



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares  
asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORA:**

Jara Cruz, Isabel ([orcid.org/0000-0002-9218-2723](https://orcid.org/0000-0002-9218-2723))

**ASESORA:**

Mg. Garcia Gutierrez, Endira Rosario ([orcid.org/0000-0001-9586-1492](https://orcid.org/0000-0001-9586-1492))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la fortaleza para continuar, a pesar de las vicisitudes; a mi Sra. madre Paula Cruz Cerna, por motivarme siempre; a papá Héctor que siempre estuvo presente y demostró que padre es quien cría; a mi hermano Jhaveé Jesús que demuestra ser cada día un guerrero de la vida; a mis hermanas Imelda y Adelaida que confían en mí; a todos aquellos que estuvieron a mi lado en este proceso, amigos y conocidos que con su palabra de aliento me motivaron.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios todo poderoso, por darme la oportunidad de culminar la carrera, agradezco infinitamente a mi maestra Mgtr. Endira Del Rosario, por brindarme su apoyo y comprensión, así como sus conocimientos para la culminación de esta tesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, GARCIA GUTIERREZ ENDIRA ROSARIO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA Y JORNADA LABORAL DE TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL DEL CALLAO, 2022", cuyo autor es JARA CRUZ ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

LIMA, 25 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ENDIRA ROSARIO GARCIA GUTIERREZ <b>DNI:</b> 29116305 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9586-1492	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGU el 25- 11-2023 09:47:26

Código documento Trilce: TRI - 0664868



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, JARA CRUZ ISABEL estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA Y JORNADA LABORAL DE TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL DEL CALLAO, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JARA CRUZ ISABEL <b>DNI:</b> 46192961 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9218-2723	Firmado electrónicamente por: IJARAC el 25-11-2023 09:36:45

Código documento Trilce: INV - 1482987

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b>	
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>Declaratoria de Autenticidad del Asesor</b> .....	iv
<b>Declaratoria de Originalidad del Autor</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	4
<b>III. METODOLOGIA</b> .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización .....	13
3.3. Escenario de Estudio .....	14
3.4. Participantes .....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.6. Procedimiento .....	16
3.7. Rigor científico .....	17
3.8. Método de análisis de la información .....	18
3.9. Aspectos éticos .....	18
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	19
<b>V. CONCLUSIÓN</b> .....	34
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	35
<b>REFERENCIAS</b> .....	36
<b>ANEXOS</b> .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de categorización.....	13
Tabla 2 Participantes.....	15
Tabla 3 Analisis documental.....	15
Tabla 4 Validación.....	17

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito, describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Siendo de enfoque cualitativo, tipo de estudio básica, nivel descriptivo y diseño la teoría fundamentada; se aplicó la técnica de la entrevista con su instrumento la guía de entrevista; cuyo instrumento fue validado por juicio de expertos en investigación.

Los resultados indican, el incumplimiento de la jornada laboral, según el artículo 9 de la Ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales, en instituciones prestadoras de salud; respecto a la calidad de vida del trabajador y a su vez la norma laboral especial con que se rige; asimismo, en caso duda se debe aplicar el principio in dubio pro operario a favor del trabajador, ya sea del régimen público o privado, con la finalidad de desarrollar jornadas justas establecidas por la norma laboral. Finalmente se recomienda al Ministerio de trabajo mediante sus órganos adscritos, realicen una adecuada fiscalización respecto al cumplimiento de jornadas establecidas por Ley.

Palabras clave: Calidad de vida, jornada laboral, sobretiempo, clima social.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to describe how non-compliance with the working day, according to art. 9 of Law 28561, affects the quality of life of technicians and health care assistants at the Callao hospital, 2022. Being of focus qualitative, basic type of study, descriptive level and grounded theory design; The interview technique was applied with its instrument, the interview guide; whose instrument was validated by the judgment of research experts. The results indicate that failure to comply with the working day, according to article 9 of Law 28561, affects the quality of life of technicians and healthcare assistants in health care institutions; regarding the quality of life of the worker and, in turn, the special labor regulations with which it is governed; Likewise, in case of doubt, the in dubio pro operator principle must be applied in favor of the worker, whether in the public or private regime, with the purpose of developing fair working hours established by labor standards. Finally, it is recommended that the Ministry of Labor, through its assigned bodies, carry out adequate supervision regarding compliance with the days established by Law.

Keywords: Quality of life, work day, overtime, social climate.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática; respecto a horas laboradas de manera prolongada del trabajador, en la desobediencia de los preceptos laborales del empleador estatal y privado; en palabras de Salas et al. (2022) en España el exceso de horario de trabajo en la asistencia a los pacientes tienen repercusiones y como lo indica el Consejo Internacional de Enfermeras tiene relación con actividades laborales prolongadas; toda vez que al superar las 40 horas semanales se correlaciona con notable cansancio emocional la cual afecta su calidad de vida, dignidad y los desmotiva profesionalmente. Henríquez et al. (2022) refieren la “mala” calidad de vida estuvo relacionada con largas jornadas laborales, déficit de reconocimiento salarial de turnos nocturnos y días festivos.

En Colombia, tal como indica Sarsosa & Charria, (2018) el 60% de los trabajadores asistenciales del sector salud cumplen turnos diarios de labor asistencial entre 9 y 12 horas y hacer frente circunstancias dentro de sus funciones como el atender pacientes enfermos, tomar la decisión de salvar vidas o hasta enfrentar la muerte; por el rol característico que afrontan este tipo de profesionales están expuestos permanentemente a enfermedades las cuales vulneran su derecho al acceso de un trabajo digno afectando así su calidad de vida y proyectos personales.

En el Perú, tal como refiere, Solís et al. (2017) respecto a las horas de trabajo del personal de la salud asistenciales está asociado al cansancio por la complejidad de las labores, esta situación demuestra que existe el riesgo en los ambientes de los hospitales donde se atienden a personas con condición de vulnerabilidad. Riesgo que puede ser potenciado y resultar en insatisfacción del trabajador toda vez que las condiciones laborales aunado a una jornada laboral extenuante merman la calidad de vida y derechos como trabajador; urge desarrollar refiere el autor, políticas laborales con remuneraciones justas para los profesionales asistenciales en salud.

Basada en esta realidad existen datos alarmantes, que según Usnaya (2018) en un Hospital del Seguro Social en Lima, se pudo evidenciar que el personal de salud; trabaja en promedio entre 41 a 60 horas a la semana siendo equivalente

al 58,6%. El 49,5% de los asistenciales manifestó dolores musculares, teniendo incidencia de afectación con dolor del cuerpo en la espalda (37,8%) y el cuello (16,2%). Durante el ejercicio de sus labores dentro de la jornada laboral el 39,6% cargan pesos superiores a los permisibles para varones y mujeres. Lo que evidencia la afectación a la salud física y bienestar laboral que guarda relación con la calidad de vida de este grupo de trabajadores.

A nivel local, en la provincia Constitucional del Callao, trabajan los técnicos y auxiliares asistenciales, cuya legislación actual reconoce para este grupo de trabajadores una jornada laboral especial, reconocida por Ley 28561 que en el artículo 9 indica taxativamente que deben cumplir un tiempo de trabajo de 06 horas diarias y 36 horas semanales completando 150 horas mensuales; sin embargo los empleadores del sector público y privado, no dan el debido cumplimiento a la acotada norma laboral, estableciendo programaciones de turnos con una jornada laboral ordinaria; generando una divergencia entre las partes, trabajador y empleador.

La causa que genera esta inaplicación de la Ley es la falta de fiscalización del Estado a las condiciones de jornada de trabajo del personal asistencial en salud, a esto se suma la necesidad social en reconocer a los trabajadores técnicos y auxiliares como la primera línea de atención asistencial; la consecuencia frente a ese incumplimiento de las normas laborales es la transgresión de los derechos laborales, la prolongada exposición a horas de trabajo tienen consecuencias como afectación a la salud, seguridad por exposición a condiciones de trabajo propio de la labor asistencial, así mismo, la postergación de proyectos de superación, capacitación y la vida en familia.

De no limitar dicha problemática se estaría vulnerando el derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo de trabajadores quedaría en total desamparo pues no existe un colegio de técnicos y auxiliares asistenciales como si los tienen los profesionales de la salud no médicos en cada área de la salud; el presente trabajo se centró en describir de qué manera se afecta la calidad de vida durante la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud.

En el marco de las ideas expuestas se formula el problema general, ¿De qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022?; cómo, problema específico 1, ¿De qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?; seguidamente el problema específico 2, ¿De qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?

El presente trabajo, posee una justificación teórica, es importante por su aporte de conocimientos sobre la calidad de vida y jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud, que se pudo obtener de la deducción de artículos indexados, tesis, entre otros; asimismo entender el porqué de su inaplicación de esta Ley; en la Justificación práctica, es importante el cumplimiento de la norma laboral, para que el trabajador como técnico y auxiliares asistencial de salud sea beneficiado y a la misma conozca sus derechos laborales; en la Justificación Metodológica, se aplicó la técnica de entrevista a fin de llegar de forma objetiva en la investigación propuesta, acudiendo asimismo a las fuentes del derecho laboral, con la técnica de análisis documental.

En ese sentido se tiene como objetivo general, Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022; en ese sentido, se tiene el objetivo específico 1, Describir de qué manera el incumplimiento de Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales; finalmente el objetivo específico 2, Describir de qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa en los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar solidez a la presente investigación se tomaron trabajos previos, en primer lugar, antecedentes internacionales, Flores et al. (2018) en su estudio realizado fue determinar el bienestar en el trabajo de los trabajadores sanitarios en un nosocomio; concluyendo que los resultados muestran que el personal de primera línea de atención no es tomado como prioridad y que las condiciones de trabajo vulneran el derecho de este grupo de servidores al goce pleno del poder desarrollarse en la sociedad.

Acosta et al. (2022) estudio realizado, con el propósito determinar el volumen de trabajo de los trabajadores de salud y administrativo en un hospital II en Colombia; concluye, respecto de la jornada laboral administrativa y asistencial presentan número de atenciones y ello requiere de una imposición mental y física; cabe resaltar que las posibles causas de la sobrecarga de labores es el número de horas semanales laboradas.

Calderón et al. (2019) la finalidad del estudio fue realizar la descripción de las condiciones laborales de la labor de enfermería y sus implicancias en la calidad de vida en Ecuador; concluye que los resultados evidenciaron que ante el aumento de la población, la jornada de trabajo es de ocho horas diarias pues pretende cubrir las brechas, la regulación de remuneración para estos profesionales se reglamentó solo en la última década y no hay ofertas de avanzar profesionalmente en la disciplina.

Reyas (2021) analizó las condiciones referidas al ambiente laboral y la acumulación de trabajo en personal asistencial de salud del área de enfermería en un Hospital de Rosario Argentina; concluye, que la sobrecarga de trabajo aunado a tareas administrativas ajenas en el ejercicio de la profesión durante la jornada laboral acarrea en situaciones de estrés en el personal asistencial de salud, provocando así la afectación del derecho a gozar de una calidad de vida digna.

Beltrán & Carvajal (2019) abordaron en su estudio el agotamiento profesional de enfermeras con riesgo Psicosocial en Venezuela; concluyen,

que para el personal de salud existe alta probabilidad de padecer síndrome de estar quemado debido a estar sometidos a largas jornadas laborales puede acarrear en cansancio mental y ello probablemente también afecte a pacientes a las cuales asiste; las aptitudes y actitudes de estos profesionales no están siendo reconocidas por el contrario están siendo subutilizados, se requiere condiciones óptimas donde se dignifiquen la condición humana a través de estrategias dirigidas al acrecentamiento de la calidad de vida del personal que laboran en instituciones de salud.

A nivel nacional, Cueva (2019) en su investigación, sobre condiciones de trabajo y su conexión con la calidad de vida de los trabajadores asistenciales de un hospital en Lima; Concluye, este grupo ocupacional están expuestos a riesgos biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos como pinchazos con material punzocortantes y contacto con materiales contaminados o pacientes potencialmente infectados aunado al trabajo ajetreado por lo característico de la labor donde predomina la rapidez y atender muchas diligencias a la vez el riesgo es mayor no podemos dejar de mencionar que en cuanto a derechos laborales por la característica de sus contratos o régimen laboral un grupo de trabajadores indicó no tener seguro de salud y no tienen adhesión a un sistema de jubilación.

Salas (2021) estudió el riesgo psicosocial intralaboral de personal asistencial que laboran en ambulancias área pre- hospitalaria en la ciudad de Lima; concluye, que predominan el riesgo alto y muy alto las condiciones laborales caracterizado por alta carga laboral debido a que predomina una desorganización respecto a los roles de horarios programados, influyen sobre manera en el bienestar y calidad de vida laboral del personal asistencial en salud.

Valle (2021) realizó la tesis respecto al compromiso y percepción de calidad de vida de los asistenciales en un centro sanitario de la región Lambayeque en la ciudad de Chiclayo; concluye, la existencia de percepción muy baja entre el denominado engagement y calidad de vida profesional, toda vez que puede existir compromiso laboral del trabajador asistencial, pero al existir alta

demanda de pacientes y las jornadas de turnos rotativos hacen que la percepción de calidad de vida profesional sea utópica.

León (2022) en su investigación sobre situaciones de gran estrés en los centros laborales del personal sanitario, en área de cuidados del seguro social de Pasco; llegó a determinar la presencia de tensión, agobio, angustia en el profesional de salud expuesto a jornadas laborales; relacionado a los aspectos físico, biológico y social los cuales como valor final de estos estresores fueron catalogados como excesivo, mediano o escaso.

Perea & Valdivia (2022) en su investigación que desarrollaron en el Hospital María Auxiliadora en Lima; sobre la descripción de peligros donde se evalúa los riesgos ocupacionales en personal asistencial; concluyen, que existe peligro y que la relación causa efecto es válido, resulta positivo y muy alto en la identificación de peligros biológicos en la evaluación de riesgos ocupacionales en los trabajadores de la salud.

De haber concluido en dar cimiento a los antecedentes internacionales y nacionales, lo que serán la columna vertebral de la investigación; al respecto pasaremos conocer las teorías y los enfoques conceptuales.

Respecto a las bases teóricas sobre calidad de vida, López et al. (2021) considera que es un proceso proactivo y constante donde la actividad de trabajo profesional está alineada a los objetivos de la organización; mientras que para Salas et al. (2021) es una experiencia de bienestar social, físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo y esto contribuye en el desarrollo del ser humano y se desarrolla tanto en las condiciones objetivas como compensación y jornadas laborales justas de acuerdo a ley; oportunidades de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo, y el crecimiento profesional laboral; así como la recreación y el descanso son referentes importantes en la calidad de vida (Rosales, 2018).

Además, los profesionales auxiliares de enfermería son los grupos del sector salud que son mayoría en el campo laboral asistencial y están expuestos a mayor índice elevado de enfermedades y accidentes relacionada a su labor, entre ellos, contagio de enfermedades infectocontagiosas con material

biológico de los pacientes (Erga 2007, citado por Montero et al 2020). En tal sentido, la actividad asistencial y de servicio en salud, que según (Caicedo, 2019) está vinculada con el mismo derecho a la vida, es menester que la prestación de los servicios sean eficientes; por ello, el personal asistencial debe contar con los suficientes recursos, para afianzar la calidad de vida en sus labores debiendo existir directrices que respalden la calidad de atención y regular leyes que beneficien a este grupo de profesionales. Esto es refrendado por la teoría de las necesidades de Maslow, que explica la característica piramidal de las necesidades; por orden de comportamiento e influencia y la necesidad de autorrealización que mediante el trabajo se logra y en un determinado desempeño; viene a ser, factor clave en una organización (Chiavenato, citado por Bohórquez et al. 2020).

Respecto a la subcategoría, bienestar de laboral, tal como refiere Cifuentes et al. (2018) bienestar es cuando se logra el equilibrio, físico, espiritual y psicológico en el trabajo; con el fin de lograr independencia y autonomía para contribuir a la comunidad; en las jornadas de trabajo es necesario hacer pausas activas, ello contribuye en la salud y el confort adecuado del grupo humano laboral.

En la labor asistencial de salud como manifiesta Sánchez (2021) surgen problemas musco-esqueléticos por mala postura, dificultades auditivas, visuales por espacios de trabajo poco iluminados y con ruido. Aunado de riesgos de trabajo con relación a lo psicosocial, como estrés asociado con acumulación excesiva de trabajo e inadecuada distribución de tiempo. Otro punto es, que la labor asistencial del personal de salud tal como refieren Rendon & Vargas (2019) las enfermeras tienen que pagar el alto costo por su vocación de servicio al prójimo; se adaptan a condiciones de trabajo que influyen negativamente en sus vidas; se ven afectadas por jornadas extensas de hasta más de 12 horas y de turnos nocturnos; la cual altera su reloj biológico, de acuerdo a la fisiología; trastornan los periodos de alimentación y sueño. Pires et al. (2021) es menester el cuidado minucioso de los asistenciales, incidir en velar por un adecuado descanso, recreo y evaluar el malestar y dolor que manifiestan.

En ese sentido, Benavides & Cerra (2018) la profilaxis como medida de evitar lesiones, enfermedades e incapacidades es tarea de la salud laboral; es contribuir a que los individuos disfruten de una prolongada y saludable vida en su trabajo. Esto es refrendado con la teoría del desarrollo humano, es un sistema que establece la satisfacción de una comunidad, grupo o persona; es un proceso empírico y simbólico de agrado de vida en donde existe integración entre comunidades, se mide por niveles de empleo, educación y salud. (Carreón et al., 2017, citado por, García-Lirios, 2019).

La subcategoría clima social, está estrechamente relacionado con la percepción e impresión de sensaciones y valoraciones que poseen los colaboradores (Ainley et al., 1984, citado por León et al., 2018); mientras que para Aguilar (2020) son comportamientos y actitudes del desempeño humano en un ambiente organizacional guiados por las directrices de multidisciplinarias. Mientras que, Pai et al. (2022) indica que existe relación entre desgaste emocional en la labor de los residentes multiprofesionales en salud, al desempeñar actividades múltiples y de manera recurrente acarrea en síndrome de burnout, salud mental y que ello tiene relación con el clima laboral.

