en Perú, año 2021, después de la epidemia COVID- 19. El objetivo general fue: realizar un análisis de los beneficios respecto al teletrabajo dentro del régimen laboral peruano del año 2021. Lo métodos desarrollados fueron: jurídico, cualitativo, inductivo, deductivo, sintético, analítico, dialectico. Las técnicas que se utilizaron: observación, hermenéutica, fichaje. Entre sus conclusiones se encontró: El teletrabajador en el régimen público o privado cuenta los mismos beneficios que trabajador presencial.

El investigador Aguilar (2021) desarrolló la problemática del desempeño laboral que tiene el teletrabajador, su nivel de satisfacción para el empleador. La investigación se desarrolló, mediante una metodología cualitativa, utilizando un instrumento de recolección de datos de información primaria, la muestra fue con un total de 370 sujetos dedicados al teletrabajo. Dicho análisis fue a través de estadística descriptiva, concluye que es válido que el teletrabajo se relacione de forma negativa al desempeño laboral tenga como factores la edad y ubicación de trabajo para estudios de satisfacción laboral en Perú.

El investigador Peralta (2020) en su trabajo, analizó el impacto del

teletrabajo dentro del poder ejecutivo. La investigación contó con literatura bibliográfica, obteniendo resultados que destacaron el impacto del teletrabajo con ciertas ventajas como: menores gastos, menores requerimientos de infraestructura, flexibilidad horaria, menos ausencias, más trabajo. Concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad de trabajo pueden transmitir un estilo moderno que brinda la opción a sus trabajadores de desempeñarse desde su casa u otro lugar de trabajo, cambiando las formas tradicionales de un centro laboral y proponiendo en el tele trabajador mayor confianza en la institución.

El investigador Vargas (2022) señaló en su trabajo relacionado a la Guía del desarrollo integral del Régimen laboral peruano, el objetivo fue asemejar el nivel de ocupación de trabajo de los administrativos. Utilizando una metodología de estudio cualitativo descriptivo, no experimental - transversal y con el instrumento de una encuesta. El principal resultado fue que existe una semejanza entre las condiciones de ejercicio del personal administrativo, es decir. Se vio favorablemente su desempeño, pero también hay que tener en cuenta que las valoraciones de los compañeros y superiores fueron del 33,6% y 30,6, respectivamente. necesitando mejorar.

A nivel internacional se tiene los antecedentes del investigador de Argentina, el autor Gómez (2023) quien difundió por muchos países la posibilidad de teletrabajar mediante la utilización de tecnologías. El objetivo que se propuso desarrollar fue que exista comprensión al proceso de implementación del teletrabajo en el sistema empresarial de Mar del Plata y Buenos Aires, utiliza una metodología basada en un diseño de estudio descriptivo y explicativo, obteniendo un resultado que nos indicó la existencia de factores que facilitaron la comprensión de variables determinantes que influyeron al proceso que implementó el teletrabajo. El investigador concluye que estos resultados lograron emplearse como elementos los 06 ejes primordiales los que son: empleador, cliente, empresa, proveedores, los trabajadores y las diferencias por género.

En Colombia, Vargas (2021) desarrolló aspectos que surgieron ante la llegada del coronavirus SARS-CoV-2, optando utilizar tecnologías de investigación y comunicación, también se digitalizaron los servicios y

procesos administrativos. El diseño investigativo fue experimental, mediante enfoque cualitativo por considerar la descripción de las variables estudiadas, y cuantitativo cuando se aplicaron mediante el instrumento de encuestas a 261 empleados bajo la modalidad de teletrabajo. El autor concluye que el teletrabajo es una nueva implementación de modalidad laboral, que permite garantizar que las organizaciones del mercado se encuentren estables, mejorando experiencias del cliente, ampliando la flexibilidad de los empleados y logrando en el menor tiempo eficiencia operacional.

El investigador Diaz (2021) en Santiago de Chile, señaló en su investigación que, el teletrabajo fue considerado metodología dentro de la realización de actividades laborales pagadas que el trabajador desarrolla sin presencia física en los ambientes del empleador. El objetivo fue: examinar las preeminencias y detrimentos que tiene la ejecución del teletrabajo para los *millennials*, jóvenes de 24 a 35 años en Chile, mediante una metodología cuantitativa se ha desarrollado la presente tesis, llegando entre sus conclusiones, que las consecuencias trazadas sobre la flexibilidad para conciliar la vida personal-laboral fue la primordial preeminencia del teletrabajo y beneficia de manera directa la calidad de vida.

En el país de Colombia, el investigador (Cortez, 2020) realizó una investigación con el fin de recibir la intervención del teletrabajo en la ocupación laboral desde los tiempos de pandemia Covid-19; utilizó la metodología con enfoque cualitativo; además la entrevista como técnica de indagación; el investigador logró resultados que indican que el teletrabajo intercede positivamente en los trabajadores, flexibilizando los horarios e interacción mayor, con sus familias, además establece que el teletrabajo fue beneficioso, pero consideran que su jornada laboral fue más extensa.

Según el investigador ecuatoriano (Criollo, 2020) desarrolló su tesis el teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo, utilizando una metodología de tipo básica, un método correlacionado y obteniendo una muestra de 45 trabajadores seleccionados, el autor llega a concluir que ante la realización de una comparación del desempeño de los trabajadores en las modalidades de teletrabajo y labor presencial, tiende a considerar que para la implementación del teletrabajo,

muchas empresas fueron seleccionadas teniendo en cuenta la razón social, la comprensión del trabajo, capacidad, producción, creatividad, cooperación, responsabilidad y trabajo en equipo.

Damos inicio a las bases teóricas que desarrollaron aspectos relacionados con la gestión pública; la misma que es definida como el conjunto de estrategias donde a través de ellas las instituciones se encaminan a lograr sus finalidades, metas y objetivos, las mismas que se enmarcan mediante políticas gubernamentales que son establecidas por el Poder Ejecutivo, sujetándose a los juicios e intereses de los ciudadanos (Rocca, 2022).

La gestión pública es particularmente una administración que permite encontrar soluciones superando así los problemas que se han presentado, facilitando el accionar de los ciudadanos tanto individuales y colectivos, donde dicho proceso necesita contar con recursos humanos calificados, lo que permite hacer una proyección al posible futuro diseñando los caminos necesarios en post de una integración con la sociedad (Salazar, 2022; Valencia, 2018)

La gestión pública como una acción estratégica, guiada a resultados que son pretendidos por la sociedad, en este ámbito el Gerente Público es un actor que debe de servirse el potencial del contexto político y organizativo en el que está absorto con la meta de generar valor público (Moore, 1995). Este enfoque hace relevancia en la medición, mediante indicadores operacionales, de gestión y resultados, que se guían desde los fines de operación y se basan en determinaciones cualitativas y cuantitativas de impactos directos en ambientes y/o poblaciones estructuradas, así como complacencia ciudadana (Aguilar, 2006).

Se entiende que los sistemas administrativos del estado tienen como fin regular la utilidad de los recursos, de las entidades que pertenecen en la administración pública, impulsando y favoreciendo la eficacia y la eficiencia en su uso (Alva, 2022).

Castillo Freyre se centra en el arbitraje de la gestión Pública, considera diversas deficiencias acerca de los problemas que se presentan

en la solución de conflictos en contrataciones públicas, abarcando temas como la acreditación de los centros de arbitraje, donde se ha sostenido que la ley impone ciertos requisitos para constituir un banco (Freyre, 2022).

Roberto Benavides (RB) comenta, para lograr comprender el arbitraje en la gestión Pública, no solo se encuentra en la norma general de contrataciones del estado (Ley N.º30225,2014) sino que, además está en los regímenes especiales en los cuales el estado se provee de servicios y obra, señala que es importante puesto que se involucró en compras públicas para equipar de seguridad a los inversionistas que contratan con el Estado (Benavides, 2022). Claudett: Analiza tensiones y problemas surgidos a través de tiempo, de los años, para establecer una gestión descentralizada de los problemas y conflictos sociales, frente a la preponderancia de un enfoque centralista en el Ejecutivo, propone ideas y recomendaciones para endurecer el rol que cabe cumplir a las autoridades regionales en la gestión y prevención de la conflictividad social (Claudett, 2022). El Arbitraje en materia de contratación administrativa da un énfasis renovado al desenlace de controversias en los tramites de contratación que tiene un Estado, en tal forma que analiza, e investiga los elementos que debe de tomar en cuenta cuando se especula y habla del arbitraje en las contrataciones de carácter administrativas y lo que la normativa decreta para que este sea usado (Napurí, 2022).

Tiempos recientes, existe porcentaje incrementado del ingreso de mujeres a cargos en liderazgo en el ámbito del sector Público, como consecuencia de cambios en la sociedad, y cambios normativos que gracias a estos se han dado a cabo (Sánchez, 2022) más oportunidades educativas, y mejor participación en fuerza laboral, desde 2004 que su intervención en el sector público aumentó 2.1% sobrepasando el 48% del 2020, sin embargo, la certeza es que siguen estado subrepresentadas en todo el mundo (Hernández, 2022).

La Gestión de Recursos Humanos (RRHH) es una herramienta que precisa los procesos mediante los cuales las instituciones y empresas realizan su planificación, organización, así como administrar las labores y actividades relacionadas con el personal que conforma la misma a través de

políticas adecuadas. La gestión de recursos humanos comprende la totalidad de los trabajadores o servidores de las áreas o departamentos de una empresa o institución, mediante políticas de selección de personal, de formación, evaluación, contratación y permanencia (Rodríguez, 2022).