En ese sentido, el servicio asistencial de los trabajadores de la salud, que según Lapo (2018) sostiene que, el trabajo asistencial salud requiere, no solo de conocimientos y aptitudes, sino también actitudes de compromiso social, un liderazgo rector que fomente el compromiso en mejora directa que se refleje en el talento humano y por ende en la atención de los pacientes. Esto es avalado bajo el modelo de la teoría del clima social familiar donde se interrelaciona la teoría psicológica ambientalista, que por evolución genera el crecimiento de la persona en el ambiente en el que se desenvuelve. (Moos et al., 1989, citado por Jibaja, 2019).

Respecto a las bases teóricas de la categoría 2 Jornada Laboral, Según, Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador, se desempeña diariamente y está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo, ese tiempo diario que dedica el ser humano; no debe afectar su salud física o Psicológica; mientras que para Ferro (2020) es la perennidad del tiempo diario y semanal, en el que se lleva a cabo la acción de trabajo. En este periodo, el trabajador se subordina a su empleador, para cumplir los acuerdos en común. De manera

habitual se considera que el día debe estar dividido en segmentos de horas, dedicados al trabajo, recreación y descanso.

Del mismo modo, desde 1919 versa el convenio 1 de la OIT; que está incorporada como herramienta jurídico supranacional de la ONU y OEA; hace énfasis sobre jornada laboral diaria y semanal, que expresamente versa, la jornada laboral diaria será de 08 horas y 48 semanales. Es así, en el ordenamiento constitucional nacional peruano, taxativamente artículo 25° hace mención sobre la jornada ordinaria de trabajo y ratifica los señalado por la OIT; al igual, el Texto único ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley que versa sobre la jornada de trabajo.

Cabe mencionar, en nuestra realidad donde existen distintos regímenes laborales, cada grupo ocupacional tiene regulación dirigida, determinados en horas diarias y semanales.

Núñez (2022) en Perú, no existe una sistematizada catalogación singular de regímenes laborales; se tiene información que aproximadamente existen 15 regímenes laborales en la actividad pública y 24 en la actividad privada. Por otro lado Pacheco (2010) refiere los denominados tipos de contratos de acuerdo con el régimen especial laboral; las cuales son compatibles de acuerdo al marco constitucional, deben procurar respetar los derechos fundamentales reconocidos en el cuerpo normativo. El artículo 45° DS N°003-97- TR, Ley que regula la productividad y competitividad laboral lo reconoce; la cual versa que los que trabajan en regímenes especiales se siguen rigiendo por las propias normas y es tratado como tal como régimen especial. Esto es respaldado por la teoría de relaciones laborales que guarda relación con la corriente sociológica, que viene ser el enlace jurídico entre trabajadores y empleadores; mediante la subordinación presta sus servicios, bajo ciertos lineamientos a cambio de una remuneración, se da la interacción entre individuos por el trabajo compartido (Martín, 2003.p.3).

Asimismo, Alva-Diaz et al. (2021) los médicos residentes en Perú presentaron síntomas depresivos, la cual guardaba relación directa con el número de horas diarias trabajadas. Lo cual; por hora trabajada los síntomas depresivos aumentaban hasta un 7%. Por otro lado, Silveira et al. (2021) es elemental el fortalecimiento de la loable labor de este grupo de trabajadores,

mediante una adecuada motivación. En ese contexto, la jornada laboral de los asistenciales de salud, trabajo de los técnicos y Auxiliares Asistenciales de salud; Ley 28561; donde en el artículo 9 del cuerpo normativo, hace referencia que este grupo de trabajadores deben tener una jornada laboral de seis horas diarias, 36 horas semanales y 150 horas mensuales; esta ley se rige por la ley general de salud N°26842.

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional, según Casación laboral N° 9387- 2014 Lima Norte, en su fundamento Décimo Noveno, los magistrados sostienen, el tiempo utilizado por el trabajador para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada, en virtud que el trabajador ya ingresó a laborar y el hecho de que el empleador pretenda desconocer la jornada ordinaria de trabajo no es justificable ni legal.

Respecto de la subcategoría, sobretiempo como refieren; Toyama & Zarins (2015) en el que analizan que; en relación al constructo de las horas extras, se tiene que indicar que es voluntario para ambas partes tanto en su prestación y su otorgamiento. No obstante, es importante indicar una excepción solo y solo sí, existiera un hecho fortuito o de fuerza mayor que pudieran poner en riesgo a las personas o bienes de la empresa. Si en caso se demostrara la coacción que se pudiera haber ejercitado a cambio de la prestación de horas extras, se determina una sanción expresa: Que en la norma indica el pago del 100% de horas extras laboradas, incluido la indemnización a favor del trabajador” (p.413). Por otro lado, García (2009), indica que es toda actividad que se realiza en exceso de una jornada establecida, diaria, semanal y mensual (p.33). En términos generales cabe mencionar al autor Arévalo (2016) el trabajo en sobretiempo son aquellas horas trabajadas, que exceden una jornada legal u ordinaria que existe en un centro de labores (p.299-300).

De la subcategoría, productividad de la masa, la OIT (2008) ratifica a la productividad como un medio para la mejora de vida de los trabajadores, la cohesión social, sostenibilidad de las empresas y el desarrollo económico. Asimismo, Medina (2020) el adecuar e implementar estrategias en base a la experiencia de realidad social, cultural y tecnológica; es necesario toda vez que la productividad de dependencia de todos los miembros. Por otro lado, Piedmag (2023) donde el riesgo psicosocial, ergonómicos mostraron cifras

alarmantes, mientras que la productividad consiguió un alto grado de eficacia; lo que lleva a analizar, las consecuencias de trabajar en el servicio al prójimo, vulnerando el derecho a gozar de un ambiente laboral óptimo, que brinde condiciones saludables y prevenga los riesgos laborales. Lo cual es influenciado con la teoría de la necesidad de Maslow; entendida que cada individuo es diferente uno del otro, pero en lo que coinciden es en la necesidad; las cuales deben ser atendidas para complementarlas y luego aumentar la productividad, toda vez que el trabajador tiene un valor preciado que el empleador debe valorar (Bohórquez et al., 2020).

Finalmente, respecto a los enfoques conceptuales, para Salas et al. (2021) enfoca la calidad de vida, como experiencia de bienestar social, físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, influye tanto condiciones objetivas como compensación justa, jornadas laborales justas de acuerdo a ley, con clima social de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo; ; bienestar laboral, Cifuentes et al. (2018) bienestar es cuando se logra el equilibrio, físico, espiritual y psicológico, en el trabajo; con el fin de lograr independencia y autonomía para contribuir a la comunidad; clima Social, Aguilar (2020) son comportamientos y actitudes del desempeño humano en un ambiente organizacional guiados por las directrices de multidisciplinarias. Jornada Laboral Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador, se desempeña diariamente, está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo, ese tiempo diario que dedica a la productividad; no debe afectar su salud física o Psicológica. En el sobretiempo Arévalo (2016) el trabajo en sobretiempo son aquellas horas trabajadas, que exceden una jornada legal u ordinaria que existe en un centro de labores y Productividad de la masa, Medina (2020) es adecuar e implementar estrategias en base a la realidad social, cultural y tecnológica; para lograr los objetivos de una organización en cuanto a producción, es necesario toda vez que la productividad de una organización depende de todos sus miembros en alcanzar la meta de producción de bienes o servicios.

### **III. METODOLOGÍA**

En este acápite de estudio se realizó bajo el enfoque cualitativo, porque permite analizar el fenómeno desde su punto de vista natural, siendo ello el fenómeno a estudiar la Calidad de vida y la jornada laboral, en esa línea se recopiló información que sean para los fines del estudio. Según Maxwell (2019) cooperó desde la perspectiva del entendimiento, quiere decir, desde el aspecto en su contexto natural y social; en el estudio cualitativo se hace cargo desde lo inductivo, porque desencadena una realidad concreta.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación viene a ser de tipo básica, motivo por el cual, se investigó información que guardan relación con lo que estamos investigando, en nuestro caso el objeto de estudio, proporcionará nuevos conocimientos, y se relaciona a las categorías que serán asunto de estudio y análisis, que viene a ser la calidad de vida y jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, tal como refiere Carrasco (2017) la finalidad del análisis de la investigación, es el de ahondar los hallazgos científicos a base con la realidad, perfecciona el fondo de determinadas conjeturas científicas.

Mantuvo como delimitación la denominada teoría fundamentada, tal como refiere Lora et al. (2017) el enfoque de esta teoría es el de difundir y visualizar una interpretación de vivencias reales de la vida en la sociedad, en el que interactúa el conocimiento con el fin de explicar a la persona en su entorno; la información recabada de distintos medios digitales y fuentes bibliográficas, como lo son artículos de conocimiento científico, serán rigurosamente analizados y mediante la interpretación podremos tener evidencias concretas, se acudirá a la guía de entrevistas para el recojo de expresiones e ideas de los expertos y tener la claridad y entendimiento propio de la investigación.

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

La investigación, se enfocó en un dinamismo, la importancia radica en reconocer e identificar las categorías, radica en que admitirá el de profundizar los conceptos aunado a las subcategorías, de esa manera examinar el efecto de los datos obtenidos. (Ver anexo 1)

Tabla 1

#### *Matriz de categorización*

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
1° Calidad de Vida	Salas et al. (2021) se concibe como experiencia de bienestar social, físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, influye tanto condiciones objetivas como compensación justa, jornadas laborales justas de acuerdo a ley, con clima social de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo.	1.1 Bienestar Laboral  1.2 Clima Social
2° Jornada Laboral	Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador, se desempeña diariamente, está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo, ese tiempo diario que dedica a la productividad; no debe afectar su salud física o Psicológica; asimismo, el sobretiempo se remunera como horas extras.	2.1 Sobretiempo  2.2 Productividad de la masa

### **3.3. Escenario de Estudio**

Se tomó en cuenta el escenario de investigación a la provincia Constitucional del Callao, esta provincia tiene afluencia de población urbanística según la problemática planteada, los lugares a intervenir con nuestro instrumento la guía de entrevista, fueron el Hospital del Callao, seguidamente se acudió al Juzgado Laboral de Lima Centro, sede Alzamora Valdez, toda vez que es el juzgado especializado en materia Laboral, ubicado en Esq. Abancay y Colmena S/N Cercado de Lima, cuyo número de central telefónica es 01-4101818. Estudio jurídico laboral ubicado en jirón Coronel Camilo Carrillo N° 225 oficina 601, en el distrito de Jesús María. Se tuvo en cuenta la apropiada selección para ejecutar el proceso de entrevista, toda vez que los expertos en materia laboral, tienen suficiente experiencia en defensa de los trabajadores.

### **3.4. Participantes**

Los que intervinieron en la presente investigación fueron los funcionarios que trabajan en el sector público, abogados litigantes particulares con amplia experiencia en Derecho laboral y constitucional, donde se actuó con la mediación de la guía de entrevista, la cual tiene relevancia con la colecta de datos, pues se conoce la idoneidad, la trayectoria por el tiempo de experiencia prestados en distintas entidades públicas y privadas. (Ver anexo 2)

Tabla 2

*Lista de Participantes entrevistados*

<b>Descripción</b>	<b>Apellidos y nombres</b>
01 Abogado del 20° Juzgado Laboral especializado sede Alzamora y Valdez	Caqueo Miranda Luis Enrique
01 Abogado Conciliador de SUNAFIL	Castañeda Echeandía Marco Antonio
01 Abogado especialista con Maestría en Derecho Constitucional	Salcedo Torres Ivan Fernando
07 Abogados en materia Laboral	Jara Bautista José Luis Babilón Grados Fidel Ernesto Goyas Ladera Mónica Luz Álvarez Corzo Miguel Ángel Mantilla Diaz Kevin Antonio Cáceres Carrillo Karla Medina Becerra Freddy Santiago

Tabla 3

*Fuente de análisis documental*

<b>Tipo de documento</b>	<b>Relacionado al</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas Lab.N°2168-2012/Lima</li> <li>• Expediente N° 01574-2019-0-1801-JR-LA-07</li> <li>• Decreto Legislativo N° 910 Ley General de inspección del trabajo y defensa del trabajador</li> <li>• Decreto Legislativo N°1153 Art. 3.2 Inciso a)</li> <li>• Ley N°28806 actuaciones inspectivas, inciso c) del artículo 12°</li> <li>• Acta de infracción N°477-2018-SUNAFIL/ILM</li> <li>• DS N°008-2002-TR Art. 9 respecto al sobretiempo de trabajo</li> <li>• Expediente N°4635-2004-AA/TC, considerandos 2.1 al 2.4</li> <li>• Artículos 24° y 26° de la Constitución Política del Perú</li> </ul>	<p>Objetivo General</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Objetivo específico 2</p>

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

El enfoque del estudio es cualitativo, usa la técnica de recolección de datos que son la entrevista y análisis de fuente documental, tal como indica , Sánchez et al. (2021) técnica donde la entrevista es de manera profunda y directa donde se manifiesta el estar frente a frente, quien lleva a cabo las interrogantes es el entrevistador, quien responde a la formulación de las preguntas es el entrevistado; con el fin de tomar conocimiento de que opinión y percepción tiene de las categorías de estudio. De las ideas mencionadas se aplicó las técnicas y sus instrumentos, tal como son, la guía de entrevista y guía de análisis documental, la meta fue la recolección de datos sobre categorías de estudio que son los siguientes; Calidad de Vida y Jornada Laboral de los Técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, el éxito dependió de la información brindada, con detalles del tema a profundidad. Para demostrar legitimidad de los mencionados insumos tanto para la entrevista y análisis documental, estos fueron verificados y validados por expertos metodólogos que fueron tres especialistas en la materia. (Ver anexo 3 y 5)

### **3.6. Procedimiento**

Se inició por identificar el tema a estudiar, eligiendo por afinidad la línea del Derecho Laboral, con sus preguntas y supuestos, consignando el título de Calidad de vida y jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, a la vista de la aprobación de la asesora académica, surgió la identificación de las categorías de estudio para la recolección de datos, como refiere Mendoza & Ávila (2020) el empleo de los instrumentos destinados en la recopilación de datos para el estudio científico es necesario que sea de fuente confiable y tenga objetividad; por consiguiente debe contar con autorización previa para la recolección de datos; en esa línea de ideas, con la objetividad del caso, se procedió una delimitación de las categorías, donde la categoría 1 fue la calidad de vida que guarda relación con las subcategorías Bienestar laboral y el clima laboral; seguido por la categoría 2 jornada laboral, con las subcategorías sobretiempo y productividad de la masa, todo ello con el propósito de realizar un procedimiento, de analizar minuciosamente la información.

### 3.7. Rigor científico

Se tuvo presente la severidad intelectual para su desarrollo, en otras palabras, se consideró un control adecuado en la información que es útil de información para el análisis, y guarda relación con las categorías de estudio; como señalan; Bravo & Osorio (2017) precisan, el ser acucioso brinda una noción para facultar el desarrollo de una investigación, con la cual permitió dar una valoración repensada y científica de los métodos de análisis que involucra a las técnicas de obtención de información.

En ese entender, para que la investigación tenga el rigor científico se llegó a evidenciar a partir del de los datos informativos obtenidos de los expertos en la materia adquiriéndose mediante evaluación rigurosa que brinde confiabilidad respecto a los conocimientos; con relación a la seriedad de la guía de análisis documental, se realiza bajo el estilo estructurado de filtros debido a que nos permite tener información que nos muestra el acceder a información confiable para la investigación, evitando información genérica redundante, así tener una investigación de índole científico con autenticidad y fiabilidad.

Tabla 4

Validación de guía de entrevista

Experto	Cargo	Resultado
<b>Validador 1</b> Soto Capuena Liz	Docente UCV	Aplicable
<b>Validador 2</b> Guillen Chávez Rafael Alfonso	Docente UCV	Aplicable
<b>Validador 3</b> Álvarez Bocanegra César Víctor	Docente UCV	Aplicable

### **3.8. Método de análisis de la información**

Debido a la naturaleza propia de nuestra investigación, el análisis se dirige por ser de tipo hermenéutico, debido a que nos permite realizar la interpretación donde se nos otorgó el comprender la investigación basados en la autonomía de los investigadores que los emplean; ha basado su éxito en la manera de cómo se realiza la interpretación de textos y su labor se sitúa en la determinación e identificación de hallar la originalidad del texto; tal como lo refiere Pérez et al (2019) donde se abarca la temática relacionado en el Derecho laboral; continuando por el análisis, la cual radica en identificar la problemática para seleccionar adecuadamente las estrategias y así generar nuevos supuestos; la descripción, aplicando este método se describió los acontecimientos materiales en la recopilación de datos mediante la guía de análisis documental en relación con las categorías de la calidad de vida y jornada laboral; en la interpretación, se perfila en los lineamientos del Derecho Laboral respecto a la jornada de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, textualmente el artículo 9° de la Ley 28561.

### **3.9. Aspectos éticos**

En una investigación es fundamental la ética; esos principios éticos que emana como parte de la formación por la casa de estudios Universidad César Vallejo, se basa en la RVI N° 062-2023 VI-UCV, en ello se rige los indicadores; respetando las directrices de beneficencia, el actor de la entrevista y pareceres que viertan son discretos, toda vez que su trato son para fines de investigación, la mala intención o no maleficencia, se evitó conversaciones negativas que pudieran afectar a los actores de la investigación en cuanto a opiniones e ideas vertidas; la autonomía, las ideas vertidas de los participantes fueron de forma voluntaria en las entrevistas realizadas; finalmente se aplicó el principio de rectitud o justicia, el decoro a la persona como ser humano que goza de un derecho inherente de protección reconocido en nuestra carta magna. La investigación tuvo como base la norma del APA 7° edición. (Ver anexo 6)

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se tiene los resultados recabados mediante los instrumentos de recojo de información, siendo ello la guía de entrevista y análisis de fuente documental, en relación al Objetivo General, Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022, en relación a ello se planteó la pregunta uno a los especialistas; ¿Considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, según Goyas (2023), Jara (2023), Babilón (2023), Mantilla (2023), Álvarez (2023), Caqueo (2023), Medina (2023), Castañeda (2023), Salcedo (2023) y Cáceres (2023) sostuvieron en su mayoría que el incumplimiento de normas laborales resulta, en la afectación de la calidad de vida del personal técnico y auxiliar asistencial en salud; asimismo, afecta la salud física, materia económica al no ser reconocidos ciertos beneficios sociales cuando son obligados a laborar jornadas fuera de lo establecido en la norma especial a este grupo de trabajadores asistenciales, en ese sentido, el Estado por justicia social debe brindar una protección a estos trabajadores, para que cumplan aménamente su trabajo que consta en ofrecer atención de calidad y adecuados; al no tener una protección se vulnera el derecho a la salud tanto física y psicológica.

Seguidamente se planteó la pregunta dos: De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistencial en salud? los especialistas; Jara (2023), Salcedo (2023), Mantilla (2023) y Medina (2023) mencionaron que todo incumplimiento a las normas laborales debería tener consecuencias, porque de nada sirve un marco legal donde se regula la jornada de trabajo diferente a la jornada ordinaria, si es que no se implementan los mecanismos en el que se deben beneficiar a los trabajadores; consideraron que las personas, funcionarios que dirigen las programaciones, incluso la parte de gerencia y recursos humanos, deben informarse y cumplir con la normativa. Por otro lado, Goyas (2023) indica que previamente a la sanción debía realizarse

una fiscalización preventiva e informativa de todas las entidades que realizan las labores asistenciales; incluso refiere que es posible detectar en base a la información del PLAME al que tiene acceso la SUNAT y el Ministerio de trabajo. Entonces, ante el incumplimiento que se logre detectar se les debe aplicar una sanción.

Los especialistas Álvarez (2023) y Castañeda (2023) coinciden que existe la Ley 28806 y su reglamento, en la cual se establecen las sanciones respecto de los incumplimientos de la normativa de jornada laboral siendo considerada una falta muy grave. Del mismo modo, Caqueo (2023) considera que debería sancionarse a los empleadores no solo económicamente, sino también hasta por la vía penal por atentar con la salud de los trabajadores, crear un precedente para que no se incurra en la costumbre de hacer caso omiso a las leyes laborales. En esa línea, el especialista Babilón (2023) indica que se debería sancionar a los empleadores que incumplan la normativa, toda vez que la imposición a las jornadas laborales de mayor duración conduce a que el trabajador sea proclive a una afectación en su salud. En posición neutra tenemos a la especialista Cáceres (2023) que indica que se debe evaluar la situación, y si el incumplimiento es por imposición de algo que no sea la libertad o voluntad del trabajador; entonces, se debe sancionar a la parte empleadora.

En cuanto a la tercera pregunta; En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? los especialistas, Jara (2023), Goyas (2023), Mantilla (2023), Álvarez (2023), Medina (2023) consideran que existen diversas causas entre ellas el desconocimiento de las normas laborales, también el hacer creer a los trabajadores que cumplir más horas de trabajo significa ser el mejor trabajador, y tiene mejor compromiso que otros con el solo hecho de quedarse más tiempo; a su vez, otra causa vendría a ser la falta de información del propio trabajador, quien por desconocimiento, suscribe un contrato de naturaleza asistencial con una jornada mayor a la establecida en la norma, quiere decir, que las causas vienen a ser por lo general el desconocimiento o dejadez del empleador al incumplir la normativa. De otro modo; Babilón (2023) y Caqueo

(2023) manifiestan que, otra de las recurrentes causas es el querer ahorrar dinero al no contratar más personal. Es una idea errónea respecto del recurso y talento humano, que el empleador quiere cubrir la brecha de atenciones en salud de esa manera; pero a costa del grupo de asistenciales que dan todo de sí, exponiendo su salud. Cáceres (2023), Salcedo (2023) y Castañeda (2023) coinciden en que dentro de las causas probables que puedan darse es el mal manejo de distribución de las programaciones de jornadas de los trabajadores, puesto que, al ser derechos progresivos dependen de la voluntad de los tipos de encargados, jefes, coordinadores y sobre todo tipos de gobiernos que lleguen y se proponga invertir en el sector salud, que por años ha sido golpeado no solo por la pandemia, sino por el desinterés de sus autoridades.

Asimismo, se tiene los resultados desde la técnica de análisis documental, el pronunciamiento de la Corte suprema Cas Lab. N° 2168-2012/Lima; en el que, los magistrados sostienen en su considerando tercero, se aplica el principio in dubio pro operario, en razón a la Ley 28561 del artículo 9, sobre las mejores condiciones a favor de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud donde señala “admitir la postura de la demandada, constituirá afectación al principio al derecho de igualdad (...) un trato diferenciado en relación a la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de Salud sujetos al régimen del sector público y los técnicos y auxiliares asistenciales de Salud de la actividad privada”.

El expediente N° 01574-2019-0-1801-JR-LA-07, del 20° Juzgado Laboral especializado de la sede Alzamora y Valdez; en su considerando 2.21 se evidenció que el empleador incumple la normativa laboral, imponiendo una jornada mayor a la permitida legalmente, ascendente a 48 semanales. Los Derechos laborales son irrenunciables ello está reconocido en la constitución y toda normativa se debe cumplir, sensu contrario el empleador agravia a la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud.

El Decreto Legislativo 910 referido a la Ley General de inspección del trabajo y defensa del trabajador en el artículo 5 inciso a) Indica que la inspección de trabajo como servicio público está a cargo del ministerio de trabajo y promoción social, el cual verifica el cumplimiento de las normas

laborales de cualquier nivel o rango. El Estado en un constructo protector cumple con la función inspectiva de disposiciones normativas en materia laboral.

Ahora bien, en relación al objetivo específico 1, Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022; respecto a ello se planteó la cuarta pregunta En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud? La respuesta de los entrevistados; Jara (2023), Goyas (2023), Babilón (2023), Castañeda (2023), Medina (2023) y Álvarez (2023) concordaron que afecta el bienestar laboral en razón que no pasa tiempo con su familia, incluso se perjudica su proyecto de vida que impide se pueda desarrollar como ser humano en la población. ello conllevar a la afectación del clima entre sus compañeros, No existe bienestar laboral al saber que sus derechos laborales están siendo vulnerados, considero que en este rubro u otro no se disfruta plenamente, toda vez que la afectación será mayor o menor según el trabajador viva cerca, lejos tenga una edad determinada.

Por otro lado Mantilla (2023), Caqueo (2023) y Cáceres (2023) coinciden en que este incumplimiento afecta la salud física, mental por el cansancio; el constructo bienestar laboral se refiere que el trabajador disfrute del ambiente de trabajo y pueda interrelacionarse entre sí con sus compañeros e incluso con su empleador, al existir el incumplimiento se resquebraja pierde esa esencia de ser un segundo hogar; en esa línea mencionamos la opinión del especialista en el área del Derecho Constitucional Salcedo (2023) afecta al bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, en razón de que nuestra carta magna en el artículo 22 indica que toda persona tiene Derecho a la paz , la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida; entonces se entiende que el trabajo es base de la realización de una persona uno de los criterios y principios rectores del Derecho laboral es la irrenunciabilidad.

En cuanto a la Quinta pregunta del objetivo específico 1; Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador? a ello las respuestas de los entrevistados; Jara (2023), Goyas (2023), Babilón (2023), Mantilla (2023), Caqueo (2023), Álvarez (2023), Cáceres (2023), Medina (2023) de manera uniforme consideraron que es un problema generalizado en el sector salud y porque no decir de los demás rubros; toda vez que existe un mal manejo de quienes gestionan o están a cargo de las programaciones, y se pretende que se labore fuera de la jornada establecida por una jornada con una regulación especial como es el caso de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud. Ello afecta sin duda el bienestar laboral de los trabajadores y sin duda es consecuencia del incumplimiento; entonces concluyeron que debería existir una pauta o lineamientos donde el área de recursos humanos sean los encargados de respetar y hacer cumplir la normativa. Ello genera un conjunto de malestares la cual genera una serie de malestares como el estrés de los trabajadores y hasta conllevar en la baja producción, existe una vinculación directa en concordancia con el incumplimiento de norma laboral.

Por otro lado, Salcedo (2023) indica que existe un nexo de causalidad entre el incumplimiento de la ley y respecto al disfrute del bienestar laboral favorable; entonces al ser evidente el nexo de causalidad señaló que como consecuencia de ese incumplimiento afecta al personal de salud técnicos y auxiliar asistencial el no disfrutar ese bienestar laboral que corresponde. A lo que Castañeda (2023) manifiesta que se incumple el descanso se incrementa la posibilidad de fallos y afectación del derecho de terceros.

En relación a la sexta pregunta del objetivo específico 1; en su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud? Los entrevistados, Jara (2023), Goyas (2023), Babilón (2023), Mantilla (2023), Caqueo (2023), Álvarez (2023), Cáceres

(2023), Salcedo (2023), Medina (2023) y Castañeda (2023) de manera unánime aseveraron que los casos que pudiera darse la necesidad que un trabajador trabaje más tiempo es en caso fortuito o fuerza mayor o una situación de por ejemplo, la pandemia que hubo, vimos la realidad de muchos asistenciales que salían a trabajar poniendo en riesgo hasta su propia vida; la alternativa para no afectar el bienestar laboral simplemente no incumplir con su jornada establecida por Ley, entonces tendrá su descanso óptimo para iniciar su labor al día siguiente. La alternativa es contratar personal de salud para cubrir la brecha de atención y los empleadores no pueden pretender sobrecargar de trabajo al personal que va diario a cumplir una jornada que supera en horas lo establecido en jornadas especiales de trabajo, como en el caso de esta investigación. Es de público conocimiento la falta de personal en las instituciones prestadoras de servicios de salud, consideran que son una de las causas del incumplimiento de la normativa; una alternativa de solución es contratar personal para cubrir la brecha de atención y de esa manera es posible cumplir esta jornada regulada en el que el trabajador se desempeñe en un ambiente de trabajo con bienestar laboral.

Asimismo, se tiene los resultados desde la técnica de análisis documental. El Decreto legislativo N°1153 en el artículo 3.2 inciso a) regula la política integral e inclusión de técnicos y auxiliares asistenciales en salud como personal de salud. Con esta inclusión se busca garantizar el bienestar laboral de los asistenciales y reconocer su rol, su jornada, deberes y derechos; las cuales están establecidas en la Ley 28561.

La Ley N° 28806 que versa respecto al origen de las actuaciones inspectivas en caso concreto el análisis se basa en el inciso c) del artículo 12° donde el Estado en su deber de protector dará inicio a las actuaciones inspectivas cuando una de los orígenes sea por denuncia del trabajador afectado, en muchos casos son anónimos y reservan los datos del trabajador para evitar posible hostilización laboral.

El acta de infracción N°477-2018-SUNAFIL/ILM; donde los hechos constitutivos de infracción MUY GRAVE fueron el no cumplir la jornada legal de técnicos asistenciales de Laboratorio; seguido por; no cumplir con efectuar con el pago de integro de horas extras por labores en sobretiempo efectuado por los técnicos asistenciales. Sunafil cumple con fiscalizar ante hechos de incumplimiento de la jornada laboral que establece una ley con jornada especial del personal asistencial en salud.

Con respecto al objetivo específico 2: Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022. Se planteó la Séptima Pregunta, en su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud? Los entrevistados; Jara (2023), Goyas (2023), Babilón (2023), Mantilla (2023), Caqueo (2023), Álvarez (2023), Cáceres (2023), Salcedo (2023), Medina (2023) y Castañeda (2023) respondieron con gran similitud que el trabajador al ver el incumplimiento de su jornada que le corresponde por Ley, va afectar en el clima social de trabajo toda vez que van estar inconformes, con desazón porque sienten que sus derechos no son respetados y que están trabajando en sobretiempo y no existe reconocimiento por este esfuerzo adicional, tiempo que dejan de estar con su familia y poder realizar incluso otras actividades, las horas en sobretiempo son facultativas y no se deben imponer. Del mismo modo se verá reflejado en el aspecto físico por la naturaleza de la labor hasta conlleva a ser desgastante; afecta el clima social de trabajo pues tendrían desazones, cansancio, las relaciones interpersonales no se desarrollarían, los trabajadores estarían desanimados, inconformes. De hecho, que se manifestaría la afectación hasta en el nivel emocional y psicológico. En ese entender los especialistas consideran que afecta, en el bienestar laboral, en el aspecto económico e intrapersonal, el clima social de trabajo se vería sesgado por las razones que son jornadas largas y ello perjudica al personal que al salir de labores se siente cansado sin ánimo.

Respecto a la octava pregunta del objetivo específico 2; en su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo? los especialistas entrevistados; Jara (2023), Goyas (2023), Babilón (2023), Mantilla (2023), Caqueo (2023), Álvarez (2023), Cáceres (2023), Medina (2023) y Castañeda (2023) concordaron en mayoría que afecta, de manera económica, emocional, amical, y familiar. Destacaron la afectación física en este punto en razón de que la labor que desempeñan los trabajadores asistenciales de la salud es de servicio y ellos están en constante movimiento tomando muestras, dando confort al paciente, y la visión según la experiencia de los especialistas han observado casos en que la salud ocular es afectada. Entonces efectivamente se evidencia la afectación por sus labores en sobretiempo. El incumplimiento de la jornada diaria, semanal y mensual regulada para los asistenciales de salud técnicos y auxiliares; repercute al derecho de percibir un reconocimiento al existir el incumplimiento el trabajador es afectado económicamente incluso es tiempo que deja de estar con su familia y afecta en sobremanera al fuero personal. Aclarar que las labores en sobretiempo son voluntarias y no deben ser obligadas al trabajador, en este caso se está vulnerando a la normativa de una jornada especial para los trabajadores asistenciales en salud, se afecta su economía, el tiempo que puede disfrutar en familia, su proyección de vida en semanas y meses que sumando son horas en sobretiempo que el empleador a sabiendas está incurriendo en infracción y que el trabajador de pleno Derecho puede reclamar mediante la vía administrativa y judicial.

Por otro lado, Salcedo (2023) resalta la afectación para los asistenciales técnicos y auxiliares un exceso en el tiempo de trabajo va desgastar de manera física y hasta donde ha podido observar el personal asistencial técnico y auxiliar de salud sea de enfermería, laboratorio, y otros están en plena actividad tomando muestras, trasladando al paciente, atendiendo en triaje a los asegurados; son el primer rostro de atención. Entonces esa labor es desgastante por la realización de diversas actividades y la alta demanda de atenciones que hasta incluso deviene en insultos y malos tratos de los

pacientes. Ya si hablamos de los turnos nocturnos, devienen tambien en afectación por falta de descanso porque se sacrifica el tiempo de descanso y el no dormir esas horas afecta en su salud.

Finalmente, respecto a la novena pregunta del objetivo específico 2; de acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, los entrevistados; Jara (2023), Goyas (2023), Babilón (2023), Mantilla (2023), Caqueo (2023), Álvarez (2023), Cáceres (2023), Medina (2023) y Salcedo (2023) aseveraron con gran similitud que, es de conocimiento público, mediante reportajes, noticias y hasta los mismos justiciables que acuden a consultar, siempre existe sobretiempo no remunerado en el sector salud. No se cumple la normativa y debe ser fiscalizado y a estos trabajadores tratarlos con dignidad y respeto; las empresas privadas e incluso públicas cuando usan servicios de terceros como la asociación publico privada son los que de manera autoritaria, imponen jornadas fuera del marco de la Ley. Es necesario la intervención inspectiva de las autoridades de trabajo en visitas inopinadas para posterior, judicializar cada caso en concreto; coinciden en mencionar que en el sector privado existe un desconocimiento y aprovechamiento por parte de los empleadores, ante la necesidad laboral de este grupo de asistenciales, lo cual se evidencia en el exceso de horas laboradas y no reconocidas económicamente, bajo el sometimiento de despido laboral. Es un tema generalizado que se ve reflejado en la realidad de muchos trabajadores asistenciales con esta problemática por el desconocimiento, falta de voluntad y se refleja en los procesos judiciales que se inician, la carga procesal en los juzgados laborales; esto refleja que en la práctica no se está cumpliendo con la jornada laboral establecida por Ley.

Por otro lado, Castañeda (2023) manifiesta respecto a esta interrogante no puede generalizar, ya que su labor no está directamente ligada a ello, pero asevera por los casos que llegan a SUNAFIL en otros sectores es una constante el incumplimiento de las normas respecto a la jornada laboral, situación que preocupa y que merece toda la atención del Estado que debe implementar políticas a favor del trabajador.

Asimismo, se tiene los resultados desde la técnica de análisis documental. El Decreto supremo N° 008-2002-TR, en el artículo 9 se refiere respecto al sobretiempo y que esta es voluntario y facultativo; no debe ser impuesto por el empleador. No obstante, hay excepción en casos fortuitos o de fuerza mayor que pudiera poner en peligro inminente a las personas o bienes del centro laboral o la continuidad de la actividad productiva. En caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo así no hubiera disposición expresa por el empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente y por ello procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

En el Expediente N°4635-2004-AA/TC, El TC en sus considerandos 2.1 al 2.4, los magistrados evaluaron que al exponer de esa manera a los trabajadores y en jornadas atípicas y de larga duración no les permitía el disfrute del tiempo libre y el descanso y por ello se afecta el derecho a la salud, y protección del medio familiar pues los trabajadores son el medio de sustento de su entorno interpersonal.

Finalmente, se analizó el artículo 24° y 26° de la Constitución política del Perú; nuestro ordenamiento jurídico por supremacía constitucional destaca que los derechos laborales están protegidos y tiene esa característica especial de ser irrenunciables y cuando existiera duda insalvable de cierta manera; los operadores jurídicos interpretarán favorablemente en beneficio de defender al trabajador sobre el derecho vulnerado. Entonces al existir normas especiales se advierte que puede existir interpretaciones distintitas ello dependerá del razonamiento y la aplicación de la hermenéutica jurídica en caso concreto.