La gestión de recursos humanos viene a ser un novedoso campo de estudio respecto a transformaciones y profundos cambios de organizaciones laborales. Sus objetivos se centran en la dependencia organizacional introduciendo ventajas competitivas mediante la creación, desarrollo, difusión y aplicación del conocimiento corporativo en forma de habilidades esenciales para el éxito de las instituciones empresariales.

La gestión de recursos humanos, se encarga de los activos intangibles que no solamente hacen crecer el capital humano, sino que son resultado directo en consolidar y crecer el capital intelectual conquistado por la organización (Chiavenato, 2018). Los asuntos tratados por la gestión de recursos humanos, esta referida a características internas de la organización como externos o ambientales (enfoque extravertido del área de Gerencia de Recursos Humanos) (Vassalo, 2001).

El área de la gestión de recursos humanos, es situacional, es decir, depende del contexto organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga acerca del ser humano y su naturaleza, y, sobre todo, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles (Smith, 2020; Dessler, 2022 & McMahan, 1992).

En sus puntos de vista en los recursos humanos, se exige que se tenga un vínculo, entre la estrategia y los recursos humanos, y además añadir que las políticas de recursos colaboren a adicionar los beneficios para la empresa, donde los directivos se involucren en la dirección (Carroll, 1995 & López, 2002).

Desde los años noventa se viene generando un cambio extremo en el ámbito de la dirección de capital humano, una de estas premisas es la creencia de las practicas debidamente configuradas y apropiadas, contribuyen de manera relevante a la eficacia empresarial, es un enfoque

más proactivo que une la dirección de los recursos tanto con la estrategia como con la eficacia empresarial (Dunford, 2001).

Sobre las políticas de los recursos humanos, estas surgen en función de la racionalidad, filosofía y cultura organizacionales. Asimismo, son reglas establecidas para dirigir funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos deseados. Constituyen una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan en riesgo el éxito de sus funciones específicas. De este modo, se consideran guías para la acción. Ofrecen respuestas a las situaciones o problemas que se presentan con cierta frecuencia, y se evita que los subordinados acudan innecesariamente a sus supervisores para aclarar o resolver cada problema (Likert, 1975).

La política de recursos humanos expresa como las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales. Varían en gran medida de una organización a otra. Cada organización desarrolla la política de recursos humanos más adecuada a su filosofía y sus necesidades (Mcgregor, 1971). El área de Gerencia de Recursos Humanos, consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización constituye el medio que permite a las personas —que en ella colaboran— lograr sus objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Augustine, 1972).

(Gestión de recursos humanos) Nos proponen una estructura, un proceso de dirección estratégica que estará plasmada en 3 fases: Formulación de objetivos para el área de recursos humanos: La empresa elabora un estudio, donde se le permite conocer las amenazas y oportunidades a las que enfrentará, así como sus recursos y las capacidades que tendrán, siguiendo a la implantación de la estrategia de Recursos Humanos, la definición e inicio de los planes y prácticas de los recursos humanos y por último la auditoría estratégica de recursos: siendo el último paso en el proceso, donde se pretende diagnosticar y evaluar las líneas de

actuación a futuro dentro de su determinada área funcional (Gallastegui, 2001 & Boudreau, 1994).

La gestión de recursos humanos se ha caracterizado como una disciplina donde se aborda la esencia de las interacciones laborales y abarcan las acciones y decisiones relacionadas con dichas interacciones. Este campo de estudio tuvo su prólogo mediante la integración de diversas teorías de gestación científica, de un trabajo social en conjunto, y de la psicología industrial durante la primera guerra mundial y ha tenido una evolución sustancial y constante desde entonces (Wether, 1991)

La Gerencia de Recursos Humanos trata de conquistar y de sostener a los empleados en la organización para que trabajen y den lo máximo de sí, con una actitud positiva y favorable (Sterhager, 1972) representa no sólo las cosas grandiosas que provocan euforia y entusiasmo, sino también las pequeñas e innumerables que frustran e impacientan o que alegran y satisfacen, pero que llevan a las personas a desear permanecer en la organización. (Fontes, 1974) Sin embargo, cuando se habla del área de GRH hay más cosas en juego, como la calidad de vida que tendrán la organización y sus inversionistas y el tipo de capital humano que la organización desea cultivar (Bernardini, 1997).

La teoría del Home Office (2018) estudió el desarrollo el trabajo a distancia, (domicilio), de manera parcial o permanente; donde esta teoría indica que las tareas deben redistribuirse entre la oficina y el hogar para aumentar la productividad laboral (Aquiye, 2018).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2011) señaló al teletrabajo, como la cualidad de efectuar y constituir una labor a distancia mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información (TICs) de preferencia en el domicilio del trabajador, o pudiendo realizarse en lugar distinto al empleador.

Por otro lado, según Warchol (2019) manifestó: el sentido del teletrabajo es una labor, la cual no requiere ir a un centro laboral. También, los objetivos del teletrabajo están fundamentados en sociocomerciales, socioeconómicos y colaborativos involucrados en el proceso de esta nueva

forma de trabajar; Por tanto, facilita la participación de las personas que tienen alguna discapacidad en el mundo laboral desde un punto de vista socioeconómico. Principalmente en estados como América Latina donde la mayoría de las infraestructuras no están totalmente disponibles (Herzberg, 1959).

Kimberlee (2019) indicó respecto a la calidad del desempleo reside en que los establecimientos de Salud, conviene alcanzar las fortalezas importantes de sus trabajadores en la búsqueda de desarrollo de métodos consistentes y evaluación objetivas de los empleados que colaboran a identificar debilidades, fuerzas, eficiencias y deficiencias en la gestión de la empresa (Vásquez, 2003).

Respecto al teletrabajo, podemos considerar desde su etimología, que el vocablo teletrabajo procede del griego thele, que simboliza lejano o a distancia. El tele trabajo se puede definir como las actividades realizadas de índole laboral, que se encuentran pactadas en contrato de trabajo, las mismas que se realizan en lugar diferente a donde se encuentra la institución o empresa (empleador) trabajo que se desarrolla apoyados por equipamiento tecnológico y/o informático en plataformas virtuales de comunicación, reportando su labor en tiempo real al personal supervisor (Reyna, 2018).

Se ha definido que el teletrabajo fue determinado por la labor subordinada de trabajo sin que el trabajador haga presencia física en su centro de labores, por tal se le ha denominado teletrabajador, para la entidad, institución o empresa donde tiene vínculo laboral, mediante medios informáticos, telecomunicaciones y análogos, así mismo se utilizan para un control o supervisión de sus labores (Colona, 2022).

Según Sanguineti (2017) indicó que la concepción de teletrabajo está vinculada de manera exclusiva a quienes de manera natural o como producto de acuerdo contractual, desarrollan una labor beneficiando a una empresa o empresarios, sea bien desde su domicilio o pudiendo ser de lugar distinto del usual u frecuente, mediante medios de telecomunicación, equipos informáticos, etc, para su ejecución y eventualmente para ingresar en vínculo

con el destinatario de su acción (Abuhadra, 2022).

El precedente del Teletrabajo es la (Ley N.º 30036,2013) la cual sistematizaba el teletrabajo a nivel nacional la misma que fue reglamentada a través del (D.S. N.º 017-2015) alrededor de 02 años posteriores a su promulgación. Se precisa que inicialmente la (Ley N.º 30036,2013) de Teletrabajo indicaba: definición, objetivo, regulación respecto a la manera de utilizar y brindar cuidado de los equipos tecnológicos, equipos humanos, y medios de los mismos para su aplicación, su representación voluntaria y reversible, además de las obligaciones y derechos sobre sujetos dentro de la correspondencia laboral (Castillo, 2022).

Respecto a la norma legal de modificatorias implementadas con el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR crea la (Ley N.º 31572,2022) aunque ya contaba con la norma precedente de teletrabajo, la cual tenía una particularidad formal — además de contar con distintos aspectos, entre ellos el acuerdo escrito; la cual consideraba la necesidad de previa preparación y costos mayores donde las empresas hacen uso de las herramientas del trabajador haciéndose una implementación de recursos poco viable (Buendía, 2022).

Mientras el teletrabajo se va implementando en el domicilio del trabajador, para las empresas llegaría ser costoso ante la prestación de gastos, siempre que estos equipos no se encuentren entregados por el empleador, debiendo otorgar compensación por su uso. Los aspectos compensatorios incluyen el uso de internet y energía eléctrica. Situación que cambiaría si existe acuerdo escrito por ambas partes. El monto otorgado para la compensación de los gastos vendría a ser la circunstancia de trabajo (Farroñay, 2023) esto no calificaría ni como renta y remuneración. El reglamento tiene prolongado obligar la representación de compensación de gastos, debiendo considerar un monto razonable que debe cubrir costos que se necesitan para su prestación, sin implicar ventajas patrimoniales para el trabajador, siendo así existiría desnaturalización generando costo laboral superior además de costos tributarios (Abuhadra, 2022).

Existe la forma mixta, donde el teletrabajador brinda servicios de

manera alternada fuera y dentro del local o centro de trabajo u entidad pública. No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública (Tomaya, 2023).