Con respecto a la DISCUSIÓN, en base a la contrastación de información de teorías, enfoques conceptuales, resultados y antecedentes, se logró distinguir las similitudes y diferencias en función a los objetivos planteados. En relación con el objetivo general de la investigación, la teoría de las necesidades de Maslow, que explica la característica piramidal de las necesidades; por orden de comportamiento e influencia y la necesidad de autorrealización que mediante el trabajo se logra. Los resultados obtenidos señalan que, con el incumplimiento de la Ley respecto a la jornada de los técnicos y auxiliares,

generan la afectación directa al trabajador a su vez a la norma laboral especial que tienen los técnicos y auxiliares asistenciales, dado ello también tiene una implicancia en la familia, en su proyecto de vida profesional que todo ser humano anhela.

Esto coincide con la investigación previa de Flores et al. (2018) que el personal de primera línea de atención no es tomado como prioridad y que las condiciones de trabajo vulneran el derecho de este grupo de servidores al goce pleno del poder desarrollarse en la sociedad; asimismo, esta idea guarda relación con Cueva (2019) quien afirma que este grupo ocupacional se encuentran expuestos a riesgos biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos como pinchazos con material punzocortantes y contacto con materiales contaminados o pacientes potencialmente infectados aunado al trabajo ajetreado. Esto es apoyado por el pronunciamiento de la Corte Suprema en el que aborda el principio in dubio operario y ratifica que no debe existir un trato diferenciado. (CAS LAB. N°2168-2012/LIMA).

Para Salas et al. (2021) bienestar laboral es una experiencia de confort social, físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo; esto contribuye en el desarrollo del ser humano y se desarrolla tanto en las condiciones objetivas como compensación y jornadas laborales justas de acuerdo a ley; oportunidades de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo, y el crecimiento profesional laboral. Asimismo, Cifuentes et al. (2018) bienestar es cuando se logra el equilibrio, físico, espiritual y psicológico en el trabajo; con el fin de lograr independencia y autonomía para contribuir a la comunidad; en las jornadas de trabajo es necesario hacer pausas activas, ello contribuirá en la salud y el confort adecuado del grupo humano laboral. Según los resultados de las entrevistas se obtuvo que en la realidad el personal asistencial técnico y auxiliar no disfruta en su trabajo el anhelado bienestar, toda vez que están obligados a cumplir jornadas ordinarias de trabajo, que merma trascendentemente a su bienestar y calidad de vida. Lo cual tiene similitud con lo obtenido por Caicedo (2019) que indica que el bienestar laboral y calidad de vida está vinculada con el mismo derecho a la vida, es menester que la prestación de los servicios sean

eficientes; por ello, el personal asistencial debe contar con los suficientes recursos, para afianzar la calidad de vida en sus labores, debiendo existir directrices que respalden la calidad de atención y regular leyes que beneficien a este grupo de profesionales.

De lo manifestado se desprende que efectivamente el incumplimiento a la jornada laboral estipulado literalmente en el artículo 9 de la Ley 28561, afecta al personal técnico y personal auxiliar asistencial de la salud, respecto a la calidad de vida directo del trabajador y a su vez la norma laboral especial con que se rige; asimismo en caso de duda se debe aplicar el principio *in dubio pro operario* a favor del trabajador, ya sea del régimen público o privado, con la finalidad de desarrollar jornadas justas establecidas por la norma laboral, evitando las jornadas extensas que generan un impacto negativo en la salud psicológica, física y un proyecto de vida del trabajador asistencial en salud. En síntesis, el incumplimiento a la normativa laboral con relación a la jornada especial, establecida por Ley, vulnera el principio de irrenunciabilidad de Derechos laborales reconocida por la Constitución Política, el no tomarlos en cuenta, restringirlos de sus Derechos; hacen que este grupo de trabajadores estén en desprotección.

En cuanto al objetivo específico 1, la teoría del desarrollo humano, es un sistema que establece la satisfacción de una comunidad, grupo o persona; donde existe integración entre comunidades, se mide por niveles de empleo, educación y salud. (Carreón et al., 2017, citado por, García-Lirios, 2019). Asimismo, Benavides & Cerra (2018) la prevención como medida de evitar lesiones, enfermedades e incapacidades es tarea de la salud laboral; es contribuir a que los individuos disfruten de una prolongada y saludable vida en su trabajo. Los resultados obtenidos reflejaron que el incumplimiento a la jornada laboral establecido por Ley 28561; afecta el bienestar laboral en razón que el trabajador no pasa tiempo con su familia, incluso perjudica su proyecto de vida e impide que se pueda desarrollar como ser humano en la sociedad. Ello conlleva a una afectación del clima social entre sus compañeros, del mismo modo, el incumplimiento afecta la salud física, mental por el cansancio; el constructo bienestar laboral se refiere que el trabajador disfrute del ambiente

de trabajo y pueda interrelacionarse entre sí, esta postura guarda relación con Acosta et al. (2022) estudio realizado, en un hospital II en Colombia; las posibles causas de la sobrecarga de labores es el número de horas semanales laboradas ello afecta a que los trabajadores disfruten de un óptimo bienestar laboral favorable; por otro lado, Sánchez (2021) refiere, surgen problemas musco-esqueléticos por mala postura, dificultades auditivas, visuales por espacios de trabajo poco iluminados y con ruido. Aunado de riesgos de trabajo con relación a lo psicosocial, como estrés asociado con acumulación excesiva de trabajo e inadecuada distribución de tiempo. Esto coincide con un estudio previo de León (2022) llegó a determinar la presencia de tensión, agobio, angustia en el profesional de salud expuesto a jornadas laborales; relacionado a los aspectos físico, biológico y social.

Al respecto Lapo (2018) sostiene que, el trabajo asistencial de salud requiere, no solo de conocimientos y aptitudes, sino también actitudes de compromiso social, un liderazgo rector que fomente el compromiso en mejora directa que se refleje en el talento humano en asegurar el bienestar laboral y por ende en la atención de los pacientes. Esto es apoyado por el Decreto Legislativo N°1153, con la inclusión como personal de salud a los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, se busca garantizar el bienestar laboral de los asistenciales y reconoce su rol, su jornada, deberes y derechos; las cuales están establecidas en la Ley 28561.

De dicha contrastación se desprende, que efectivamente que los asistenciales en salud no cuentan con adecuado bienestar laboral, al realizar sus labores y ello tiene relación probablemente con el incumplimiento a la normativa laboral, toda vez que la afectación se puede manifestar en que el trabajador deje de disfrutar el tiempo en familia, que su proyecto de vida no se concrete respecto a que le falta tiempo para perfeccionarse en su profesión, afecta su salud física y mental por el cansancio debido al sobreesfuerzo de horas laboradas.

Por la naturaleza de trabajo asistencial y habiendo analizado distintas fuentes es necesario que los empleadores con el fin de coadyuvar la labor de los técnicos y auxiliares, garantice su bienestar laboral primero acatando la normativa respecto a la jornada laboral y seguido por buscar mecanismos que

busca evitar cualquier forma de tensión que pueda generar en el fuero intrapersonal del trabajador.

Finalmente, sobre el Objetivo específico 2, el derecho al respeto de los Derechos fundamentales como es el trabajo que es inherente a la dignidad humana, es la obligación de los empleadores o quienes cumplen ese rol del poder de dirección y tienen subordinados. Los cuales tienen el deber de respetar las normativas especiales vigentes. En el caso de incumplimiento de la Ley de los Técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, objeto de la presente investigación de los resultados obtenidos a través, de los instrumentos de recolección de datos, evidencian que el incumplimiento de la normativa respecto a la jornada laboral, afectan a su integridad y dignidad como persona por el poco valor que se le da como profesional, el incumplimiento por parte del empleador, genera la afectación del clima social de trabajo pues los asistenciales en salud tienen tendencia a tener desazones, cansancio, teniendo como resultado trabajadores desanimados, inconformes; hasta incluso acarrear a desarrollar síndrome de burnout.

Esto se relaciona con lo hallado por Calderón et al. (2019) ante el aumento de la población, la jornada de trabajo es de ocho horas diarias pues pretende cubrir las brechas, la regulación de remuneración para estos profesionales se reglamentó solo en la última década y no hay ofertas de avanzar profesionalmente en la disciplina; en esa línea de ideas Reyas (2021) analizó las condiciones referidas al ambiente laboral y la acumulación de trabajo en personal asistencial de salud del área de enfermería en un Hospital de Rosario Argentina; concluye, que la sobrecarga de trabajo aunado a tareas administrativas ajenas en el ejercicio de la profesión durante la jornada laboral acarrea en situaciones de estrés en el personal asistencial de salud, provocando así la afectación del derecho a gozar de una calidad de vida digna.

Núñez (2022) en Perú, no existe una sistematizada catalogación singular de regímenes laborales; se tiene información que aproximadamente existen 15 regímenes laborales en la actividad pública y 24 en la actividad privada. En ese sentido; Pacheco (2010) refiere los denominados tipos de contratos de acuerdo con el régimen especial laboral; las cuales son compatibles de acuerdo

al marco constitucional, deben procurar respetar los derechos fundamentales reconocidos en el cuerpo normativo.

El artículo 45° DS N°003-97- TR, Ley que regula la productividad y competitividad laboral lo reconoce; la cual versa que los que trabajan en regímenes especiales se siguen rigiendo por las propias normas y es tratado como tal como régimen especial. Esto es refrendado por el análisis de los artículos de la constitución Política; 24° y 26° en el que el ordenamiento jurídico constitucional; destaca que los derechos laborales están protegidos y tiene esa característica especial de ser irrenunciables y cuando existiera duda insalvable de cierta manera; los operadores jurídicos interpretarán favorablemente en beneficio de defender el derecho vulnerado.

De los resultados obtenidos se infiere que, el incumplimiento de la Ley 28561, respecto a jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo en razón de que esta se evidencia en el plano económico toda vez que el trabajador asistencial deja de percibir una remuneración justa, aquello afecta su integridad y dignidad como persona al sentirse invisibilizado por el empleador. Conlleva a que en el clima social de trabajo se presente el cansancio, los desazones, la inconformidad y ello conlleva según manifestaron los especialistas a desarrollar el síndrome de burnout; el incumplimiento de una norma laboral tiende a tirar por cualquier arista al descontento.

En esa línea de ideas, no se respeta lo indicado en nuestra carta política en el que el artículo 24° versa que el trabajador tiene Derecho a una remuneración equitativa y suficiente, se incumple pues en la realidad el personal técnico y auxiliar asistencial percibe una remuneración paupérrima y la escala de beneficios para una adecuada nivelación de sueldos no ha sido debatido ni tomado en cuenta, considero por lo mismo que son ignorados y ninguna autoridad, gremio o colegio profesional de salud a las que se encuentran incluidos, se han manifestado y que los técnicos y auxiliares brindan apoyo como equipo médico; se subordinan a las funciones encomendadas; y ello sumado a la desunión y desconocimiento de sus derechos laborales de parte de los mismos técnicos y auxiliares; los hace más vulnerables al abuso y omisión al cumplimiento de leyes laborales por parte del empleador.

## **V. CONCLUSIONES**

PRIMERO.- El incumplimiento de la jornada laboral, según el artículo 9 de la Ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en los hospitales y en los centros de salud privados; respecto a la calidad de vida directo del trabajador y a su vez la norma laboral especial con que se rige; asimismo, en caso duda se debe aplicar el principio in dubio pro operario a favor del trabajador, ya sea del régimen público o privado, con la finalidad de desarrollar jornadas justas establecidas por la norma laboral, evitando las jornadas extensas que generan un impacto negativo a la salud psicológico, físico y un proyecto de vida del trabajador asistencial en salud.

SEGUNDO.- El incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta a los trabajadores asistenciales en salud, pues no cuentan con adecuado bienestar laboral, al realizar sus labores, toda vez que la afectación se puede manifestar en que el trabajador deje de disfrutar el tiempo en familia, su proyecto de vida no se concrete al perfeccionarse en su profesión, a la salud física y mental, por el sobre esfuerzo de horas laboradas; Asimismo, la norma laboral no garantiza al trabajador asistencial, porque el empleador Estatal y privado no acata respecto a la jornada laboral, generando una afectación intrapersonal del trabajador.

TERCERO.- Finalmente, el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa en los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en los hospitales y en los centros de salud privados; en razón de que esta se evidencia en el plano económico toda vez que el trabajador asistencial deja de percibir una remuneración justa, aquello afecta su integridad y dignidad como persona al sentirse invisibilizado por el empleador; por el sobre esfuerzo laboral se desarrollaría el síndrome de burnout; Asimismo, el empleador público y privado, agravia la norma constitucional el artículo 24° del trabajador que tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

PRIMERO. - Se recomienda, al Ministerio de trabajo que, mediante los órganos adscritos, Servir y Sunafil, realicen una inspección de trabajo idónea en situ, con la finalidad de prevenir el abuso del empleador público y privado, respecto a los derechos laborales establecidos en la Ley 28561, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, en aplicación del principio de la legalidad, y el principio in dubio pro operario a favor del trabajador.

SEGUNDO. - Se recomienda, a la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante la subintendencia de fiscalización laboral realice inspecciones oportunas a las entidades privadas prestadoras de salud, clínicas, centros médicos de salud, asociación pública privada (APP), con la finalidad de supervisar el cumplimiento de la norma laboral especial Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, para los técnicos asistenciales en salud.

TERCERO.- Finalmente, se hace la recomendación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), supervise, desarrolle fiscalizaciones laborales en las entidades públicas prestadoras de salud hospitales, postas médicas, institutos nacionales de salud y direcciones regional de salud, con la finalidad de supervisar el cumplimiento de la norma laboral especial Ley 28561, respecto al cumplimiento de la jornada laboral de 150 horas mensuales, para los técnicos y auxiliares asistencial en salud, y velar por los derechos laborales.

## REFERENCIAS

- Acosta-Romo, M., David Andrés Castro-Bastidas, & Bravo-Riaño, D. F. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. <https://www.proquest.com/docview/2727917145/19CE90F682154DC2PQ/6?accountid=37408>
- Aguilar Tarazona, G. L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
- Alva-Díaz, C., Nieto-Gutiérrez, W., Taype-Rondán, A., Timaná-Ruiz, R., Herrera-Añazco, P., Jumba-Armas, D., ... & de Residentado Médico, C. N. (2021). Asociación entre horas laboradas diariamente y presencia de síntomas depresivos en médicos residentes de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(1), 22-28. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v50n1/0034-7450-rcp-50-01-22.pdf>
- Arévalo. J. (2016). Tratado de derecho laboral. Primera Edición. Breña, Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Beltrán, J. M., & Carvajal, A. B. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508. <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/55964256022.pdf>
- Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32, 377-380. <https://www.scielosp.org/article/ga/2018.v32n4/377-380/>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Bravo, X. R., & Osorio, B. (2017). Criterios de Calidad y Rigor en la metodología Cualitativa. *Gac Pedagógica*, 36, 62-74.
- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)

- Calderón, M. L., Velázquez, M. D. R. H., & Solorzano, S. E. S. (2019). Condiciones laborales del profesional de enfermería ecuatoriano. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(15), 3.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471202>
- Capogrossi, L. (2020). "La época de los esclavos se acabó": género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (66), 173-190.  
<https://www.proquest.com/docview/2377368118/fulltextPDF/C217C089A2B6469EPQ/9?accountid=37408>
- Carrasco, S. (2017) *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos.
- Cifuentes, J. R. C., Castro, Y. F. C., Paz, C. A. G., Ortega, J. M. R., & Sinisterra, D.T. V. (2018). La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar realizando una pausa activa con Terapia Ocupacional. *Boletín Informativo CEI*, 5(1).  
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1566/1535>
- Cueva Zambrano, P. G. (2019). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones\\_CuevaZambrano\\_Patricia.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones_CuevaZambrano_Patricia.pdf?sequence=1)
- Decreto supremo N° 003-97-TR - Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Vol. 41). Fondo Editorial de la PUCP.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5H3ZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Derecho+individual+del+trabajo+en+el+Per%C3%BA+&ots=v>

5a4At-KMi&sig=iHTzSyld8uknx35do8tkbMAzK\_4

- García Manrique, Á. (2009). Jornada, Horario De Trabajo Y Horas Extras. *Guía Operativa N 5. Soluciones Laborales*
- García-Lirios, C. (2019). Dimensiones de la teoría del desarrollo humano. *Ehquidad*, (11), 27-54.
- Germán, J. O. M., Melo, A. Y. P., Salazar, G. L., & Núñez, A. M. L. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>
- Guirado Aguilera, D. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. <https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAl>
- Heidy Yuliet Caicedo Fandiño. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Meta-análisis. [Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. Qualidade de vida no trabalho para trabalhadores da saúde nos países latino- americanos: meta-análise] *Signos*, 11(2), 41-62. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/560460636002.pdf>
- Ibarra, M. E. S., Pantoja, Y. M. B., Guerrero, C. A. Z., Tulcan, S. M. M., & Chaves, A. D. N. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Jibaja Bernuy, C. A. (2019). Clima social familiar y dimensiones de la personalidad en estudiantes de cuarto grado de educación secundaria de un colegio privado de la ciudad de Lima [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10589/Jibaja\\_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10589/Jibaja_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lapo, M. D. (2018). *Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento pro-social de los profesionales de la salud* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru)). <https://www.proquest.com/openview/5ada20c71105e8fd1e1f3509c218d653/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

- Leon Rojas, G. G. (2022). Estresores laborales de profesionales en Enfermería, unidad de cuidados intensivos, Red Asistencial Pasco-2021. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/839>
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16),15-32 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci_arttext)
- Ley 28561 del técnico y auxiliar asistencial de la salud. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28561.pdf>
- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (DL 854) [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20TUO%20de%20la%20Ley%20de%20Jornada%20de%20Trabajo,%20Horario%20y%20Trabajo%20en%20Sobretiempo\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20TUO%20de%20la%20Ley%20de%20Jornada%20de%20Trabajo,%20Horario%20y%20Trabajo%20en%20Sobretiempo_LALEY.pdf)
- Ley n°28561 del técnico y auxiliar asistencial de la salud [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/280618/252015\\_Reglamento Ley 28561.pdf20190110-18386-17l8gnk.pdf?v=1547172919](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/280618/252015_Reglamento Ley 28561.pdf20190110-18386-17l8gnk.pdf?v=1547172919)
- Lizarraga Muñoz, C. A. (2021). Vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561 en la red de salud Pangoa-2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5680>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2),316-325.[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext)
- Lora, A., Cavadias, L., & Miranda, A. J. (2017). La teoría fundamentada en el marco de la investigación educativa. *Saber, ciencia y libertad*, 12(1), 236-245.
- Loyola da Silva, Thais Cristina, de Medeiros Pinheiro Fernandes, Ákysa Kyvia, Brito do O'Silva, Camila, de Mesquita Xavier, Suênia Silva, & Bezerra de Macedo, Eurides Araújo. (2021). El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 20(63), 502-543. Epub 02 de agosto de 2021. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>

- Mateos Martín, C. (2021). Generación automática de Diagramas de Gantt. <https://oa.upm.es/66279/>
- Marcenaro Frers, R. A. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional.
- Martín, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, 149-263. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab\\_a2003p149iSPA.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf)
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa* (Vol.241006). Editorial Gedisa. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZLewDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT351&dq=enfoque+cualitativo+ejemplos&ots=f14AADp3AO&sig=zkkNfQbsudN6uC1PjT53G88vmPg>
- Medina, K. (2020). Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral. *Gerentia*, (1). <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/62>
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
- Miranda, H. D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado en 07 de mayo de 2023. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lang=es)
- Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. D. C., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572020000200014&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014&lang=es)
- Núñez, C. D. (2022). Análisis de constitucionalidad en la aplicación de la jornada de trabajo en la Policía Nacional del Perú, 2021. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7642>
- Pacheco Zerga, L. (2010). La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. In *Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2801>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación

- desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2020000200031](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031)
- Perea Torres, J. A., & Valdivia Bustinza, L. G. (2022). Identificación de peligros y la evaluación de riesgos ocupacionales en los trabajadores asistenciales del Hospital María Auxiliadora, 2021.  
<https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/604>
- Pérez Vargas, J. J., Nieto Bravo, J. A., & Santamaría Rodríguez, J. E. (2019). La hermenéutica y la fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 19(37), 21-30.
- Puedmag Ajila, M. E. (2023). Riesgos laborales y su incidencia en la productividad del personal sanitario en una unidad de salud Quito, 2022.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/107633>
- Rendón-Díaz, C., & Vargas-Betancourt, M. L. (2019). El precio de la vocación en el personal de enfermería y su familia. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192019000200003&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192019000200003&script=sci_arttext&tlng=en)
- Reyas, C. M. F. (2021). *Nivel de estrés laboral, características personales y las características laborales de los enfermeros asistenciales de un hospital público de segundo nivel de la localidad de Rosario* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Ciencias Médicas.).  
<http://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/24892/PTE2296-ReyasCMF-2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Romo, A. G. F., Martínez, L. B. Z., Espino, R. A., Ortiz, P. M. T., & Ibarra, A. C. (2018). Calidad de vida laboral del personal de Enfermería en Aguascalientes. *Investigación Científica*, 12(2).
- Rosales-Flores, R. A., Mendoza-Rodríguez, J. M., & Granados-Cosme, J. A. (2018). Condiciones de vida, salud y trabajo en conductores de taxi en la Ciudad de México. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 56(3), 279-286. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2018/im183k.pdf>
- Salas Bejarano, G. L. (2021). *Riesgo psicosocial del personal asistencial de un servicio de atención pre-hospitalaria en Lima Metropolitana*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/10134>

- Salas Marco, E., Villamor Ordozgoiti, A., & Zabalegui, A. (2022). Condicionantes de calidad de los cuidados enfermeros durante el turno de noche. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n1/1561-2961-enf-38-01-e4047.pdf>
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1), 107-121.
- Sánchez-Toledo Ledesma, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234)
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 44-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Solís-Cóndor, R., Tantalean-del Águila, M., Burgos-Aliaga, R., & Chambi-Torres, J. (2017, July). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 78, No. 3, pp. 270-276). UNMSM. Facultad de Medicina. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>
- Toyama-Miyagusuku, J., & Zarins-Wilding, F. (2015). Adaptaciones de las condiciones de trabajo y necesidades de la empresa. *Advocatus*, (032), 329-339
- Usnaya Sotelo, B. D. C. (2018). Efectividad de un programa en ergonomía para la

- práctica preventiva de trastornos musculoesqueléticos del personal asistencial de las áreas críticas del Hospital I Octavio Mongrut–ESSALUD Lima diciembre 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/3551>
- Valle Temoche, C. E. (2021). Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement\\_ValleTemoche\\_Cora.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1)
- Pires, B. M. F. B., Bosco, P. S., Nunes, A. S. A., Menezes, R. D. A., Lemos, P. F. S., Ferrão, C. T. G. B., & Santos, R. D. S. (2021). Qualidade de vida dos profissionais de saúde pós-covid-19: um estudo transversal. *Cogitare Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.5380/ce.v26i0.78275>
- Pai, D. D., Olino, L., Eich, L., Lautenchleger, R., Fernandes, M. N. D. S., & Tavares, J. P. (2022). Factores relacionados a la calidad de vida de residentes multiprofesionales en salud. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0541>
- Silveira, R. C. D. P., da Silva, I. K., & Mininel, V. A. (2021). Qualidade de vida e sua relação com o perfil sociodemográfico e laboral de trabalhadores de enfermagem hospitalar. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (41). <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i41.44769>
- Henríquez-Figueroa, Sandra C., Cerda Aedo, Bárbara, & Vargas Chávez, Paulina. (2022). Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 38(3), e1719. Epub 01 de septiembre de 2022. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086421252022000300018&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421252022000300018&lng=es&tlng=es).
- Arenal-Gota, Tania, Viana-Gárriz, Juan Luis, & Belzunegui-Otano, Tomás. (2019). ¿Presenta desgaste profesional el personal de urgencias extrahospitalarias?. Resultados Encuestas de Malasch. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(254), 24-36. Epub 20 de enero de 2020. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2019000100024>
- Circenis, K., Millere, I., & Deklava, L. (2013). Measuring the professional quality of life among Latvian nurses. Obtenido de <https://cyberleninka.org/article/n/1073550/viewer>
- OMS. (2020). Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020->

[keephealth-workers-safe-to-keep-patients-safe-who](#)

Stamm, B., Smith, C., Hudnall, A., & Stamm, H. (2020). Professional quality of life scale (ProQOL).

Obtenido de <https://www.statisticssolutions.com/>

Vaidya, A., Karki, S., Dhimal, M., Gyanwali, P., Baral, D., Pandey, A., & Kumar, A. (2020). Professional quality of life among medical doctors working in Katmandu: a descriptive cross-sectional study. Katmandú. <https://www.jnma.com.np/jnma/index.php/jnma/article/view/5330/3294>

**ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de categorización

TÍTULO: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.</p>	<p><b>1. Calidad de vida</b></p> <p>Salas et al. (2021) se concibe como experiencia de bienestar social, físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, influye tanto condiciones objetivas como compensación justa, jornadas laborales justas de acuerdo a ley, con clima social de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p><b>Bienestar laboral</b></p> <p>- <b>Clima Social</b></p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: Teoría fundamentada</p> <p>Escenario: Provincia Constitucional del Callao.</p>
<p><b>P. Específico 1</b></p> <p>¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta</p>	<p><b>O. Especifico 1</b></p> <p>Describir de qué manera el incumplimiento de Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta</p>			<p>PARTICIPANTES Y DOCUMENTOS</p> <p>-Especialistas en Derecho Laboral y Constitucional</p> <p>-Legislación comparada, Ley de</p>

<p>las condiciones de trabajo y el bienestar laboral del técnico y auxiliar asistencial?</p> <p><b>P. Específico 2</b></p> <p>¿De qué manera el incumplimiento de ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta la productividad de la masa y el clima social de trabajo del técnico y auxiliar asistencial de la salud?</p>	<p>las condiciones de trabajo y bienestar laboral del técnico y auxiliar asistencial.</p> <p><b>O. Específico 2</b></p> <p>Describir de qué manera el incumplimiento de ley 28561, respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta la productividad de la masa y el clima social de trabajo del técnico y auxiliar asistencial de la salud.</p>	<p><b>2.Jornada Laboral</b></p> <p>Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador, se desempeña diariamente, está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo, ese tiempo diario que dedica a la productividad; no debe afectar su salud física o Psicológica; asimismo el sobretiempo es remunerada como horas extras.</p>	<p>los asistenciales en salud.</p> <p><b>Productividad de la masa</b></p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Entrevista y análisis documental</li> <li>-Guía de entrevista y guía de análisis documental.</li> </ul>
---	--	---	--

## ANEXO 2: Relación de participantes de la investigación

Entidad	Apellidos y Nombres	Experiencia
20° Juzgado Laboral especializado sede Alzamora y Valdez	Caqueo Miranda Luis Enrique	15 años
Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral - SUNAFIL	Castañeda Echeandía Marco Antonio	10 años
Docente Universitario con maestría en Derecho Constitucional	Salcedo Torres Ivan Fernando	15 años
Abogado Particular – Centro Legal Enfoque Laboral	Jara Bautista José Luis	10 años
Docente Universitario Universidad Católica Sedes Sapientiae	Babilón Grados Fidel Ernesto	10 años
Abogada particular litigante especialista en Derecho Laboral	Goyas Ladera Mónica Luz	15 años
Docente Universitario Universidad Privada Norbert Wiener	Álvarez Corzo Miguel Ángel	10 años
Abogado Particular especialista en Derecho Laboral	Mantilla Diaz Kevin Antonio	10 años
Ex. Juez Superior supernumerario de la sala laboral permanente del distrito judicial de Piura	Cáceres Carrillo Karla	15 años
Ministerio de la Producción- PRODUCE	Medina Becerra Freddy Santiago	10 años

### ANEXO 3: Guía de análisis documental

#### GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TITULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

**AUTOR:** JARA CRUZ ISABEL

**FECHA:** 7 de octubre 2023

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	EXPEDIENTE N° 01574-2019-0-1801-JR-LA-07 - (Demandado: Unilabs Banco de Sangre S.A.C / demandante: Isabel Jara Cruz)  considerando 2.21
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	Sumilla: "Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la demandada UNILABS respecto de la jornada de trabajo y la falta de pago de las horas extras" Considerando 2.21: En el presente caso, la actora reclama por el concepto de trabajo en sobretiempo por el periodo comprendido del 16 de marzo de 2015 al 27 de julio del 2018, precisando que la demandada tenía pleno conocimiento de la Ley N° 28561 que disponía en forma expresa que la jornada de trabajo de 36 horas semanales y/o 150 horas mensuales, sin embargo en el contrato de trabajo elaborado por la propia demandada, se Impuso a la demandante una jornada mayor a la permitida legalmente, ascendente a 48 horas semanales.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	Al tener pleno conocimiento del empleador, sobre la norma laboral Ley 28561 de los técnicos auxiliares asistenciales en salud, la actuación es premeditada en la elaboración del contrato laboral de parte del empleador UNILABS BANCO DE SANGRE S.AC en relación a la jornada de trabajo, la actora al tomar conocimiento de una determinada Ley; teniendo en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables, reclama el pago por sobretiempo trabajado. Asimismo, se trasgrede las horas de trabajo para el ámbito del personal de salud se rige a una jornada especial de 36 horas semanales y/o 150 horas mensuales; sensu contrario el empleador agravia con la norma laboral ordinaria la jornada laboral de 48 horas semanales.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Se concluye que nuestra carta magna, protege los derechos laborales como irrenunciables, donde el empleador debe actuar en todo momento respetando las normas y leyes que amparan los derechos de los trabajadores técnicos auxiliares asistenciales en salud; asimismo el empleador esta facultado a acudir a las instancias pertinentes que protegen sus derechos laborales como el ente rector laboral la SUNAFIL; a la inconformidad de ello el trabajador está facultado acudir a otra instancia como es el Poder Judicial a peticionar su pago por horas extras laborados en cualquier entidad ya sea privado o estatal.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TITULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

**AUTOR:** JARA CRUZ ISABEL

**FECHA:** 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Decreto Legislativo 910 - Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador La inspección de trabajo es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral. Artículo 5
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	Análisis del inciso a) Verificar el cumplimiento de las normas laborales de cualquier nivel o rango acápite 1.- <i>Las relaciones individuales de trabajo subordinado, incluyendo las derivadas de las cooperativas de trabajadores y empresas especiales de servicios.</i>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	El Estado protector de los trabajadores mediante el ministerio de trabajo tiene la función de inspeccionar el cumplimiento de disposiciones legales en materia laboral incluye a las normativas especiales.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, se debe tener en cuenta el tiempo, lugar y modo establecidos en la norma pertinente. Tal es el caso de la Ley 28561 de los técnicos y auxiliares de salud que tienen establecido por norma jornadas especiales con jornadas establecidas en su cuerpo normativo.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

**AUTOR:** JARA CRUZ ISABEL

**FECHA:** 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Recurso de casación 2168 – 2012 (Clínica Ricardo Palma S.A.C vs Sindicato de trabajadores de la Clínica Ricardo Palma)
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	Sumilla: Se aplica “Principio in dubio pro operario, siendo así, resulta aplicable para los trabajadores afiliados el artículo 9 de la Ley N ° 28561, ya que establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnicos y auxiliares asistenciales de salud” Considerando tercero: Establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnicos y auxiliares asistenciales de salud; asimismo señala que admitir la postura de la demandada, constituiría afectación al principio al derecho de igualdad puesto que no existe razones objetivas que justifiquen un trato diferenciado en relación a la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de Salud sujetos al régimen del sector público y los técnicos y auxiliares asistenciales de Salud de la actividad privada. Decisión: INFUNDADO en consecuencia NO CASARON
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	En ese sentido por la directriz del principio protector en donde se deben establecer mejores condiciones favorables en pro del trabajador técnico y auxiliar asistencial de salud; constituye un razonamiento acorde a derecho en relación al principio del derecho a la igualdad; por razones objetivas el trato diferenciado no debe ser aplicado toda vez que este grupo de trabajadores brindan los mismos servicios, el mismo esfuerzo, el mismo rol, la misma actividad así trabajen para el sector público como para el sector privado. Ese principio rector a ser tratados igual tiene incluso rango constitucional.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Podemos indicar entonces que los derechos laborales son protegidos por principios rectores como el de in dubio pro operario y el de igualdad. Principios que los empleadores deben tomar en cuenta, respetar la normativa y tratar con igualdad a este grupo asistencial que son el eslabón en la atención a los pacientes en las instituciones de salud sea público o privado.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

**Objetivo Específico 1:** Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

AUTOR: JARA CRUZ ISABEL

FECHA: 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	DECRETO LEGISLATIVO N° 1153 – Regula la política integral e Inclusión de técnicos y auxiliares asistenciales en salud como personal de salud.
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	3.2 El personal de salud: Está compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud. Inciso a) <b>Personal de la Salud, Técnico y Auxiliar Asistencial de la Salud</b> Se considera como personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud, al comprendido en la Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y asistenciales de salud, precisada mediante Decreto Supremo 012-2011- SA, que presta servicios en las entidades comprendidas en el numeral 3.1 del artículo 3° de la presente norma, que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología, y otras actividades vinculadas a la salud individual o salud pública.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	Mediante este Decreto Legislativo que incluye y denomina a los técnicos y auxiliares asistenciales en salud como personal de salud, como parte de políticas de integración en el sector salud. Esta comprendido los siguientes servicios tales como enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, medicina Física y rehabilitación, y odontología. Antes del justo reconocimiento a los técnicos y auxiliares como tal e incluso de la jornada laboral, estos fueron dejados de lado.
<b>CONCLUSIÓN</b>	A manera de conclusión podemos indicar que la política integral de inclusión es tomada en buena pro en beneficio de este grupo de trabajadores, que a partir de la aprobación de este DL son reconocidos como personal de salud, con sus leyes propias que incluye una jornada que taxativamente refiere la Ley de técnicos y auxiliares asistenciales en salud.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

**Objetivo Específico 1:** Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

AUTOR: JARA CRUZ ISABEL

FECHA: 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Ley N° 28806 Ley General de inspección del trabajo Artículo 12° Inc. c)
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	Artículo 12° - Origen de las actuaciones inspectivas Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en como indica en el Inc. c) por denuncia
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	La ley general de inspección de trabajo es claro en indicar que la inspección es deber del Estado protector que goza de autonomía, para las inspecciones ante la alerta de denuncia donde se salvaguarda la identidad del trabajador con el fin de evitar hostilizaciones en su centro de trabajo. Se dará inicio a las actuaciones inspectivas cuando tengan origen por denuncia del trabajador afectado.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Las labores inspectivas en el que SUNAFIL acude es mediante la denuncia de parte de un trabajador o un tercero, de esa forma se da inicio a las actuaciones inspectivas para el régimen laboral 728.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo Específico 1:** Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

AUTOR: JARA CRUZ ISABEL

FECHA: 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Acta de Infracción N° 477-2018-SUNAFIL/ILM
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	<p>La empresa inspeccionada, acreditó contar con el registro de control de asistencia de los trabajadores desde marzo de 2015 hasta el periodo inspeccionado de noviembre de 2017, en los que se refleja que el personal técnico de laboratorio, cumple una jornada y horario de trabajo superior o mayor a la señalada en la Ley N° 28561, Ley que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares.</p> <p>Hechos constitutivos de infracción: a) No cumplir la jornada legal de técnicos asistenciales de Laboratorio; hecho que constituye en materia de relaciones laborales calificada MUY GRAVE. b) No cumplir con efectuar con el pago de integro de horas extras por labores en sobretiempo efectuado por los técnicos asistenciales, hecho que se considera en materia de relaciones laborales, infracción MUY GRAVE. Sanción propuesta: Ascende a la suma de S/. 28,012.50</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	<p>La autoridad fiscalizadora de trabajo mediante SUNAFIL, pudo acreditar que el empleador estuvo incumpliendo con la Ley de los técnicos asistenciales e incluso no se les pagaba el integro de horas extras por labores en sobretiempo. Ambos hechos son constitutivos de infracción MUY GRAVE. Por tanto, la sanción propuesta es de una suma S/. 28,012.50.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>Finalmente podemos decir cuando existe una vulneración a los derechos laborales la superintendencia nacional de fiscalización laboral, cumple su labor de fiscalización y va imputar sanciones desde leves hasta infracciones consideradas para las relaciones laborales MUY GRAVES como en el caso descrito, hubo incumplimiento de la jornada laboral que establece una ley con jornada especial del personal asistencial en este caso técnicos asistenciales de laboratorio clínico, trabajaban jornadas ordinarias e incluso no se les pagaba por el sobretiempo laborado lo cual por justicia social que impulsa el estado la sanción a mi criterio es válida.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo específico 2:** Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