Entre las definiciones, Warchol (2019) indicó que el teletrabajo viene a ser cualquier trabajo a realizar, el cual no requiere desplazamiento a una oficina. Asimismo, los objetivos se basan en socioeconómicos e institucionales de los colaboradores, quienes se encuentran inmersos en el proceso de esta nueva modalidad; se considera desde el punto socioeconómico les facilita a las personas con discapacidad su inclusión en el contexto laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: tipo básica, se persiguió una finalidad netamente teórica, cognitiva; (Ñaupá, 2018). En relación a nuestra investigación hace referencia al desempeño laboral del personal administrativo mediante el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque, 2023

3.1.2 Diseño: Se utilizó el diseño no experimental, así pues, Hernández (2017) indicó que este tipo de investigación no experimental se logró mediante la observación de problemas dentro de la realidad social, permitiendo que el investigador participa de manera activa.

Enfoque. - Cualitativo: se enfocó en representar minuciosamente comportamientos visibles. Respetando las opiniones de los colaboradores que si son tomadas en cuenta (Pineda, 2008).

3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización:

Tabla 1
Categorías y subcategorías de la investigación

| Categorías | Subcategorías |
|------------------------------|--|
| Gestión Publica | Aplicación de sistemas administrativos |
| Gestión De Recursos Humanos | Empleados |
| Estrategias de desarrollo | Servidores y funcionarios |
| Teletrabajo personal Laboral | Internet, Intranet Redes sociales |
| | Personal nombrado y contratado |
| | Cualidad laboral |
| | Normatividad laboral |
| | Responsabilidad |
| | Resultados |
| Metodología | Internet |
| | Estrategias |
| | Ambiente de trabajo |

3.3 Escenario de estudio:

El escenario de estudio fue el Hospital II Luis Heysen Inchaustegui de la Red Prestacional Lambayeque de EsSalud, que cuenta con 18 áreas entre asistenciales y administrativas, las mismas que fueron investigadas para determinar la aplicabilidad del trabajo remoto (Ñaupá, 2018).

3.4 Participantes:

Los participantes del presente estudio fueron, los colaboradores (funcionarios, servidores y trabajadores) del Hospital II Luis Heysen Inchaustegui de la Red Prestacional Lambayeque de EsSalud, quienes cooperaron con la información del ROF y MOF, CAP de los puestos de trabajo, donde fue permisible y viable el análisis realizado de la contratación mediante el teletrabajo.

De manera aleatoria de un total de 100 colaboradores de las áreas administrativas, se entrevistó a 10 de ellos, los mismos que en cantidad se detalla:

- 04 funcionarios
- 06 servidores

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.5.1 Técnicas:

3.5.1.1 Técnica de la observación: Es mediante el cual se instituyó relaciones concretas e intensivas entre el investigador y los hechos sociales ocurridos en los actores sociales, de donde se obtuvo datos que posteriormente fueron sintetizados, para el desarrollo de la investigación (Ñaupá, 2018).

La observación es considerada una técnica que recopila data, mediante el cual quien realizó la investigación de hechos relacionados al teletrabajo. Esta se realizó mediante el apoyo de un instrumento (Tafur, 1995).

En resumen, la observación, fue una técnica muy significativa dentro de las investigaciones de problemáticas sociales, fue

fiable y muy utilizada en las formas de recolectar datos, que consienten evidenciar una alternativa de solución (Ander-Egg,1972).

3.5.1.2 Técnica de Fichaje: Fue muy usual esta técnica, una manera de recolección y almacenamiento de información. Los datos contenidos se fueron extendidos a categorías y subcategorías que se encuentran referidas al tema mismo (Ñaupá, 2018).

3.5.1.3 Técnica de análisis documental: Fue una técnica fundamental en la investigación documental, residió en la discusión de documentaciones, exámenes exteriores e interiores de documentos, entre ellos estuvo compuesta por libros, expedientes, informes impresos o electrónicos, investigaciones antecedentes, códigos, expedientes administrativos (Ander-Egg,1972).

3.5.2 Instrumentos: Generalmente los instrumentos cumplieron una función. La investigadora acudió a diversos instrumentos consiguiendo diversas ventajas, es decir; lo realizó por conocimientos prácticos y no debido a que se alinea a teorías particulares (Ñaupá ,2018).

3.5.2.1 Hoja resumen: Permitió sostener la secuencia de la investigación, con este instrumento se procuró la objetividad, y sistemática, mediante un orden respecto a los acontecimientos que suscitaron o se encontraron dentro de la investigación.

3.5.2.2 Ficha de investigación documental: Este instrumento permitió proceder al registro de resúmenes y antecedentes de estudio, donde se discutieron doctrinas de los libros, tesis, tesis, revistas, leyes, relacionada con el desempeño laboral del personal administrativo mediante el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque, 2023.

3.5.2.3 Ficha de análisis documental: Esta ficha de análisis documental, permitió sistematizar datos encontrados; así como contenidos y se consideró los comentarios en anotación dados por del investigador, logrando una mejor interpretación en el informe final de la tesis.

3.6 Procedimientos:

Para la exploración y recolección, se optaron por exámenes fácticos que acompañaron: El juicio claro que consiente la investigación y error de los contextos para el descubrimiento de nuevas realidades, en panorama de las reglas de percepción y pensamiento, y en el examen especializado de la información para adquirir datos sólidos e ideales. Mediante mediciones envueltas en la problemática nos permitió investigar e interpretar la data.

Por ser una investigación cualitativa, el procedimiento de obtención de información mediante la observación y las fichas de análisis de datos, se realizó en las áreas administrativas del hospital II Luis Heysen Incháustegui de la Red Prestacional Lambayeque de EsSalud, los mismos que fueron seleccionados, clasificados y procesados para ser ingresados en el marco del formato de investigación, introducción, marco teórico, y aspectos legales de la ley de teletrabajo.

3.7 Rigor científico:

Credibilidad. Se buscó demostrar las actividades o acontecimientos tal cual sucedieron y la manera como se interpretaron por la sociedad, se demostraron situaciones problemáticas y los aspectos cotidianos del hombre de la misma manera que fueron descubiertos (Vasquez, 2003).

Conformabilidad o reflexividad. Los resultados íntegros que fueron producto de investigación garantizan el trabajo desarrollado por los participantes permitiendo conocer el rol del investigador en el trabajo de campo.

Relevancia. Fue considerado como la personalidad para conseguir evaluación de la finalidad de los objetivos planteados en el presente

trabajo; y su contexto a estudiado (Vasquez, 2003).

Consistencia. Se pudo señalar la permanencia de la información obtenida y el responsable de la investigación manteniendo la naturaleza propia del tema desarrollado.

3.8 Método de análisis de datos:

Siendo una investigación cualitativa, el estudio e interpretación de datos no se da finiquitando el juicio de recolectar datos, pues se hace rezagado al primer trabajo de campo, siendo conocido como reflexión, e interpretación de datos, a través de la hermenéutica, también existió el análisis de documentos, posterior al acaparar la información mediante el fichaje convencional (fichas textuales, ideográficas).

Viene a ser el proceso donde se exploraron, transformaron y examinaron los datos con el fin de identificación de las categorías y subcategorías que muestran el convencimiento de lograr un objetivo o la alternativa de solución donde se debe tomar decisiones (Pineda, 2008).

3.9 Aspectos éticos:

La confidencialidad. Se refirió tanto a la discreción de quienes participaron en la investigación, involucraron a un responsable éticamente por consecuencias posibles que fueron derivadas de la interacción determinada con los sujetos (Watson, 2008).

Beneficencia. Fue la búsqueda del bienestar para quienes participaron en la investigación, restando los riesgos posibles, debiendo ser estos de manera razonable ante los beneficios previstos, que el diseño poseyó validez científica realizado en el estudio y siendo promotores del bienestar de las personas (Vasquez, 2003).

Consentimiento informado. Se logró comunicar y brindar indicaciones a las personas, así como se dio a conocer cuál fue el fin del trabajo de investigación; donde tomaron una decisión antes de que se inicie la investigación y decidieron su participación (Watson, 2008).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Referente al primer objetivo específico que fue describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

Tabla 2

Estrategia de mejoras en los sistemas administrativos, a través de nuevos enfoques de gestión pública.

| Entrev. 01 | Entrev. 02 | Entrev. 03 | Entrev. 04 | Entrev. 05 |
|--|---|--|--|--|
| Estoy de acuerdo para acogernos a dicha modalidad. | Estoy de acuerdo para acogernos a dicha modalidad. | Estoy de acuerdo para evitar enfermedades . | Estoy de acuerdo que se implemente. | Es una opción del trabajador desarrollar la estrategia del talento humano. |
| Entrev. 06 | Entrev. 07 | Entrev. 08 | Entrev. 09 | Entrev. 10 |
| Estoy de acuerdo solo establecer horarios, y equipo de cómputo e internet. | Debe ser evaluado, costo-beneficio para la implementación . | Se debe elaborar directivas para la efectividad del teletrabajo. | No es factible adaptarse a este método de trabajo. | Si, porque mejoraría el desempeño del trabajador que tiene contacto directo con el paciente. |

En el presente análisis de las entrevistas, el 70% están de acuerdo en brindar estrategia de mejorar los sistemas administrativos permitiendo desarrollar el teletrabajo, entre ellos motivos de salud, (servidores vulnerables) y las tareas administrativas; el 30% no lo considera. En análisis a las respuestas de los entrevistados en su mayoría indican que son estrategias modernas que garantizan el trabajo; ahorra costos de hora físicas en horas virtuales, reduce los recursos institucionales, establece perfiles profesionales, y determina competencias con habilidades; brinda oportunidad a las personas discapacitadas, vulnerables y mejora los indicadores de desempeño.

De la técnica del fichaje, se advierte investigaciones sobre la implementación del teletrabajo, analizan la gestión pública en recursos humanos dentro de sistemas administrativos. Rodríguez (2022) señala que la gestión pública implementada en el área de recursos humanos permite

mejorar la planificación, organización y administración de labores en correlación con el personal institucional

Otro estudio es de Uribe (2021) quien difiere sus conclusiones con nuestro análisis de implementación de teletrabajo, pues en su quinta conclusión señala que el desempeño laboral tiene una relación negativa al agotamiento laboral en consecuencia a “mayor agotamiento menor será el desempeño”; nuestra segunda conclusión señala que implementar el teletrabajo es una moderna estrategia que garantiza un resultado excelente, consiguiendo ahorro costos y espacios físicos.

Respecto a la técnica de la observación, se percibió que por motivos de pandemia Covid-19, las instituciones públicas y privadas, han venido modificando el sistema laboral, con trabajo remoto hasta diciembre del 2022, y luego el teletrabajo a partir del año 2023. Siendo beneficioso para los hospitales o centros de salud, consiguiendo un mejor servicio y dejando espacios físicos dentro de los hospitales que pueden ser utilizados para un mejor servicio.

La discusión de Resultados en cuanto al análisis documental (autores), se tiene a Rodríguez (2022) la cual se asemeja con nuestra investigación: la gestión pública realizada por recursos humanos es planificación, organización, administración de labores y de actividades del personal institucional debiendo contar con la información para un buen régimen de distribución de tareas.

En el presente objetivo citamos la teoría de Vassalo (2001) quien señala: los asuntos tratados por la gestión pública de recursos humanos, y la teoría de Augustine (1972) quien indica que el área de Gerencia de Recursos Humanos, reside en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

Respecto al segundo objetivo específico, que fue examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572. 2022) dentro del sector público.

Tabla 3

Promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572, como estrategia de desarrollo.

| Entrev. 01 | Entrev. 02 | Entrev. 03 | Entrev. 04 | Entrev. 05 |
|--|--|---|--|---|
| Es beneficioso, se tendría un trabajo continuo. | Si mejora, con la tecnología adecuada. | Si, se incrementaría en las metas. | No estoy de acuerdo, los pacientes atendidos presencialmente. | Si estoy de acuerdo, sin embargo, responsable y trabajar en equipo. |
| Entrev. 06 | Entrev. 07 | Entrev. 08 | Entrev. 09 | Entrev. 10 |
| Si, ya que se puede tomar medidas correctivas para alcanzar los objetivos. | Si, con monitoreo y evaluación, formación de equipos de trabajo. | Si, realizando una medición del desempeño laboral del trabajo remoto. | No, debido que el método de trabajo es vertical y burocrático. | Si, porque un indicador de gestión brinda oportunidad laboral. |

De acuerdo a las entrevistas, que permitió recabar las opiniones de los entrevistados sobre la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) como estrategia de desarrollo, el 80% consideró que, si están de acuerdo con esta promulgación, (servicio rápido con tecnología), mejorando el servicio en el Hospital. El 20% indica que no. En análisis de las respuestas de los entrevistados, más de la mitad si están de acuerdo en adaptarse a esta nueva modalidad con equipos adecuados, por ser una estrategia del talento humano.

De la técnica del fichaje, advierte estudios sobre la aplicación de la (Ley N.º 31572,2022) como estrategia de desarrollo para los hospitales, centros de salud, directamente los usuarios del hospital Luis Heysen Inchaustegui. Según Rodríguez (2022) valora que existan normas con nuevos enfoques de gestión pública.

Mediante la técnica de la observación, se ha tenido en cuenta que diversas entidades públicas y privadas se vienen acogiendo al nuevo sistema laboral de teletrabajo mediante la (Ley N.º 31572,2022) este nuevo sistema cuenta con un reglamento de trabajo aprobado mediante Decreto Supremo 02-2023-TR para su aplicación.

La discusión de Resultados en cuanto al análisis documental (autores), hacemos referencia al presente objetivo específico; citando a Warchol (2019) cuya investigación se asemeja con la nuestra; la situación actual de nuestro país, donde se implementó la (Ley N.º 31572,2022) desarrollando el teletrabajo.

En el presente objetivo, el investigador Vargas (2019) se condice con nuestro trabajo; el autor destaca el propósito de ver la problemática laboral de las entidades de salud, en las áreas administrativas.

La teoría de Abuhadra (2022) señaló que desde el punto del teletrabajo es necesario que se suscriba un acuerdo con contenido mínimo que les sea favorable a las dos partes. La teoría de Farroñay (2023) quien señaló la existencia de una alta demanda de teletrabajo a nivel internacional y nacional, dando origen a derechos nuevos.

Respecto al tercer objetivo específico que fue analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en Hospitales de la Red Prestacional Lambayeque 2023.

Tabla 4

Implementación del teletrabajo en el Hospital II Luis Heysen Inchaustegui.

| Entrev. 01 | Entrev. 02 | Entrev. 03 | Entrev. 04 | Entrev. 05 |
|---|---|--|---|---|
| Si, con estrategias adecuadas. | Si, con capacitaciones correctas. | No opino. | No tenemos una buena gestión. | Si cumple con estrategias de desarrollo. |
| Entrev. 06 | Entrev. 07 | Entrev. 08 | Entrev. 09 | Entrev. 10 |
| Si, el teletrabajo es aplicable en especialidades . | Si, implementand o mecanismos de funciones asignadas al personal. | Si, con flexibilidad por parte de las organizaciones, reforzando su compromiso organizativo. | Si, pero solo en el área administrativa | Si, permite cumplir metas, evita contagios de virus y mejora relaciones familiares. |

Existe un 80% los entrevistados quienes consideran la implementación del teletrabajo a personal administrativo del Hospital Luis Heysen Inchaustegui va a permitir una mejora en aspectos laborales óptimos. Un 10% de entrevistados no emiten opinión. Según el análisis, los entrevistados señalaron que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital es beneficioso y se tendría un trabajo continuo, con tecnología moderna.

Desde la técnica de la observación, un nivel de hermetismo por parte de un grupo de trabajadores y empleados del hospital Luis Heysen Inchaustegui, nuevamente se explicó los fines de la investigación para poder llegar a ellos.

Desde la técnica del fichaje, se encontraron estudios que asemeja a la nuestra: Peralta (2020) quien analizó la implementación del teletrabajo en los empleados de instituciones del sector público. La investigación de Aguilar (2021) su resultado asume la existencia de mejor calidad del trabajo realizado por los servidores en esta modalidad consiguiendo mayor productividad. La discusión de Resultados en cuanto al análisis documental (autores), hacemos referencia al objetivo específico tres, una investigación que se asemeja a la nuestra es Peralta (2020) quien sostiene que le da mucho valor a la implementación del teletrabajo en las áreas administrativas del poder ejecutivo y entidades públicas de salud, (100% de la meta).

Se asemeja a la nuestra la investigación de Aguilar (2021) en su investigación respecto a la posibilidad de problemáticas existentes en la calidad laboral del teletrabajador, con el resultado óptimo y favorable al teletrabajo. Además, Kimberlee (2019) indicó respecto a la calidad del empleo que reside en que los establecimientos de salud, conviene alcanzar las fortalezas importantes de sus trabajadores desarrollando métodos y evaluación objetivas de los empleados.

El autor Vargas (2021) señaló que, durante los años 2020 y 2021, que el teletrabajo se perfiló como una gran herramienta en el sector salud para solucionar el sistema productivo y de atención de salud ante la crisis de pandemia.

Respecto al objetivo general que fue establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572, 2022) en el hospital Luis Heysen Inchaustegui de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

Tabla 5

Gestión de recursos humanos, sus estrategias de desarrollo relacionados para la implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572, 2022).

| Entrev. 01 | Entrev. 02 | Entrev. 03 | Entrev. 04 | Entrev. 05 |
|---|--|--|--|---|
| Estrategia moderna para garantizar el trabajo | Ahorro de costos de hora física en horas virtuales | Reducción de recursos institucionales | En desacuerdo con el teletrabajo | En el teletrabajo, el colaborador debe trabajar con responsabilidad |
| Entrev. 06 | Entrev. 07 | Entrev. 08 | Entrev. 09 | Entrev. 10 |
| Establecer perfiles profesionales, capacitación y monitoreo de resultados | Determinar competencias y habilidades, implementar operaciones estrategias de control. | Facilitaría trabajar con los procesos administrativos. | Es una estrategia para reducir riesgos, en tiempos y económicos. | ES una opción de garantizar el trabajo en equipo, dando oportunidad a las personas. |

Las opiniones de los entrevistados, el 80% de ellos consideran que es positiva una gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo. El restante 20% discrepa. En análisis gran parte, si consideran la relación que existe entre recursos humanos y el teletrabajo, es satisfactoria igualmente con las estrategias que se empleen en el teletrabajo.

Mediante el fichaje, se advirtió la investigación de Uribe (2021) señaló: existe relación directa entre las dimensiones de las labores de la jornada laboral, el investigador Bain (2003) señaló la importancia de modificar el sistema laboral.