AUTOR: JARA CRUZ ISABEL

FECHA: 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<b>Decreto Supremo N° 008-2002-TR Título IV</b>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	<b>Artículo 9.-</b> El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. “Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	Se tiene de forma literal el Decreto supremo N°008-2022-TR en el artículo 9, explica que el trabajo en sobretiempo es facultativo quiere decir que es de libre voluntad del trabajador y que el empleador no puede imponer en caso no acceda a labor en sobretiempo. No obstante, existen dos supuestos en el que se puede dar la figura de sobretiempo; esto es en casos de hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a los individuos o los bienes del centro de trabajo en que es menester la continuidad de la productividad. Para ello la autoridad de trabajo hará labores inspectivas para verificar el cumplimiento del pago de esas horas en sobretiempo. Es importante mencionar que si el trabajador realizó prestación de servicios así el empleador no le haya solicitado de manera expresa, se entiende y deduce que fue otorgada de manera tácita, ello conlleva el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo dedicado a laboral.
<b>CONCLUSIÓN</b>	Se entiende entonces, que el artículo 9° del DS N° 008-2002-TR que se refiere al reconocimiento del sobretiempo del trabajador que labora así la solicitud del empleador no sea expresa esta se interpreta como tácita; así mismo recuerda que el trabajo en sobretiempo es voluntario y facultativo y el empleador no puede obligar; salvo con excepción en casos fortuitos o fuerza mayor donde una situación determinada pudiera poner en riesgo a las personas, bienes de la empresa o la continuidad con la productividad de la empresa.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo específico 2:** Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

AUTOR: JARA CRUZ ISABEL

FECHA: 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Expediente N°4635-2004-AA/TC
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	<p>Sumilla: Estiman que la imposición del sistema acumulativo constituye una violación de los siguientes derechos reconocidos en la Constitución: dignidad de la persona (artículo 1°), a la igualdad (artículo 2.º, inciso 2. 0 ), al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución</p> <p>Considerando 2.1 : La minería es considerada como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>Considerando 2.3 : Derecho al disfrute del tiempo libre y descanso</p> <p>Considerando 2.4 : 2.4.- Derecho a la salud y protección del medio familiar.</p> <p>Decisión: Ha resuelto Fundada la demanda.</p>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	<p>El TC determino la vulneración respecto a la jornada de trabajo para los mineros y el hecho de no respetar las horas establecidas por su régimen especial, atenta contra el derecho a la dignidad, igualdad y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por nuestra carta magna.</p> <p>En los considerandos los trabajadores, han demostrado que el trabajo en el sector minero es de alto riesgo y han detallado su labor desde que inicia un día dentro del socavón; seguido los magistrados evaluaron que al exponer de esa manera a los trabajadores y en jornadas atípicas y de larga duración no les permitía el disfrute del tiempo libre y el descanso y por ello se afecta el derecho a la salud, y protección del medio familiar pues los trabajadores son el medio de sustento de su entorno interpersonal.</p> <p>La decisión que tomó el colegiado fue de justo derecho toda vez que una actividad de alto riesgo por necesidad del empleador en querer producir no puede acarrear que el trabajador lleve la peor parte.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>El TC determino como precedente vinculante la afectación que existe a la calidad de trabajo, de vida e incide mucho la importancia de no exponer al trabajador a jornadas exhaustivas y agotantes, queda claro entonces que existen jornadas especiales de trabajo por su naturaleza pues las jornadas menores a la jornada ordinaria aplica para trabajos donde el trabajador se expone a un riesgo físico, químico, psicológico, biológico; en donde existen normas especiales para cada especialidad que todo empleador debe tomar en cuenta.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**TÍTULO:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Objetivo específico 2:** Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

AUTOR: JARA CRUZ ISABEL

FECHA: 7-10-23

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Constitución Política del Perú.
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	<p>Sumilla: Protección de los beneficios sociales de los trabajadores cuyo carácter es prioritario e irrenunciable</p> <p><b>Artículo 24°</b> El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.</p> <p><b>Artículo 26°</b> En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</li><li>2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.</li><li>3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.</li></ol>
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	El Estado protege a los trabajadores y en los artículos indicados nos hace referencia que todo trabajador debe gozar de una remuneración equitativa y suficiente, que le puede beneficiar en llevar una calidad de vida óptima tanto material como espiritual; y existen directrices que se deben respetar como la igualdad a oportunidades sin ser discriminado, reconoce el carácter de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la Ley; Destacar la interpretación favorable en pro del trabajador en caso duda insalvable sobre el sentido de una norma.
<b>CONCLUSIÓN</b>	El ordenamiento jurídico por supremacía constitucional destaca que los derechos laborales están protegidos y tiene esa característica especial de ser irrenunciables y cuando existiera duda insalvable de cierta manera; los operadores jurídicos interpretarán favorablemente en beneficio de defender el derecho vulnerado. Entonces al existir normas especiales se advierte que puede existir interpretaciones distintas ello dependerá del razonamiento y la aplicación de la hermenéutica jurídica en caso concreto.

## ANEXO 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Isato CAQUEMA 117 V.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, sección A1, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

ISABEL JARA CRUZ  
D.N.I. 46192961

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez (validador):</b>	Liz V. Soto Capena	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)</b>		

#### 1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

3.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Guía de entrevista
<b>Autor(a)(es):</b>	JARA CRUZ ISABEL
<b>Procedencia:</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	60 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Provincia Constitucional del Callao
<b>Significación:</b>	La investigación tiene como categoría 1: Calidad de vida, con subcategorías: Bienestar laboral y clima social; como categoría 2: Jornada Laboral, con subcategorías: Sobretiempo y productividad de la masa; cuyo objetivo general es, Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Calidad de vida	<p>Bienestar laboral</p> <p>Clima social</p>	Salas et al. (2021) se concibe como experiencia de <b>bienestar social</b> , físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, influye tanto condiciones objetivas como satisfacción y jornadas laborales justas de acuerdo con ley, con <b>clima social</b> de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo.
Jornada Laboral	<p>Sobretiempo</p> <p>Productividad de la masa</p>	Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador se desempeña diariamente, está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo; ese tiempo diario que dedica a la productividad, no debe afectar la salud física o psicológica; asimismo el sobretiempo es remunerado como horas extras,

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por JARA CRUZ ISABEL en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	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.

<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

#### Categorías y subcategorías del instrumento:

Categorías	Subcategorías
1. Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Clima social</li> </ul>
2. Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Sobretiempo</li> <li>➢ Productividad de la masa</li> </ul>

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en Derecho Laboral y constitucional con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?	1	4	4	4	—
De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.	2	3	3	3	—
En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.	3	3	4	3	—
En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?	4	3	3	3	—

<p>Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?</p>	5	4	4	3	-
<p>En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?</p>	6	4	4	3	-
<p>En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?</p>	7	3	4	3	-

<p>En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?</p>	8	4	4	3	-
<p>De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.</p>	9	3	4	4	-

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---



---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Soto Arriola I. Z. U.

Especialidad del validador: CIVIL

Lima, <sup>29</sup> de setiembre de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 CAL 67765  
 Firma del Experto validador

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Guillen Alvarez Raphael AlfonsoPresente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, sección A1, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ISABEL JARA CRUZ  
D.N.I. 46192961

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez (validador):	Guillen Chavez RAFAEL ALONSO	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde trabaja:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

**1. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)**

**3.**

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	JARA CRUZ ISABEL
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Calidad de vida, con subcategorías: Bienestar laboral y clima social; como categoría 2: Jornada Laboral, con subcategorías: Sobretiempo y productividad de la masa; cuyo objetivo general es, Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Calidad de vida	Bienestar laboral  Clima social	Salas et al. (2021) se concibe como experiencia de <b>bienestar social</b> , físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, influye tanto condiciones objetivas como <b>percepción</b> jornadas laborales justas de acuerdo con ley, con <b>clima social</b> de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo.
Jornada Laboral	Sobretiempo  Productividad de la masa	Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador se desempeña diariamente, está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo; ese tiempo diario que dedica a la productividad, no debe afectar la salud física o psicológica; asimismo el sobretiempo es remunerado como horas extras,

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por JARA CRUZ ISABEL en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	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.

<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

#### **Categorías y subcategorías del instrumento:**

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
1. Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Clima social</li> </ul>
2. Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sobretiempo</li> <li>➤ Productividad de la masa</li> </ul>

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en Derecho Laboral y constitucional con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?	1	4	4	3	—
De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.	2	3	4	3	—
En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.	3	4	3	3	—
En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?	4	3	4	4	—



<p>Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?</p>	5	3	4	4	-
<p>En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?</p>	6	4	3	3	-
<p>En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?</p>	7	4	3	4	-

<p>En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?</p>	8	4	4	3	-
<p>De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.</p>	9	3	4	3	-

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---



---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guillen Chavez Rafael A.

Especialidad del validador: DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

Lima, <sup>29</sup> de setiembre de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....  
**GUILLEN CHAVEZ RAFAEL A.**  
**ABOGADO**  
**Reg. CAL N° 1877**

Firma del Experto validador

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: CECILIA VICTOR ALVARO BOLANDELA

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, sección A1, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ISABEL JARA CRUZ  
D.N.I. 46192961

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	CÉSAR VICTOR ALVARO BOCANEGRA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

#### 1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

3.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	JARA CRUZ ISABEL
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Calidad de vida, con subcategorías: Bienestar laboral y clima social; como categoría 2: Jornada Laboral, con subcategorías: Sobretiempo y productividad de la masa; cuyo objetivo general es, Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la ley 28561 afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Calidad de vida	<p><b>Bienestar laboral</b></p> <p><b>Clima social</b></p>	Salas et al. (2021) se concibe como experiencia de <b>bienestar social</b> , físico, psicológico y cultural que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, influye tanto condiciones objetivas como satisfacción jornadas laborales justas de acuerdo con ley, con <b>clima social</b> de aprendizaje, salud y seguridad en el trabajo.
Jornada Laboral	<p><b>Sobretiempo</b></p> <p><b>Productividad de la masa</b></p>	Marcenaro (2009) es el tiempo donde el trabajador se desempeña diariamente, está sujeto al empleador para cumplir el acuerdo de trabajo; ese tiempo diario que dedica a la productividad, no debe afectar la salud física o psicológica; asimismo el sobretiempo es remunerado como horas extras,

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por JARA CRUZ ISABEL en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	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.



<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

#### Categorías y subcategorías del instrumento:

Categorías	Subcategorías
1. Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Clima social</li> </ul>
2. Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sobretiempo</li> <li>&gt; Productividad de la masa</li> </ul>

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en Derecho Laboral y constitucional con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?	1	4	4	4	—
De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.	2	4	4	4	—
En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.	3	4	4	4	—
En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?	4	4	4	4	—

<p>Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?</p>	5	4	4	4	—
<p>En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?</p>	6	4	4	4	—
<p>En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?</p>	7	4	4	4	—

En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?	8	4	4	4	—
De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.	9	4	4	4	—

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

LAS PREGUNTAS SON SUFICIENTES.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ALVARO RODRIGUEZ CERVA VICTOR.

Especialidad del validador: MAESTRIA EN MANEJO JURIDICO.

Lima, <sup>29</sup> de setiembre de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



  
 COLEGIO PROFESIONAL DE ABOGADOS DE LIMA  
 ABOGADO  
 CAL N° 79829  
**Firma del Experto validador**

**ANEXO 5: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** .....

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:** Universidad Cesar Vallejo

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?

.....  
.....

2. De acuerdo a su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumplen la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.

.....  
.....

3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.

.....  
.....

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?

.....  
.....

5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?

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

6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?

.....  
.....

**Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?

.....  
.....

8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?

.....  
.....

9. De acuerdo a su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.

.....  
.....

\_\_\_\_\_

**FIRMA Y SELLO**

## Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022”, cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista Mgtr. José Luis Jara Bautista.

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará p o r v í a z o m . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: Jara Bautista José Luis

DNI: 45086930

CAH: 814

Firma y sello



  
JOSE LUIS JARA BAUTISTA  
Abogado Laboralista  
Centro Legal Enfoque Laboral E.I.R.L.

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. José Luis Jara Bautista.

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado, Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la UNMSM, capacitador, autor de diversos libros y artículos en revistas especializadas. Experto en temas de Derecho Laboral Público y Régimen Disciplinario.

**Institución:** Centro Legal Enfoque Laboral

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Efectivamente, el incumplimiento de normas laborales conlleva a esta afectación de calidad de vida, en razón a que implica la normativa tope de duración hacen que lleve al desmedro al descanso que tienen los trabajadores.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistencial en salud? sustente su respuesta.**

Si, efectivamente el incumplimiento a las normas laborales debería conllevar en consecuencias, porque de nada sirve un marco legal donde se regula la jornada de trabajo diferente a la jornada ordinaria, si es que no se implementa los mecanismos en el que se deben beneficiar a los trabajadores; considero que las personas, funcionarios que dirigen las programaciones incluso de la parte de gerencia y recursos humanos, deben informarse y cumplir con la normativa.

3. **En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Existen diversas causas entre ellas el desconocimiento de las normas laborales, también esa mala costumbre de hacer creer a los trabajadores que cumplir más horas de trabajo significa ser el mejor trabajador, y tiene mejor compromiso que otros con el solo hecho de quedarse más tiempo, considero que falta difusión de esta normativa entre el mismo personal asistencial que al verse desprotegido pueden reclamar mediante los mecanismos legales.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

4. **En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

En principio el que exista normativa especial de jornada laboral es por el tipo de actividad asistencial donde interviene la parte física, emocional, mental que le conllevan a desgastarse incluso en su salud física y psicológica; establecerle una jornada adicional conllevan en el desmedro de sus derechos. Afecta el bienestar laboral en razón que no pasa tiempo con su familia, incluso se perjudica su proyecto de vida que impide se pueda desarrollar como ser humano en la población. ello conlleva a la afectación del clima entre sus compañeros.

- 5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

Considero que es un problema generalizado en el sector salud y porque no decir de los demás rubros; toda vez que existe un mal manejo de quienes gestionan o están a cargo de las programaciones, y se pretende que se labore fuera de la jornada establecida por una jornada con una regulación especial como es el caso de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud. Ello afecta sin duda el bienestar laboral de los trabajadores y sin duda es consecuencia del incumplimiento; entonces concluyo que debería existir una pauta o lineamientos donde el área de recursos humanos sean los encargados de respetar y hacer cumplir la normativa.

- 6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

Es de público conocimiento la falta de personal en las instituciones prestadoras de servicios de salud, considero que podría ser una de las causas del incumplimiento de la normativa; una alternativa de solución sería contratar personal para cubrir la brecha de atención y de esa manera se pueda cumplir esta jornada regulada en el que el trabajador trabaje en un ambiente de trabajo con bienestar laboral.

### **Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

#### **7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

El trabajador al ver el incumplimiento de su jornada que le corresponde por ley, va afectar en el clima social de trabajo toda vez que van estar inconformes, con desazón toda vez que sienten que sus derechos no son respetados y que están trabajando en sobretiempo y no existe reconocimiento por este esfuerzo adicional, tiempo que dejan de estar con su familia y poder realizar incluso otras actividades, las horas en sobretiempo son facultativas y no se deben imponer.

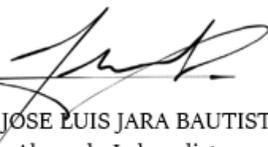
#### **8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

El incumplimiento de la jornada diaria, semanal y mensual regulada para los asistenciales de salud técnicos y auxiliares; repercute al derecho de percibir un reconocimiento al existir el incumplimiento el trabajador es afectado económicamente incluso tiempo que deja de estar con su familia y afecta en sobremanera al personal técnico asistencial.

#### **9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta**

Considero que es un tema generalizado que se ve reflejado en la realidad de muchos trabajadores asistenciales con esta problemática por el desconocimiento, falta de voluntad y se refleja en los procesos judiciales que se inician, la carga procesal en los juzgados laborales; esto refleja que en la práctica no se está cumpliendo con la jornada laboral establecida por Ley.



  
JOSE LUIS JARA BAUTISTA  
Abogado Laboralista

Centro Legal Enfoque Laboral E.I.R.L

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista Fidel Ernesto Babilón Grados



#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en la facultad de Derecho UCSS. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres:

DNI: 09953135

Firma:

Mgtr. Fidel Ernesto Babilón Grados  
  
Cel 40248

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. Babilón Grados Fidel Ernesto

**Cargo/profesión/grado académico:** Docente Universitario

**Institución:** Universidad Católica Sede Sapiente - UCSS

---

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Cualquier incumplimiento de una norma laboral va generar afectación al trabajador y si consideramos que este grupo de trabajadores tienen un régimen especial de jornada por labores asistenciales; claro que afecta pues es dejar de pasar tiempo con su familia y proyección profesional que tiene relación con la calidad de vida que todo ser humano anhela tener.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistencial en salud? sustente su respuesta.**

Sí, se debería sancionar a los empleadores que incumplan la normativa; el incumplimiento normativo que deviene en infracción grave. Al existir este incumplimiento esta afectando uno de los elementos del contrato de trabajo que es el tiempo que es proclive a ocasionar una afectación a la salud del trabajador.

- 3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Existen muchas causas por lo general, el querer ahorrar dinero al no contratar más personal, es un iluso del recurso y talento humano, son cuestiones típicas. Se debe a la mala forma de administrar el presupuesto si hablamos del sector público y en la parte privada considero que la inaplicación se da por desconocimiento; pero opino es por un ánimo de ahorrar y evitar el costo de contratar personal se ve a menudo en nuestra realidad.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

- 4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Entiendo de varias maneras, si el profesional tiene familia le quita tiempo en dedicar la vida en familia y sino la tuviera afectaría en que no le daría tiempo para seguir perfeccionándose en cursos de formación. El tiempo que no se trabaja debe estar dedicado al esparcimiento que es necesario para mantener una salud emocional.