Mediante la observación, se advierte, relación entre recursos humanos, y la aplicación de teletrabajo (Ley N.º 31572, 2022), existe 08

áreas administrativa.

La discusión de Resultados en cuanto al análisis documental (autores), hacemos referencia al objetivo general:

De las fichas de registro la que se asemeja a la nuestra, se encuentra: Uribe (2021) quien sostuvo la existencia de relación entre ambas figuras, las dimensiones de las jornadas laborales presenciales en recursos humanos fueron modificadas a las mismas labores, pero en modalidad de teletrabajo obteniendo buenos resultados.

Otra investigación que se asemeja en nuestro objetivo general es del investigador Bain (2003) hizo mención a través de la técnica de la observación se ha percibido distintos acontecimientos en el sistema laboral en áreas administrativas de salud.

En la doctrina señalamos la teoría del autor Rodríguez (2022) quien señaló que la gestión de recursos humanos es un novedoso campo de estudio en relación a transformaciones y profundos cambios de organizaciones laborales; en el presente estudio a innovaciones del teletrabajo, comprendiendo un análisis de todos los trabajadores o servidores de la institución, mediante políticas de selección de personal, de formación, evaluación, contratación y permanencia.

El autor Smith (1992) quien indicó que la gestión de recursos humanos, depende del contexto organizacional: ambiente, tecnología que se emplea en la institución u organización, las políticas y directrices vigentes, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles.

Dentro de las técnicas utilizadas, preferentemente han sido tres, las que han permitido afianzarse, lograr los objetivos trazados y de esta manera proponer la implementación del teletrabajo; mediante la observación nos enfocamos a visualizar las áreas administrativas, el desarrollo laboral que vienen realizando cada uno de los administrativos en sus actividades laborales diarias; dicha información fue complementada con el fichaje, técnica que ha permitido revisar y analizar las características funcionales del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, respecto a las áreas administrativa y

asistenciales; (MOF, ROF, la gestión de la oficina Control tiempo que funciona en el hospital, así como analizar la implementación de la (Ley N.º 31572,2022) en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque. La información obtenida mediante las técnicas de observación y análisis documental se llegó a contrastar con la data conseguida en la encuesta a los empleados, servidores y funcionarios del Hospital Heysen, lugar donde se aplicó la propuesta de tesis.

V. CONCLUSIONES

1.- Se concluye que con respecto al objetivo general. El área de recursos humanos se encarga de la gestión y el desarrollo de los empleados además de proporcionar el personal necesario para su buen funcionamiento y es aquí en donde la (Ley N.º 31572. 2022) tiene como finalidad lograr una adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo adecuando así a los trabajadores del hospital Luis Heysen Inchaustegui de Essalud en Lambayeque, por lo tanto, de haber una relación entre ambas partes; mediante constantes capacitaciones se van a lograr óptimos resultados en sus tareas correspondientes.

2.- Con respecto al objetivo específico número uno podemos mencionar que los aspectos generales de la gestión pública son planeamiento estratégico, presupuesto por resultados; gestión financiera, gestión de programas, proyectos monitoreo y evaluación; dichos aspectos se relacionan a la implementación del teletrabajo del hospital Luis Heysen Inchaustegui de Essalud en Lambayeque regulado por la (Ley N.º 31572. 2022) permitiendo la aplicación de modernas estrategias que garantizan un excelente resultado, permitiendo el ahorro de costos, (horas físicas a horas virtuales).

3.- Con respecto al objetivo específico número dos en la actualidad se aprecia que existen deficiencias en la (Ley N.º 31572. 2022) y que es por ello que el personal administrativo del hospital Luis Heysen Inchaustegui de Essalud en Lambayeque está a favor de adaptarse en esta nueva modalidad del teletrabajo en sus respectivas funciones por ser beneficioso para ellos al permitir desarrollar su función laboral y debido a su vulnerabilidad no encontrarse expuestos a enfermedades contagiosas.

4.- Con respecto al objetivo específico de número tres la problemática del personal administrativo, es de alto riesgo, porque se encuentran expuestos en las áreas administrativas del hospital Luis Heysen Inchaustegui de Essalud en Lambayeque por virus y enfermedades, por lo tanto, al adecuarse la implementación del teletrabajo para estos servidores es beneficioso y se tendría un trabajo continuo, con las mejoras que se realicen junto a ello la tecnología a través de monitoreo y evaluación.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda a la Gerencia de la Red Prestacional Lambayeque - Essalud considerar un análisis de la distribución de personal del Hospital II Luis Heysen Inchaustegui, con la finalidad de iniciar un proceso de selección de áreas y servidores administrativos para establecer un plan piloto de teletrabajo según la ley (Ley N.º 31572. 2022), lo que permitirá mejorar la atención asistencial y administrativa de los asegurados.
- 2.- Se recomienda a la Gerencia de la Red Prestacional Lambayeque - Essalud evalúe nuevas estrategias para que el personal del área de recurso humanos pueda seguir realizando sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo y así no estar expuestos ante estas enfermedades respiratorias.
- 3.- Se recomienda que la oficina de recursos humanos elabore una estrategia idónea para que puedan elaborar un plan en donde se obtenga buenos resultados del personal del centro de salud con respecto a sus tareas y a la vez brindándoles a ellos el bienestar de poder contar con las herramientas necesarias para poder llevar a cabo el teletrabajo.
- 4.- Se recomienda que la oficina de Control tiempo (recursos humanos) del Hospital II Luis Heysen Inchaustegui considerar como prioridad para hacer teletrabajo al personal administrativo con diagnóstico de vulnerabilidad; pues ante los constantes contagios de virus, enfermedades y otras exposiciones que van en contra de su salud, lo que permitirá el sostenimiento del personal ante una innovación laboral que les permitirá brindar un mejor servicio al asegurado.

REFERENCIAS

Aguilar, H. C. (2021). *El Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*.

Editorial ESAN Bussines.

Aguilar. (2006). En W. A. Valencia, *Manual de Gestión Pública*.

Alva, S. R. (2022). *Sistemas administrativos del Estado*. En *Gestión Pública & Control*.

Augustine, J. (1972). *Personnel turnover*. editora

Hill. Bain, D. (2003). *La productividad*. Editora

McGraw-Hill.

Benavides. (2022). *El Arbitraje como mecanismo beneficioso para el Perú*.

En *Gestión Pública & Control Especial: Arbitraje en la Gestión Pública*.

Bernardini, M. A. (1997). *Human Capital*. Editora Brimi,

Business School, A. (2020). *Due to Covid-19, the number of companies*

with staff working from home has risen to compared to before the

health crisis. En: [https://www.eae.es/en/news/eae-news/due-covid-19-](https://www.eae.es/en/news/eae-news/due-covid-19-number-companies-staff-working-home-has-risen-88-compared-4-health-crisis)

[number-companies- staff-working-home-has-risen-88-compared-4-](https://www.eae.es/en/news/eae-news/due-covid-19-number-companies-staff-working-home-has-risen-88-compared-4-health-crisis)

[health-crisis](https://www.eae.es/en/news/eae-news/due-covid-19-number-companies-staff-working-home-has-risen-88-compared-4-health-crisis)

Bustamante, F., & Alfonzo, J. D. L. C. C. (2021). *Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa*

distribuidora de Chiclayo durante la
pandemia. En: Sars-Cov2.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, G. J. (2022). *Régimen Laboral Peruano*. Ediciones Gaceta jurídica.

Chiavenato, I. (2000). *Human resources management*. Editora Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Editora Mc Graw Hill.

Claudett, E. C. (2022). Gobiernos Regionales y Conflictividad Social. En
Gestión Pública & Control Especial: Sistemas Administrativos.

Colona, C. E. (2022). *Régimen laboral peruano*. Ediciones Gaceta Jurídica.

Cortés, D. G. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el Trabajador*. Pontificia Universidad Javeriana.
En <http://hdl.handle.net/10554/52814>

Criollo, J. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo SUR, capacitación y consultoría*.
Universidad Técnica de Ambato.

En:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/1234567>

Davis, & Werther. (1991). Observatorio Laboral. Obtenido de Gestión de

Recursos Humanos:

<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>

Decreto de Urgencia N.º 026-2020. (2020,15 de marzo). *Diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional*. Editorial Diario oficial El Peruano. en:

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

Decreto de Urgencia N.º 115.2021 (30 de diciembre 2021). Modalidad de Trabajo remoto. Editorial Diario oficial El Peruano. en:
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-modifica-los-decretos-de-urgencia-n-decreto-de-urgencia-no-115-2021-2026383-6>

Decreto Supremo N.º 009-2015, -T.R (2020, 02 de noviembre). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30036, Ley que regula el teletrabajo*.

Editorial Diario oficial El Peruano.

en:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Decreto Supremo N.º 010-2020, T.R (23 de marzo de 2020). *Decreto Supremo. disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo*

remoto previsto en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Editorial Diario oficial El Peruano. en:
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Decreto Supremo N.º 010-2020-TR. (2020, 23 de marzo). *Disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020*. Editorial Diario oficial El Peruano. en:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Dessler, G. (2000). *Human Resource Management, upper*. Ediciones River - Hall. Díaz, M. C. (2021). *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile*. Universidad de Chile. En: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178910> en: <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
Farroñay, T. Y. (2023). *Régimen Laboral Peruano*. Ediciones Gaceta Jurídica. Fontes, L. (1974). *Absenteeism, a challenge and your productivity*. Revista IDORT. Freyre, M. C. (2022). El arbitraje con el Estado. En *Gestión Pública & Control*.

G.T Milkovich, & J.W Boudreau. (1994). Dirección y administración de Recursos Humanos. En *Gestión de recursos humanos del análisis teórico a la solución práctica*.

García, A. M. (2021). *Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral.*

Universidad peruana de las Américas.

En:

http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1730/GARCIA_MEDINA_ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, N. E. (2022). El liderazgo de las mujeres en el sector Público ¿Nace o se hace? En *Gestión Pública & Control Especial: Liderazgo y género en la Gestión Pública.*

Hernández, S. (2017). *Metodología de la Investigación.* Ediciones Mc Graw Hill.

En

<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761?fbclid=IwAR1d34Jq799ZFGHJ5yHkLF0MltsHhPwOBZJXvREJuZCQb9XbxjDufeTlzu4>.

Huang, C., & Hsiang, C. (2020). *Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. Journal of Applied Psychology, 105(2), 1408-1422.*

<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000843>

J. Landeta Rodríguez, & E. Albizu Gallastegi. (2001). Dirección Estratégica de Personas. En *Gestión de recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica.*

K. Martell, & S.J Carroll. (1995). *Gestión de recursos humanos del análisis*

teórico a la solución práctica. PEARSON Prentice Hall.

Kimberlee, L. (2019). *Importance of Employee Performance in Business Organizations. Small Business* –

Ediciones Chron.com. en:

<https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performance-business-organizations-1967.html>.

L.A Guerras Martín, & J.E. Navas López. (2002). Strategic management of the company: Theory and Applications. In Human Resource Management, from theoretical analysis to practical solution. Civitas.

Lengua, C. (2020). *Teletrabajo en Perú seguirá con intensidad hasta fines del 2021*. Edición El Comercio Perú. en:

<https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-remoto-teletrabajo-en-peru-seguira-con-intensidad-hasta-fines-del-2021-coinciden-everis-y-neo-consulting-coronavirus-peru-empleo-ncze-noticia/>

Ley N. ° 30036. (15 de mayo de 2013). *Ley que Regula el Teletrabajo*.

Editorial

Diario oficial El Peruano.

en:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B7**6742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B7**6742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Ley N. ° 31572.

(07 de Setiembre de 2022). Ley del Teletrabajo. Editorial Diario oficial

El Peruano. En: [https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/)

[del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/)

Likert, R. (1975). *The Human Organization*. Ediciones Atlas.

López, F. A. (2021). *Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las empresas Retail, en el marco de la pandemia covid-19 en Santiago de Cali*. Colombia. Universidad Autónoma De Occidente.

En:

https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/T10113_TeletrabajosurelacioncalidaddeserviciosenlasempresasRetail.Enelmarcodelapandemiacovid-19enSantiagodeCaliColombiaAllowed=y

Mcgregor, D. (1971). *The human side of the company*. Ediciones Fundación Vargas.

Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral (pp. 62-70). <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>

Moore. (1995). En Manual de Gestión Pública.

Munizlaw. (2020). *El teletrabajo en tiempo de COVID-19*. Informe Estudio

Muñiz Napurí, C. G. (2022). Arbitraje y Gestión Publica Eficiente. En Gestión Pública &

Control Especial: Arbitraje en la gestión Pública.

Ñaupá, P. H. (2018). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Ediciones Grijley.

P. M Wright, & G.C McMahan. (1992). How Strategic is HRM?. En Gestión de recursos humanos del análisis teórico a la solución práctica.

Peralta, A. y. (2020). *The impact of telecommuting and business administration*.

Recimundo Editions.

Pineda, E. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Third Street. en:
<https://repositorio.unam.mx/contenidos/94864>

R.L Gómez - Mejía, D.B. Balkyn, & R.L Cardy. (2004). Managing Human resources.

En Gestión de recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica.

Reyna, T. F. (2018). *El Teletrabajo en las empresas del sistema financiero - suplemento de análisis legal*. Ediciones el Peruano, núm. 601, p. 5.

Rocca, F. (2022). Arbitraje como herramienta de apoyo a la inversión y a la gestión pública. En Gestión Pública & Control.

Rodríguez, M. (2022). *Human resources management. Functions and objectives of Human Resources*. en:
<https://www.universidadcisneros.es/blog/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>.

Ross, A. G (2020). *The quality and reform of the health sector in Latin America and the Caribbean*. Panam Public Health Magazine. En: <http://www.proexcel.fiocruz.br/inalteraveis>.

Ruiz Facho, L. S. (2022). Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78105/Ruiz_FL_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

S.A. Snell, & B.B. Dunford. (2001). Human Resources and the resource based view of the firm. En *Gestión de recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica*.

Salazar, R. M. (2022). Mujeres con cargo de toma de decisiones en la administración Pública. En *Gestión Pública & Control Especial: Liderazgo y Género en la Gestión Pública*.

Sánchez, A. Q. (2022). Registro Nacional de Árbitros en contratación Pública

¿Entelequia o Realidad? En *Gestión Pública & Control Especial: Arbitraje en la Gestión Pública*.

Sanguinetti, R. W. (2017). *Informe del teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. El blog de

Wilfredo

Sanguinetti.

En:

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf>

Smith, B. (1992). *Human Resource Planning*. Ediciones Primavera.

Sterhager, C. (1972). *Absentees and Tardiness*. Editora Hill.

Tomaya, M. J. (2023). *Jurisprudencia del Régimen laboral peruano*. Ediciones Gaceta Jurídica.

Uribe, K. Y. (2021). *El teletrabajo y la gestión de las alteraciones en tiempos de la COVID-19*. Editorial San Marcos.

Valencia, W. A. (2018). *Manual de Gestión Pública*. Lima: Colecciones Jovic.

Vargas, L. F. (2021). *Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las empresas "Retail" En el marco de la pandemia Covid-19 en Santiago de Cali- Colombia*. Universidad Autónoma de occidente. Recuperado en:

<https://red.uao.edu.co/TeletrabajoyrelaciónconlacalidaddeserviciosenlasempresasRetailenelmarcode lapandemiaCovid-19enSantiagodeCali-ColombiaD.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Vargas, R. T. (2022). *Guide to the comprehensive development of the Peruvian labor regime*. Editorial Law Gazette.

Vásquez, M. (2003). *El rigor metodológico en la investigación cualitativa de Colombia*: recuperado en:

<https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>

Vassalo, C. (2001). *The future of administration*. Editorial Talleo.

Warchol, K. (2019). *What Is Remote Work? A Guide to Finding the Ideal Work- Anywhere Job*. Editorial Skillcrush.

Yarnold Limón Edith (2019) *Digitales*. Revista Actualidad Laboral. volumen diciembre, pp. 25.

ANEXOS

Anexo 01. Tabla de categorización.

| Categoría de estudio | Definición conceptual | Categoría | Subcategoría | Códigos |
|-----------------------------|--|------------------------|--|---------|
| Gestión de recursos humanos | El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – Comprende el vinculado de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. | Gestión pública | Aplicación de sistemas administrativos | |
| | | Recursos humanos | Empleados Servidores y funcionarios | |
| | | Estrategias de calidad | Internet Intranet Redes sociales | |
| | | | | |
| Teletrabajo | Es la manera de realizar y organizar el trabajo a distancia a través del manejo del uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs) en el domicilio del colaborador o en lugares ajenos al empleador. | Personales | Habilidad Cualidad laboral | |
| | | Laborales | Compromiso Resultados Planes | |
| | | Metodología | Acomodarse a los cambios de ambiente laboral | |

Anexos 02. Instrumento de recolección de datos (Guía de entrevistas)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino () Cargo :

.....

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista:

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.) a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) y si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital? (Objetivo 04)

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley (Ley N.º (Ley N.º 31572. 2022). 2022)) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Anexo 03. Consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | CONSENTIMIENTO INFORMADO | CORREO ELECTRÓNICO |
|----|---|--------------------------|---------------------------------|
| 1 | ARMAS DAVILA YOLANDA | SI | yolarmas@hotmail.com |
| 2 | NUÑEZ FENCO ARACELLI DEL PILAR | SI | luara069_02hotmail.com |
| 3 | ALVITES CABREJOS LUIS ENRIQUE | SI | chino_01@hotmail.com |
| 4 | INOÑAN MURO OSCAR | SI | Oscarinonan@essalud.gob.pe |
| 5 | DE LA FUENTE LIVIA JORGE LUIS | SI | jorge.delafuente@essalud.gob.pe |
| 6 | REUPO VALLEJOS VICTOR ARTURO | SI | victor.reupo@essalud.gob.pe |
| 7 | VILLOSLADA AGUIRRE OSWALDO ARTURO | SI | oswal_271978@hotmail.com |
| 8 | INCHAUSTEGUI GARCIA CARLOS ALONSO ENRIQUE | SI | carlosincaustegui6@gmail.com |
| 9 | REQUE BARRIOS MARIA ARMANDINA | SI | dinita07@hotmail.com |
| 10 | BARTUREN RAMOS JUAN ENRIQUE | SI | juanenriquebr@hotmail.com |