- 5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

No existe bienestar laboral al saber que sus derechos laborales están siendo vulnerados, considero que en este rubro u otro no se disfruta plenamente, toda vez que la afectación será mayor o menor según el trabajador viva cerca, lejos tenga una edad determinada; todos esos factores cuentan al momento de analizar la afectación. Sí, considero que es consecuencia del incumplimiento de la Ley.

- 6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

Existen casos especiales como una verdadera emergencia, existen excepciones caso fortuito o fuerza mayor. En donde se puede considera poner a laborar mas horas de lo debido, en este caso es de regulación de jornada por leyes especiales el empleador no debe abusar del derecho y por el poder de Dirección omitir la normativa. La alternativa es contratar personal para turnos en donde se puedan cumplir las horas establecidas. Eso debe incluir para el sector privado y público.

**Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

- 7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

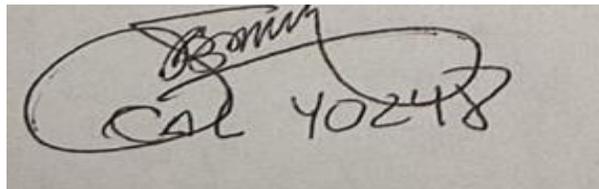
La afectación se verá reflejado en el aspecto físico por la naturaleza de la labor hasta conlleva a ser desgastante; afecta el clima social de trabajo pues tendrían desazones, cansancio, las relaciones interpersonales no se desarrollarían, los trabajadores estarían desanimados, inconformes. De hecho, que se manifestaría la afectación hasta en el nivel emocional y psicológico.

- 8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Aclarar que las labores en sobretiempo son voluntarias y no deben ser obligadas al trabajador, en este caso se está vulnerando a la normativa de una jornada especial para los trabajadores asistenciales en salud, se afecta su economía, el tiempo que puede disfrutar en familia, su proyección de vida en semanas y meses que sumando son horas en sobretiempo que el empleador a sabiendas está incurriendo en infracción y que el trabajador de pleno Derecho puede reclamar mediante la vía administrativa y judicial.

**9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

Considero, que este tema del incumplimiento de la normativa sobre la jornada laboral no solo se da en el ámbito de los trabajadores asistenciales en salud, hace falta una correcta fiscalización de las autoridades y que los trabajadores deben reclamar y hacer valer sus derechos. Toda vez que existe un marco normativo y las leyes están para cumplirse. Si bien este grupo de profesionales no tienen un colegio que los respalde como si los tienen otro grupo de profesionales de la salud, está el Estado que debe velar por salvaguardar estos derechos laborales que son irrenunciables.

A photograph of a handwritten signature and identification number. The signature is written in black ink and appears to be 'Fidel Ernesto Babilón Grados'. Below the signature, the identification number 'CAL 40248' is written in black ink.

Mgtr. Fidel Ernesto Babilón Grados

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

Investigadora: JARA CRUZ ISABEL

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista Abg. GOYAS LADERA MONICA LUZ

#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de mi oficina particular Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: GOYAS LADERA MONICA LUZ

CAL Nro. 21483.



Firmado digitalmente por:  
GOYAS LADERA Monica Luz  
FIR 09311245 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 02/10/2023 16:35:35-0500



MONICA GOYAS LADERA  
ABOGADA  
CAL N° 21483

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

Entrevistado/a: Abg. Goyas Ladera Mónica

Cargo/profesión/grado académico: Gerente del Estudio Jurídico Goya & Asociados

Institución: Estudio Jurídico Goya & Asociados – Especialista en Derecho Laboral

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

**1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

La Ley Nro 28561 determinó una jornada ESPECIAL, para los trabajadores asistenciales de la salud.

Al momento de emitir esta norma, se evaluó y se determinó porque se debía considerar 36 horas semanales o 6 horas diarias. En mi opinión considero que al haber incumplimiento de la normativa se afecta la calidad vida de este grupo de trabajadores asistenciales.

**2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistencial en salud? sustente su respuesta.**

- Previamente a la sanción debía realizarse una fiscalización preventiva e informativa de todas las entidades que realizan las labores asistenciales.
- Esto es posible detectar en base a la información del PLAME al que tiene acceso la SUNAT y el Ministerio de Trabajo.
- Si las e m p r e s a s incumplen con la fiscalización preventiva o

informativa, entonces ahí se les debe aplicar una sanción.

**3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

- En algunos casos la falta de información del ALCANCE DE LA NORMA, porque existe una interpretación que solo sería aplicable al sector público por el tema del MINSAL Y ESSALUD.
- La falta de información del propio trabajador quien por desconocimiento suscribe un contrato de naturaleza asistencial con una jornada mayor a la establecida en la norma.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

**4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

El trabajador asistencial que conoce la norma y que debe trabajar 36 horas semanales, al establecerse una jornada mayor, siente vulnerado su derecho fundamental.

**5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

- Los trabajadores asistenciales, al saber de sus derechos vulnerados por el incumplimiento de la norma considero que no disfrutan de un bienestar laboral favorable, toda vez que sienten que el empleador es ajeno a su realidad como trabajadores asistenciales en salud.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

- En situaciones estrictamente necesarias estas horas podrían ser extendidas a una jornada mayor.
- En el caso del COVID 19, entiendo que a los trabajadores del sector salud se les extendió la jornada para poder cubrir el estado de emergencia sanitario nacional que afrontaba nuestro país.

## **Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

- 7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**
  - Cuando el trabajador asistencial conoce la existencia de la norma, y es consciente que solo debía trabajar las 150 horas mensuales, el incumplimiento por parte del empleador, genera la afectación del clima laboral y el malestar del colaborador que puede sentir que no se están respetando sus derechos laborales.
- 8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**
  - Al emitirse la Ley Nro 28561, donde se estableció la jornada de trabajo para el personal asistencial, se debe haber evaluado la necesidad que este personal tenga una jornada menor a la del régimen laboral general. Afecta económicamente el hecho de imponerles una jornada ordinaria y estas horas trabajadas no sean remuneradas; afecta también al trabajador en su entorno psicológico, anímico; esas horas podría pasarlo en familia, en desarrollar otras actividades de capacitación que sea en beneficio del trabajador.
- 9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**
  - De mi experiencia laboral, he advertido que se cumple en los trabajadores contratados directamente por ESSALUD Y MINSA, no se cumple cuando estas entidades mediante contratos de tercerización, locación de servicios u Outsourcing, contratan empresas, que destacan trabajadores asistenciales.

- De mi experiencia laboral, tambien he advertido la DIFERENTE INTERPRETACION que se le otorga a la Ley nro 28561 SOBRE LOS ALCANCES de esta norma. Considerando muchas empresas del sector ~~para~~ que no se encuentra comprendido en esta ley.

	<p>Firmado digitalmente por: GOYAS LADERA Monica Luz FIR 09311245 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 02/10/2023 16:35:35-0500</p>
	<p><b>MONICA GOYAS LADERA</b> <b>ABOGADA</b> <b>CAL N° 21483</b></p>

## **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022”, cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista: Mgtr. Álvarez Corzo Miguel ángel

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

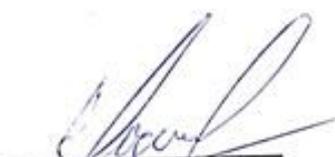
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará por vía zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: ALVAREZ CORZO MIGUEL ANGEL

DNI: 44840210

Firma:



Miguel Ángel Álvarez Corzo  
ABOGADO  
CAL. 78486



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. ALVAREZ CORZO MIGUEL ANGEL

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado y Docente Universitario

**Institución:** UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

---

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Efectivamente, afecta la calidad de vida de este grupo de trabajadores asistenciales en vista de que este artículo de la Ley establece y delimita las horas diarias, semanales y mensuales. Entonces perjudica en todo sentido de la palabra, ejemplo los trabajos de guardias nocturnas. Afecta en su salud, en materia económica porque existen ciertos beneficios sociales que no son reconocidos cuando se incumple la jornada laboral.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.**

Es una temática de políticas del Estado, que se sancione o no al empleador es correspondiente a nuestro ordenamiento jurídico laboral, por suerte existe SUNAFIL para la temática del régimen laboral 728 y otros regímenes especiales y SERVIR como auditor de gestión de recursos humanos para sector público como los regímenes laborales 276, 1057. Entonces la política laboral sea para el sector privado y público previo procedimientos administrativos se debe sancionar a quienes incumplan la normativa de jornada laboral.

**3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

En su momento el desconocimiento en razón de que las empresas públicas y privadas consideraron si debían incluir, lo que indica la normativa respecto de la jornada laboral, toda vez que no se consideraba a este grupo de trabajadores como personal médico y se dejaba de lado; sin embargo, en la práctica todos realizan y cumplen labores de asistencia al paciente, labores de bioseguridad y quien se enfrenta en primera línea son este grupo de trabajadores asistenciales. Entonces al ingresar y que la norma calce también surgió en el empleador el incumplir desconocimiento, por desgano y por dejado. Porque no fue hasta el momento que existieron sanciones, procedimientos administrativos y judiciales en el que se ponen a Derecho y hacen caso a la normativa. Conclusión son tres causas que conllevan al incumplimiento: El desconocimiento, desgano y dejadez.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

**4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Cuando nos referimos al bienestar laboral es el ámbito de trabajo, que abarca también al ámbito emocional y a la persona en base a ello, una persona que goza de un buen bienestar laboral será productivo pues no está esa desazón de que no le respetan sus derechos laborales; por otro lado puede pasar en el aspecto intrapersonal en la vida personal e íntima puede pasar más tiempo con su familia. Ante el incumplimiento que sucede se sesga en el sentido del animus del operario, se sesga en la economía y el aspecto intrapersonal del trabajador. El solo hecho

de incumplir la jornada laboral ya quita productividad a no solo a los objetivos de la entidad o empresa sino a los objetivos del trabajador.

**5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

Considero que NO se encuentran estos trabajadores asistenciales en un bienestar laboral real; esto en razón de que creo nadie tiene un bienestar laboral general; más estos trabajadores que se enfrentan a normativas específicas de bioseguridad, bioética, más aún que los asistenciales técnicos y auxiliares se enfrentan a situaciones por su labor, ejemplo el de toma de muestras, de apoyo a los médicos, enfermeras, tecnólogos; considerar que tienen que hacer un sobre esfuerzo. No pueden estar gozando de un bienestar laboral favorable pues aparte del incumplimiento en sus jornadas de acuerdo a ley existe esto del incumplimiento con sus remuneraciones, horarios. Esto es común en un país tan variado como el nuestro.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

En los casos que no deberían cumplir considero es en el caso de las suspensiones imperfectas por los motivos salud, por los permisos propios que requiere el trabajador. Es en el pro del operario; ahora vamos, al lado contrario de la objetividad de la operatividad y de la productividad es necesario que los empleadores contraten personal para cubrir las atenciones y de esa manera no hacer trabajar más horas según lo establecido por la normativa y así no afectar el bienestar de los trabajadores.

### **Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

#### **7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

Afecta, en el bienestar laboral, en el aspecto económico e intrapersonal, el clima social de trabajo se vería sesgado por las razones que son jornadas largas y ello perjudica al personal que al salir de labores se siente cansado sin ánimo. El incumplimiento tiende a tirar por cualquier arista al descontento.

#### **8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Afecta, cuando el empleador incumple la normativa respecto a la jornada laboral especial de horas de más que hace trabajar y no reconoce el pago por sobretiempo; entonces la afectación será económica y eso desmotiva al trabajador. Entonces las entidades fiscalizadoras deben revisar el cumplimiento.

#### **9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

Considero que por los precedentes a los reclamos y demandas por los trabajadores los empleadores deben acatar la norma establecida. El incumplir con ello da pie a que los trabajadores renuncien pues existe la desmotivación y opten por retirarse de sus centros de laborales, que sería considerado incluso como un acto de hostilidad.

  
Miguel Ángel Álvarez Corzo  
ABOGADO  
CAL. 78486

## **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista: Mgtr. Mantilla Diaz Kevin

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

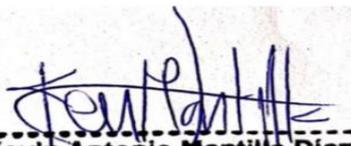
10. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.
11. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará p o r v í a z o o m . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: MANTILLA DIAZ, KEVIN ANTONIO

DNI: 47157204

Firma:

CALL: 9904



Kevin Antonio Mantilla Diaz  
ABOGADO  
REG. CALL 9904



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. MANTILLA DIAZ, KEVIN ANTONIO

**Cargo/profesión/grado académico:** Estudio Juridico Mantilla & Asociados  
**Institución:** Estudio juridico particular

---

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

En Efecto, el incumplimiento de toda norma laboral afecta la calidad de vida en razón de que el empleador sin previo consentimiento del trabajador obliga a laborar jornadas fuera de lo establecido; en afectaría a su calidad de vida respecto a sus ingresos económicos, otro sería que se estaría afectando el pasar la vida en familia.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.**

Efectivamente, toda vulneración de los derechos laborales debería acarrear en sanciones; debido a que el abuso por el poder de dirección del empleador no le da derecho de no cumplir la normativa establecida para jornadas especiales, sea esta pública y privada.

- 3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

La causa principal a mi parecer es la falta de difusión de la normativa,

de esta ley con jornada especial. Capacitar a los trabajadores sobre sus derechos laborales.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

**4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Afecta directamente el bienestar laboral en el sentido al carácter económico, al aspecto físico, es un acto de hostigamiento y se refleja de manera física como el estrés. Al suceder ello los trabajadores optarían por retirarse de manera voluntaria, entonces no se ve reflejado el bienestar laboral.

**5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

Disfrutarían de un bienestar laboral favorable si y solo si el empleador respetara lo establecido por ley respecto a sus jornadas de trabajo, en este caso NO hay bienestar laboral favorable, existe el descontento, malestar físico, emocional e interpersonal, es una serie de factores que conlleva el incumplimiento de la normativa. Genera un conjunto de malestares la cual generaría una serie de malestares como el estrés de los trabajadores y hasta conllevar en la baja producción. Existe una vinculación directa en concordancia con el incumplimiento de norma laboral.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

En casos fortuitos o de fuerza mayor se ve la necesidad, la alternativa para no afectar el bienestar laboral entonces debiera existir un acuerdo entre trabajador con una compensación de valor pecuniario, o solicitarle el descanso correspondiente. O en todo caso tener un personal de retén para cualquier contingencia. También considero que la desinformación de los empleadores o el simple de la falta de la voluntad puede conllevar a omitir la normativa especial para los asistenciales en salud.

**Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

**7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

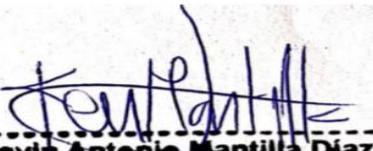
Afectaría, en muchos aspectos; desazón como persona, como profesional e incluso conllevaría al bajo rendimiento en sus labores por considerar que no le toman en cuenta; entonces el clima laboral y social con sus compañeros llegaría a desbordarse y conllevar a que se organicen y reclamen sus derechos que es el legítimo derecho y no está mal, todo lo contrario. Entonces llamo a la reflexión que los empleadores tomen en cuenta las normativas especiales de trabajo de los asistenciales tratarlos con dignidad y justicia social.

**8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

A mi criterio sería en dos ámbitos el primero este incumplimiento afecta en el ámbito económico y físico por el cansancio de labores asignadas. Te imponen a trabajar más horas y eso beneficia solo a una parte que es el empleador; entonces el trabajador no percibe una compensación adicional y eso afecta en su economía y el aspecto físico en el que se realiza las jornadas más allá de lo establecido va generar un desgaste que conlleva al cansancio y eso se refleja directamente en el rendimiento de sus funciones lo que puede generar contingencia.

**9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

En los casos que me ha tocado llevar he podido observar y advertir que las empresas privadas e incluso públicas cuando usan servicios de terceros como la asociación público privada son los que de manera autoritaria imponen jornadas fuera del marco de la Ley. Es necesario la intervención inspectiva de las autoridades de trabajo en visitas inopinadas para posterior judicializar cada caso en concreto.



Kevin Antonio Mantilla Diaz  
ABOGADO  
REG. CALL 6904

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista: CAQUEO MIRANDA LUIS ENRIQUE



#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará por vía zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: *Abg. CAQUEO MIRANDA LUIS ENRIQUE*  
DNI: *40954838*  
Firma:



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. Caqueo Miranda Luis Enrique

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado Especialista Derecho Laboral

**Institución:** 20° Juzgado Laboral especializado de trabajo – sede Alzamora

---

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Efectivamente si es visible la afectación de este grupo de trabajadores asistenciales de la salud, es momento que el Estado por justicia social brinde protección a estos profesionales en primera línea de atención en pandemia vimos toda su entrega y no podemos ser ajenos en reconocerlo de distintas maneras. No obstante, existen empleadores que abusan del poder de dirección al no reconocer derechos que están delimitados en jornadas especiales en cuanto a la jornada laboral. Se afecta, anímicamente, económicamente y se vulneraría su derecho a la salud tanto física y Psicológica.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistencial en salud? sustente su respuesta.**

Considero que sí, debería sancionarse a los empleadores no solo económicamente también hasta por vía penal por atentar contra la salud de los trabajadores, crear un precedente para que no caiga en la costumbre de hacer caso omiso a las leyes laborales.

- 3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Considero que el empleador quiere cubrir la brecha de atenciones en salud de esa manera hasta llega ahorrar costos en contratación de talento humano; pero a costa del grupo de asistenciales que dan todo de sí, estos son expuestos en su salud ellos cuidan de los pacientes y quien cuida de ellos se supone que es el empleador; con este incumplimiento tampoco existe la voluntad de pagar las horas en sobretiempo.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

- 4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Considero que afecta en varios factores: económica, física y mental. No existe bienestar laboral cuando se sabe que se están vulnerando tus derechos establecidos por una normativa que se denomina Ley del técnico y auxiliar asistencial en salud y solo lleva el título que los empleadores no cumplen a cabalidad.