Anexo 04 Matriz Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de experto

Respetado Magister: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento '*Gestión de Recursos Humanos mediante el Teletrabajo Ley N°31572 en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque*'. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos Generales del Evaluador

| | | |
|---|---|----------------------------------|
| Nombre Carlos Alfonso Enrique Inchaustegui Garcia | Maestría (x) | Doctor () |
| Grado profesional | Clínica () Educativa (x) | Social () Organizacional () |
| Área de formación académica | Ingeniero de Informática y de sistemas | |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación y Salud. | |
| Institución donde labora: | Essalud y UTP. | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Entrevista |
| Autora: | Avany Zuñe Torres |
| Procedencia: | Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo |
| Administración: | |
| Tiempo de aplicación: | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital II "Luis Heysen Inchaustegui" |
| Significación: | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------|-------------------------|------------|
| | | |



5. Presentación de instrucciones:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “*Gestión de Recursos Humanos mediante el Teletrabajo Ley N°31572 en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque*”, elaborado por la Maestrante: **Avany Zuñe Torres**, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel). | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: **Gestión de Recursos Humanos.**

• Objetivos de la Dimensión: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| El ítem es muy relevante y debe ser incluido. | 3 | 4 | 4 | 4 | |

• Segunda dimensión: **Teletrabajo**

• Objetivos de la Dimensión: examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo ley N°31572 dentro del sector público

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |


 WVA DG CALIDAD HUMANA E INNOVACIÓN
 Jefe de Oficina de Instrumentos y Calidad
 RED ADMINISTRATIVA
 DR. ALBERTO



Evaluación por juicio de experto

Respetado Magister: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento *"Gestión de Recursos Humanos mediante el Teletrabajo Ley N°31572 en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque"*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos Generales del Evaluador

| | | |
|---|---|--------------------|
| Nombre: Oswaldo Arturo Villoslada Aguirre | Maestría (X) | Doctor () |
| Grado profesional | Clinica () | Social () |
| MAESTRO | Educativa () | Organizacional () |
| Área de formación académica | ADMINISTRACION | |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRACION | |
| Institución donde labora: | ESSALUD | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Entrevista |
| Autora: | Avany Zuñe Torres |
| Procedencia: | Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo |
| Administración: | |
| Tiempo de aplicación: | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital II "Luis Heysen Inchaustegui" |
| Significación: | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala /ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------|-------------------------|------------|
| | | |

5. Presentación de instrucciones:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "*Gestión de Recursos Humanos mediante el Teletrabajo Ley N°31572 en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque*", elaborado por la Maestrante: **Avany Zuñe Torres**, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel). | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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 | (X) |
| 4. Alto nivel | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: **Gestión de Recursos Humanos.**

• Objetivos de la Dimensión: *describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.*

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| | | X | X | X | |
| | | | | | |
| | | | | | |

• Segunda dimensión: **Teletrabajo**

• Objetivos de la Dimensión: *examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo ley N°31572 dentro del sector público*

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| | | X | X | X | |
| | | | | | |
| | | | | | |


Dr. Adm. Otilio Arturo Villalobos Aguirre
JEFE UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN
EsSalud Hospital El Lino Herrera
Tachamayo
Firma del evaluador
DNI



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 21 de junio del 2023

SEÑOR:
DR. JUAN PABLO MURO MORENO
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO.
Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.
Presente. -

**Asunto: TESIS DE GESTION DE RECURSOS
HUMANOS MEDIANTE EL TELETRABAJO
LEY N° 31572 EN EL HOSPITAL DE LA
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo desearle muchos éxitos en su gestión, y asimismo, hacer de su conocimiento que ha solicitud de la interesada, se está brindando todas las facilidades que el caso amerita a la estudiante Avany **ZUÑE TORRES**, estudiante de la Escuela de Posgrado en Maestría de Gestión Pública para el desarrollo de su tesis **GESTION DE RECURSOS HUMANOS MEDIANTE EL TELETRABAJO LEY N° 31572 EN EL HOSPITAL DE LA RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE**, asimismo culminando el trabajo de investigación con la sustentación debida, se nos proporcione una copia de la tesis, para poder conocer las conclusiones e implementar las recomendaciones.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,


Dr. Adm. Dora del Valle Aguirre
JEFE UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN
EsSalud Hospital 11 Julio Herrera
Inchabuyo

Anexos 07: entrevistas



ENTREVISTA (1)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.) a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

Es una estrategia moderna para contingencias de emergencia y para mantener actividades laborales ininterrumpidas

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) dentro del sector público. La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) y si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

Estoy de acuerdo en que la modalidad de teletrabajo sea debidamente normada, para que como trabajadores podamos alojarnos a dicha modalidad en cuanto así lo sea necesario.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

Si es beneficioso ya que se tendría un trabajo continuo.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (ley (Ley N.º (Ley N.º 31572,2022). en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Si están relacionados, siempre y cuando haga capacitaciones continuas de dicha implementación y las estrategias adecuadas para el buen desarrollo de la oficina.

ENTREVISTA (2)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.) a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

El teletrabajo si se implementaría si es con toda la tecnología, sería lo mejor ya que ahorraríamos algunos costos de hora físicas en oficina y se convertiría en horas virtuales

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y

si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

Si estoy de acuerdo con la normatividad y desarrollo del teletrabajo

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

La implementación del teletrabajo, si permitirá mejorar algunos aspectos laborales siempre y cuando cuentan con toda la tecnología adecuada

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Si están relacionados siempre y cuando se le brinde al trabajador las capacitaciones correspondientes e indicaciones correctas.

ENTREVISTA (3)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

Excelente idea, tomando en cuenta que el teletrabajo reduce esfuerzo en la institución.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y

si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

En estos tiempos de virus respiratorios es una buena idea que la mitad de trabajadores lo hagan desde casa.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital? (Objetivo 04)

Creo que las metas se superarían si lo hacen de esa manera.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Bueno hasta el momento no se siente porque la asistencia en el hospital es del 100%.

ENTREVISTA (4)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

No debe existir el teletrabajo

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y si lo considera como estrategia de desarrollo en la

administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

No, la he escuchado y no me gustaría que se implemente

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

No creo que eso ayudaría al menos en un hospital, a los pacientes de algún u otra manera les gusta que los orienten, preguntan y se les ayuda.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

No, creo que tengamos una buena gestión para poder implementar en el teletrabajo.

ENTREVISTA (5)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

Es una opción siempre y cuando el colaborador trabaje a cabalidad, con responsabilidad y eficacia.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y

si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

Es una opción siempre y cuando el trabajador cumpla dentro de las organizaciones responsabilidad y pueda desarrollar la estrategia del talento humano con empatía y manejo de habilidades sociales.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

Es una opción siempre y cuando el trabajador dentro de las organizaciones cumpla las recomendaciones que se consignan como es responsabilidad, trabajar en equipo con eficiencia y eficacia

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Creo que si cumplen con el manejo de estrategias en el desarrollo ya que son factores que influyen al manejo con su clima laboral cumpliendo a cabalidad dentro de su organización y coordinación comunicación-responsabilidad y el manejo de la adaptabilidad.

ENTREVISTA (6)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino () Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

Establecer al personal según su perfil profesional para obtener su máximo potencial. así también crear un plan de trabajo donde se capacite al personal y se monitoree los resultados.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen

Inchaustegui?

Estoy de acuerdo con la promulgación de dicha ley primeramente porque establece horarios para el desempeño de las labores ya que muchas veces uno ya salió del trabajo e insisten hacer coordinaciones o solicitudes fuera del horario. Lo que no estoy de acuerdo es que el empleador proporcione los equipos y pague los servicios de internet ya que estos deberían ser proporcionado por el usuario que está bajo esta modalidad

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital? (Objetivo 04)

Yo creo que si ya que monitoreando la producción de cada servidor bajo esta modalidad se puede tomar medidas correctivas para alcanzar los objetivos de la gestión en el hospital

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

En nuestro hospital en tiempo de pandemia ya estábamos trabajando bajo esta modalidad, pero no es aplicable a todos los trabajadores ya que ciertas especialidades requieren una presencialidad

ENTREVISTA (7)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

- Determinar que recursos humanos cuentan con ciertas competencias y habilidades para ejercer la labor de teletrabajo.
- Brindar la capacitación al personal seleccionado en el uso de nuevas herramientas en las tecnologías de información, que permitan mejorar los procesos de la entidad.
- Implementar aplicaciones web, que permitan realizar las operaciones de pago a los diversos proveedores desde la oficina de tesorería.
- Planificar e implementar estrategias de control (procesos a mejorar,

equipos de trabajo, comunicación con la alta dirección, realizar reuniones periódicas), para el cumplimiento de las metas, mediante el teletrabajo.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

- Es una nueva modalidad de teletrabajo más flexible, su implementación y aplicación se debe al pacto entre teletrabajador y el empleador, esto no afecta el vínculo laboral, régimen, remuneración ni beneficios obtenidos por convenio colectivo entre otros.
- Su implementación en la administración pública (hospital Luis Heysen Inchaustegui I.) pasa por determinar que procesos se pueden desarrollar en el domicilio del teletrabajador, el costo beneficio para su implementación, cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo y determinar el horario de trabajo.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

Si.

- Monitoreo y evaluación de los procesos a evaluar.
 - Formación de equipos de trabajo según la estructura orgánica del hospital.
 - Comunicación fluida con el jefe inmediato o alta dirección para la toma de decisiones.
- Cronograma de reuniones para la evaluación de cumplimiento de meta e indicadores.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

La aplicación e implementación de una norma implica, un cambio organizacional dentro de la administración pública, nos permite ver nuestro potencial recurso humano, infraestructura, equipamiento y organización para la atención, partiendo de todos puntos podemos determinar una adecuada implementación de teletrabajo.

En entidades públicas como la red prestacional Lambayeque, se tomaron decisiones para optar por el teletrabajo y por consiguiente se implementaron mecanismos para el cumplimiento de funciones asignadas a personal que encontró en la modalidad de trabajo.

ENTREVISTA (8)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

El teletrabajo es un modelo laboral, donde destaca la autonomía y la capacidad del colaborador de realizar sus actividades laborales sin salir de casa. Lo que supone a su vez un ahorro de costo y espacio, pero todo esto trae consigo que tanto ciudadanos como empleados públicos hayan tenido que adaptarse a una serie de cambios drásticos que muchas veces han entorpecido el normal desarrollo de los servicios, ya sea por desconocimientos de la telemática o por los colapsos de los sistemas informáticos.

Sin duda son los sistemas administrativos del estado que hoy

cuentan con clara rectoría y están conceptualizados como SISTEMAS. Planeamiento estratégico, presupuestos, inversión pública, gestión de los recursos humanos, modernización de la gestión pública. entre otros; varios de ellos vinculándose entre sí y en camino hacia la articulación de los sistemas administrativos, lo cual facilitaría trabajar en una lógica de procesos y automatización que conllevaría más rápidamente a una compatibilidad entre el teletrabajo.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

En los últimos años, el estado peruano ha generado el marco normativo para que tanto las organizaciones públicas como privadas opten por modalidades tele trabajables, según sea la naturaleza de los servicios que ofrece, tomando en cuenta la experiencia y los beneficios que esta modalidad genera, sin duda , el contexto de pandemia del COVID, ha permitido acceder aceleradamente a esta experiencia bajo la modalidad del trabajo remoto, sin embargo, el estado no planifico ni diseño sus estrategias para las diversas opciones del teletrabajo. Está modalidad se podría implementar en el hospital Luis Heysen Inchaustegui, siempre que se elaboren directivas que indiquen lineamientos pata la efectividad del teletrabajo.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

Determinar si la modalidad del teletrabajo ayuda cumplimiento de los objetivos institucionales y consiguientemente mejoras los aspectos laborales, tuvo sus frutos en los tiempos de pandemia, dado que resultado productivo en las organizaciones públicas ,puesto que trabajar desde casa en el bienestar de los trabajadores fue aumentar la productividad sin interrupciones, así como aumentar la conciencia de fortalecer la gestión del tiempo y la gestión del trabajo diario .pero si hablamos de la implementación del teletrabajo para los trabajadores administrativos en el hospital Heysen de Essalud ,implicaría estar en la capacidad de realizar la medición del desempeño laboral del personal administrativo que realizo teletrabajo comparado con el desempeño laboral con el personal administrativo que realiza trabajo presencial, para poder encontrar un indicador de medición y optar por el mejor o en su defecto orientarse por un trabajo hibrido o mixto.

Al optarse por el teletrabajo en el hospital Heysen de Essalud, la dirección o el área de recursos humanos tendría que garantizar que los servidores cuenten con herramientas informáticas como: Internet computadoras, laptops, celulares entre otros. así mismo, realizar las verificaciones in situ de las condiciones laborales que se tendrá en la casa del servidor con la finalidad del buen desenvolvimiento del trabajador.

Finalmente, se podría elaborar un plan de capacitación sobre el teletrabajo y la medición del rendimiento o desempeño laboral, con la finalidad de mejorar los compromisos de desempeño, que se

traducirán resultados positivos para la institución.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Analizar la relación de la flexibilidad de los recursos humanos con el teletrabajo puede contribuir a explicar la adopción del teletrabajo y a mejorar la gestión en entornos de incertidumbre que precisan mediante de flexibilidad por parte de las organizaciones. En este sentido, existe un conjunto de prácticas de recursos humanos que contribuyen al desarrollo profesional de los empleados, y a reforzar su compromiso organizativo. Estas prácticas pueden facilitar la generación de la confianza necesaria para la implementación con éxito del teletrabajo. Los supervisores pueden tener más confianza en que sus empleados teletrabajen si son más autónomos y auto eficaces. Finalmente puedo decir que no existen en la medida de nuestros conocimientos, estudios empíricos que hayan analizado la relación de la flexibilidad de los recursos humanos con la adopción del teletrabajo.

ENTREVISTA (9)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

El teletrabajo es una buena estrategia para reducir riesgos, en tiempos y económicos. Es una ayuda tanto para la empresa como para el trabajador.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572. 2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y si lo

considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

Analizamos la situación laboral de la institución tanto la parte asistencial como administrativa y no es tan factible ya que la labor administrativa es con jefes asistenciales, y muchas veces el adaptarse a ese método de trabajo aun complicado para la institución.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

No, porque el método de trabajo es vertical y burocrática eso hace que el teletrabajo no sea tan eficiente quizás en un porcentaje conveniente.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Actualmente no existe el teletrabajo, se implanto en el tiempo de covid 19 por la contingencia, pero no hubo mucho orden causando demoras documentarias.

El mejor método de teletrabajo será mitad 50 a 50 para la fluidez de los expedientes eso en la parte administrativa.

ENTREVISTA (10)

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo :

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Instrucciones:

Estimado(a) colaborador, mediante este cuestionario cuya finalidad, es la evaluación del teletrabajo que desarrollan los servidores en la institución donde Usted labora, me permito sugerir que sus respuestas sean de manera adecuada, a cada una de las preguntas formuladas. Siendo así, agradecemos su aporte en cada interrogante en la presente entrevista

El objetivo específico 01: describir aspectos generales de la gestión pública en recursos humanos para la aplicación de sistemas administrativos en la realidad peruana.

La pregunta:

¿Qué opinión nos podría brindar respecto a la estrategia de hacer mejoras en los sistemas administrativos, (Recursos humanos, abastecimiento, tesorería, planeamiento, etc.), a través de nuevos enfoques de gestión pública como es el teletrabajo establecido en la (Ley N.º 31572,2022)?

El teletrabajo es una modalidad de trabajo la cual en américa latina tiene mucho éxito por el cual trae a los profesionales una opción de garantizar el trabajo desde un punto base de acción que permita garantizar el trabajo en equipo en beneficio de la sociedad, teniendo como principal estrategia que tiene los mismos derechos y deberes que un trabajador de una manera presencial, dando gran oportunidad de laborar a personas con discapacidad, con un grado de enfermedad crónica entre otros aspectos vinculantes a la mejora continua de los indicadores de desempeño.

El objetivo específico 02: Examinar la situación actual de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572. 2022), dentro del sector público.

La pregunta:

¿Qué opinión tiene usted, respecto a la promulgación de la normatividad y desarrollo del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022), y si lo considera como estrategia de desarrollo en la administración pública, específicamente implementarlo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui?

El hospital Luis Heysen Inchaustegui, es un nosocomio por el cual en la época de pandemia fue considerado como uno de los hospitales que atendió de manera exclusiva a pacientes diagnosticados con covid 19 y con insuficiencia respiratoria, la cual, de acuerdo a sus instalaciones y su alto grado de contaminación cruzada en cualquier pandemia o epidemia, la utilización de la norma ley (Ley N.º 31572,2022) va a permitir establecer parámetros de la mejora del desempeño de todo trabajador en constante intercambio de mensajería con pacientes que tienen cualquier tipo de enfermedad contagiosa o de una pandemia la misma que va a permitir poner a buen resguardo a la sociedad a cargo en primera instancia que son sus trabajadores, generando buen clima laboral y el correcto desempeño en el cumplimiento de indicadores de gestión.

El objetivo específico 03:

Analizar la problemática del personal administrativo que desarrolla el teletrabajo en hospitales de la red prestacional Lambayeque 2023.

¿Considera usted que la implementación del teletrabajo para los servidores administrativos del Hospital Heysen de Essalud, permitirá mejorar aspectos laborales como son compromiso, resultados y proyecciones y de esta manera hacer frente al desempeño laboral presencial en dicho hospital?

La implementación de la ley del teletrabajo, es u a ley ya muy utilizada

en América Latina por lo cual es un indicador de gestión darles la oportunidad a todos los trabajadores involucrar dicha ley en beneficio de la mejora continua, cumpliendo de indicadores y sobre todo va a mejorar la calidad de desempeño progresivo de desempeño.

Objetivo General:

Establecer si existe relación entre recursos humanos y el teletrabajo (Ley N.º 31572,2022) en el hospital de la red prestacional de Lambayeque año 2023.

¿Considera usted, que la gestión de recursos humanos mediante la gestión pública, y sus estrategias de desarrollo, están correctamente relacionados para una adecuada implementación del teletrabajo (Ley N.º 31572,2022)?

Ley del teletrabajo N.º 31571, es una ley competitiva que de acuerdo los alcances de gestión, permiten mejorar los retos de manejo de indicadores, cumplimiento de metas, aprovechamiento de evitar contagios en la actualidad del dengue y permite generar lasos de acercamiento a la familia en bienestar del cumplimiento de sus funciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos mediante el Teletrabajo Ley N°31572 en el Hospital de la Red Prestacional Lambayeque", cuyo autor es ZUÑE TORRES AVANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 26 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON DNI: 45051606 ORCID: 0000-0003-1081-7922 | Firmado electrónicamente por: LDERO20 el 27-07- 2023 18:42:06 |

Código documento Trilce: TRI - 0622136