- 5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

NO, disfrutan de un bienestar laboral favorable, claramente con el incumplimiento a su jornada. Uno de los factores que ayudaría sería dar remuneración justa mediante el principio progresivo por la labor asistencial que prestan. En el caso de infracción a la normativa laboral el empleador debe

indemnizar al trabajador según mi consideración por daños y perjuicios, daño moral, daño emergente, lucro cesante y el proyecto de vida en ir perfeccionándose como profesional.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

**Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

**7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

Afecta de gran manera toda vez que los trabajadores ante el incumplimiento de la norma de jornada; incluso pueden llegar hasta confrontarse con sus superiores, por el desánimo y el sentirse no escuchados puede conllevar a que se enfrenten entre compañeros que no apoyan la causa y otros por la necesidad simplemente no reclaman hasta pueden sentir presión, estrés y ello terminar hasta en síndrome de burnout. Conllevando en bajar su concentración para la labor técnica encomendada. Se debe tratar con pinza estos desazones y los empleados deben buscar por justicia social decisiones en pro del operario.

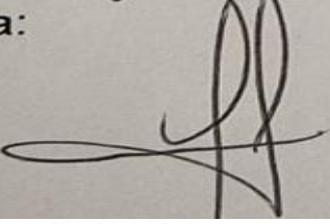
**8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Afecta, en los aspectos antes mencionados que son económica, emocional, amical, y familiar. Destaco la afectación física en este punto toda vez que la labor que desempeñan los trabajadores asistenciales de la salud es de servicio y ellos están en constante movimiento tomando muestras, dando confort al

paciente, y la visión según mi experiencia he visto casos en que la salud ocular es afectado. Entonces si se evidencia la afectación por sus labores en sobretiempo.

**9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

Es de conocimiento público, mediante reportajes, noticias y hasta los mismos justiciables que acuden a esta sede del 20° juzgado laboral, siempre existe sobretiempo no remunerado en el sector salud. No se cumple la normativa y debería ser fiscalizado y a estos trabajadores tratarlos con dignidad y respeto.

<p>DNI: 40954838 Firma:</p> 
<p>Abg. CAQUEO MIRANDA LUIS CAL NRO. 40940</p> <hr/>
<p><b>FIRMA Y SELLO</b></p>

## Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022”, cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista Mgtr. Ivan Fernando Salcedo Torres

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará p o r v í a z o o m . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: Mgtr. Salcedo Torres, Ivan Fernando

DNI : 04078989

Nro. de colegiatura : 57226

Firma y sello



*Ivan Fernando Salcedo Torres*  
ABOGADO  
REG. C.A.L 57226



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. Ivan Fernando Salcedo Torres

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado y docente Universitario

**Institución:** UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ - UTP

---

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Efectivamente considero que afecta la calidad de vida de este grupo de trabajadores, cuando uno revisa la norma se señala claramente cuál es la jornada laboral especial para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud; entonces al existir incumplimiento va a conllevar que haya afectación en la esfera moral de la persona, toda vez que ese sentimiento dentro del trabajador hace que el trabajador esté probablemente inconforme, preocupado, estresado; entonces siempre va a ver efectos mucho más allá de lo jurídico.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.**

Por regla general el Derecho se hecho para cumplirlo, entonces si existen funcionarios de alta dirección principalmente los que dirigen los recursos humanos deben hacer cumplir las disposiciones legales; a nivel jerárquico cualquier disposición administrativa siempre pasa por el área legal y este área que conoce la normativa recomendará cuales son los límites de la jornada laboral al cual tienen derechos los asistenciales en

salud. Esas faltas deben sancionarse con medidas de carácter administrativo disciplinario la cual deben sancionarse, así el trabajador brinde sus servicios a la actividad privada o pública. Los controles internos de cada entidad deberían de supervisar y de oficio como corresponde hacer seguimiento estos casos de incumplimiento.

**3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Dentro de las causas probables que puedan darse es el mal manejo de distribución de las programaciones de jornadas de los trabajadores, al ser derechos progresivos dependen de la voluntad de los tipos de encargados, jefes, coordinadores y sobre todo tipos de gobiernos que lleguen y se proponga invertir en el sector salud, que por años ha sido golpeado no solo por la pandemia, sino por el desinterés de sus autoridades.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

**4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Considero que efectivamente el incumplimiento de la Ley 28561, afecta al bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, en razón de que nuestra carta magna en el artículo 22 indica que toda persona tiene Derecho a la paz, la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida; entonces se entiende que el trabajo es base de la realización de una persona uno de los criterios y principios rectores que vincula al Derecho laboral es el carácter de la irrenunciabilidad. Al existir incumplimiento, afecta el bienestar de los trabajadores toda vez que al existir necesidad del trabajador no significa que el empleador abuse

de ese principio de legalidad y el Derecho constitucional por razones netamente de falta de voluntad u otras razones que llevan a no cumplir con la Ley.

**5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

Considero que no disfrutan de un bienestar laboral, existe un nexo de causalidad entre el incumplimiento de la ley y respecto al disfrute del bienestar laboral favorable; entonces al ser evidente el nexo de causalidad señalo que como consecuencia de ese incumplimiento afecta al personal de salud técnicos y auxiliar asistencial el no disfrutar ese bienestar laboral que corresponde.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

En primer lugar, hay que entender que existe normativa establecida en beneficio de los trabajadores y entonces los empleadores están obligados a cumplir lo que la Ley manda y establece con las limitaciones y responsabilidades que la constitución establece. En ese sentido tengo entendido que los casos que se ve la necesidad que los trabajadores laboren más horas pese a tener una jornada especial de trabajo de acuerdo a la actividad que realicen es en caso fortuito o fuerza mayor que pudieran poner en riesgo a la productividad de la empresa, pero en este caso particular tengo entendido que el empleador hace laborar con una jornada fija de jornada ordinaria e incumple la norma de jornada especial del personal de salud. Muchas veces se da en casos que el empleador en su afán de ahorrar en contratar nuevo talento impone más trabajo al personal que viene laborando ya mucho tiempo horarios que se vuelven muchas veces agotantes, trabajar un turno de 8 horas diarias de Lunes a sábado o guardias diurnas sin duda afecta la calidad de vida, la alternativa es contratar nuevo talento, más personal que ayude a cubrir la brecha de atención que se acrecienta cada vez más en el sector salud. Otra alternativa es que exista control de parte del mismo ministerio de Trabajo que tienen la obligación de advertir la inobservancia de la Ley por parte de los empleadores. Recordemos

las clases de Derecho constitucional el principio de legalidad está ligado al principio de supremacía constitucional en ese entender los empleadores deben hacer lo que la Ley manda.

### **Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

#### **7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

Siempre la jornada de trabajo se va complementar con otros Derechos tal como las relaciones sociales e interpersonales, al existir el incumplimiento puede llevar a que existan conflictos entre trabajadores los que si reclaman y los que simplemente trabajan y no apoyan el reclamo que pese a ser justo evitan involucrarse por miedo a ser hostilizados; entonces el clima social de trabajo se torna tenso hasta con estrés, desgaste físico y emocional que puede desencadenar en el síndrome de burnout.

#### **8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Afecta, un exceso en el tiempo de trabajo va desgastar de manera física y hasta donde he podido observar el personal asistencial técnico y auxiliar de salud sea de enfermería, laboratorio, y otros están en plena actividad tomando muestras, trasladando al paciente, atendiendo en el triaje a los a los asegurados; son el primer rostro de atención. Entonces esa labor es desgastante por la realización de diversas actividades y la alta demanda de atenciones que hasta incluso deviene en insultos y malos tratos de los pacientes. Ya si hablamos de los turnos nocturnos, devienen también en afectación por falta de descanso porque se sacrifica el tiempo de descanso y el no dormir esas horas afecta en su salud.

**9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

Tengo conocimiento, que sí se cumple esta jornada de trabajo en establecimientos de salud público y he visto casos que en establecimientos de la parte privada no siempre se cumple, en ese aspecto considero que no podría generalizar, existe realidades distintas que depende de ideas de gestión por funcionarios que deben tener conocimiento del respeto mínimo a lo establecido por la norma. Deben ver a los trabajadores como seres humanos y gestionarlos como potencial humano que le dé una calidad mucho más digna al trabajador y no cosificar a los trabajadores que se pueden simplemente desprender cuando ellos consideren.



## Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista Mgtr. Cáceres Carrillo Karla Vanessa

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará *v í a z o o m* . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: Cáceres Carrillo Karla Vanessa

DNI: 02869764

Nro. de colegiatura: ICAP 984

Firma y sello



Karla V. Cáceres Carrillo  
ABOGADA  
REG. ICAP 984



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Mgtr. Cáceres Carrillo Karla Vanessa

**Cargo/profesión/grado académico:** Ex. Juez Superior supernumerario de la sala laboral permanente, docente universitario y Asesora legal externa.

**Institución:** Corte Superior de justicia de Piura – Distrito judicial de Piura

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Considero que sí, estamos hablando en este caso de un exceso; el incumplimiento de esta jornada es prácticamente de una manera de imposición de horas de trabajo por parte del empleador, y son cumplidas por el asistencial de salud para no perder el trabajo.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistencial en salud? sustente su respuesta.**

Se debe sancionar este incumplimiento, pero debemos evaluar si es que es imposición de algo que no sea la libertad o voluntad del trabajador; entonces donde no esté establecido la libre voluntad del trabajador ante este factor entonces estamos hablando de que efectivamente debe existir sanciones a la parte empleadora por incumplir la jornada laboral.

- 3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Considero que probablemente las causas del incumpliendo es una mala gestión en relación de turnos rotativos; y la brecha de atención de pacientes es mayor; entonces lo que hace el empleador es imponer más horas de trabajo afectando la jornada de los asistenciales de salud. Entiendo que se da porque el empleador trata de aligerar los costos y evitar gastos en contratar personal nuevo, va afectar en la calidad de vida pues se priva al trabajador en disfrutar su tiempo libre y vivir en paz que la misma constitución reconoce en su artículo 22.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

- 4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Afecta la salud física, mental por el cansancio; el constructo bienestar laboral se refiere que el trabajador disfrute del ambiente de trabajo y pueda interrelacionarse entre sí con sus compañeros e incluso con su empleador, al existir el incumplimiento se resquebraja pierde esa esencia de ser un segundo hogar; todas las instituciones de salud tanto público y privados deben contemplar que se cumpla la normativa que por Derecho corresponde al personal asistencial y la variación de estas mismas deben ser en virtud de las condiciones que generen la necesidad y no imponer por mera liberalidad.

- 5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

Considero que No disfrutan un bienestar laboral favorable, en razón de que cuando he tenido la oportunidad de conversar con el personal asistencial muchos de ellos no tienen tiempo para el descanso, pues debido a la remuneración baja optan por

tener otro trabajo; en caso concreto podría indicar que es consecuencia del incumplimiento de la Ley 28561 por parte del empleador probablemente sea así aunque esto es un cumulo de situaciones que estamos arrastrando desde años atrás por lo mismo que no se logra cumplir con la brecha de atención en sector salud; la actividad que realizan requiere estar en constante movimiento ello afecta también en la salud física del trabajador.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

Considero que existen situaciones de necesidad en caso fortuito o fuerza mayor o una situación de por ejemplo la pandemia que hubo vimos la realidad de muchos asistenciales que salían a trabajar poniendo en riesgo hasta su propia vida; la alternativa para no afectar el bienestar laboral simplemente no incumplir con su jornada establecida por Ley, entonces tendría su descanso óptimo para iniciar su labor al día siguiente.

**Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

**7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

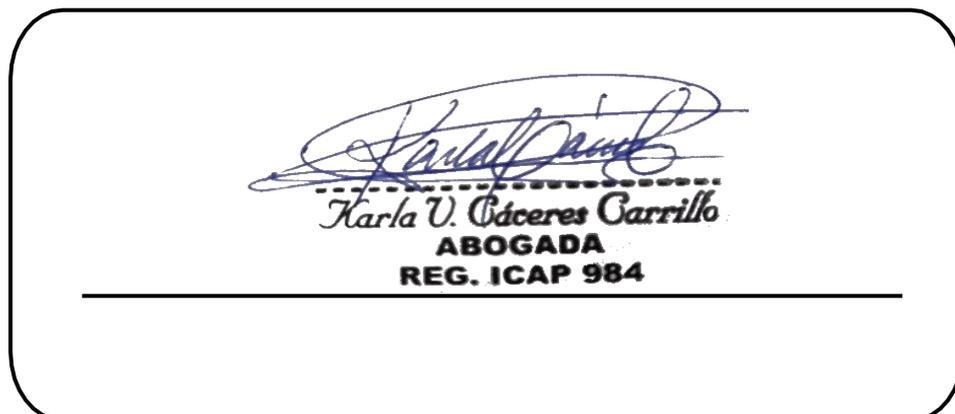
Afecta el clima social de trabajo, que se pueden evidenciar con los males humores, la jornada excesiva no solo afecta en la salud física sino mental incluso se puede llegar a tener trabajadores irascibles por el mismo cansancio que el descontento puede ser incontrolable y el clima social o el entorno de trabajo no sería la mas adecuada.

**8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Su afectación es en la parte económica al no tener más ingresos por la labor en sobretiempo, aparte se afecta la relación interpersonal quiere decir el tiempo que falta al trabajador para compartir la vida en familia y considerar el trayecto que le toma en llegar a su hogar en el que muy probablemente el trabajador llega cansado y solo con ganas de dormir y ya no compartir tiempo de calidad con los suyos todos esos aspectos hay que evaluar.

**9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

Se evalúa en caso concreto, pero según mi experiencia puedo indicar que las normativas laborales los empleadores hacen caso omiso hasta cuando les cae una sanción que se ponen a Derecho, en el sector salud siempre no se ha cumplido y es por una mala gestión por los hospitales donde se maltrata al personal y en la parte privada igual el pagarle sueldos bajos es una cuestión que evaluar, no se aplica en principio la tabla que te da la Ley. A ello se suma la sobrecarga de trabajo al no haber presupuesto para contratar más personal, se expone al trabajador a jornadas largas y afectando su salud física y emocional.



## Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista: Mgtr. Marco Antonio Castañeda Echeandía.

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en las instalaciones de atención al usuario de SUNAFIL. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: CASTAÑEDA ECHEANDIA MARCO ANTONIO

DNI: 09673682

Nro. de colegiatura: CAC 4828

Firma y sello



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Dr. Castañeda Echeandía Marco Antonio

**Cargo/profesión/grado académico:** ABOGADO CONCILIADOR

**Institución:** SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

---

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Todos los trabajadores al realizar una labor, se desgastan en tiempo y salud el artículo 9° establece el descanso remunerado el descanso en si es la forma en la cual el cuerpo se recupera luego de una labor, este articulo hace una diferenciación respecto de la actividad pública y la privada, pero en esencia el objetivo es el descanso luego de una labor, si yo no descanso bien mi labor no es efectiva y ello puede afectar el derecho de un tercero de una atención y labor correcta.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.**

La Ley 28806 y su reglamento establecen las sanciones respecto de los incumplimientos de la normativa de jornada laboral siendo considerada una falta muy grave.

- 3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Las causas son el exceso de demanda de los servicios lo que acarrea que no tengan el personal técnico suficiente para poder cubrir las necesidades del servicio, si yo en un tema de salud tengo una demanda normal de 20 pero luego capto mayor cantidad de pacientes esa demanda se incrementa lo que ocasionará que no me de abasto con los pacientes y ello afecte la calidad del servicio.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

- 4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

El incumplimiento del descanso incrementara los niveles de estrés pudiendo ocasionar que se dé un mal servicio o este afecte el derecho del paciente.

- 5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

Si se incumple el descanso se incrementa la posibilidad de fallos y afectación del derecho de terceros.

- 6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

Considero en casos fortuitos y fuerza mayor, en este caso tienen un rol

establecido por lo que el empleador debiera contratar nuevo personal y no sobrecargar al personal para evitar afectar el bienestar laboral en el aspecto físico que pudieran conllevar a enfermedades ocupacionales por la postura.

### **Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

#### **7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

El no tener descanso adecuado afecta a técnico y al paciente, la jornada ha sido diseñada de acuerdo a los niveles de estrés de cada labor incrementar el estrés implica colindar y afectar el derecho del paciente a una atención buena y digna.

#### **8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Afecta en lo que respecta al descanso y en el ámbito económico el incumplimiento de las horas trabajadas de más no son remuneradas; ello incluso puede influir en la buena atención del paciente.

**9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

Respecto a esta interrogante no podría generalizar, ya que mi labor no está directamente ligada a ello, pero podría indicar que por los casos que vienen a SUNAFIL en otros sectores es una constante el incumplimiento de las normas respecto a la jornada laboral, situación que preocupa y que merece toda la atención del Estado que debe trabajar en bienestar.



Dr. CASTAÑEDA ECHEANDIA MARCO ANTONIO  
CAC: 4828

---

**FIRMA Y SELLO**

## **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Investigadora:** JARA CRUZ ISABEL

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022", cuyo objetivo es: Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del especialista Abg. Freddy Santiago Medina Becerra

### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

De no delimitar dicha problemática ocasionaría la vulneración del derecho de los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales el acceso a la justicia e igualdad de oportunidades, este grupo ocupacional de primera línea de atención quedarían en total desamparo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

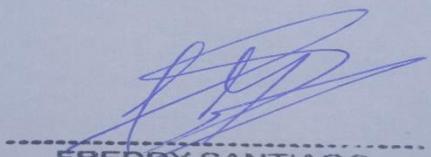
1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará *v í a z o o m* . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Apellidos y nombres: Medina Becerra Freddy Santiago

DNI: 44811722

Nro. de colegiatura: CAL 88822

Firma y sello



FREDDY SANTIAGO  
MEDINA BECERRA  
ABOGADO  
REG. CAL. 88822



## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022

**Entrevistado/a:** Abg. Freddy Santiago Medina Becerra

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado con especialidad en gestión pública y Derecho Administrativo.

**Institución:** Ministerio de la Producción "PRODUCE"

**Objetivo General:** Describir de qué manera el incumplimiento de la jornada laboral, según el art.9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el hospital del Callao, 2022.

- 1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera?**

Sin duda alguna que afecta la calidad de vida de los técnicos en salud, ya que el incumplimiento de la jornada laboral tendría en consecuencia la vulneración y afectación de lo señalado en la ley, que debería ser de aplicación para los profesionales de la salud, con el objetivo de que estos, brinden un servicio técnico de calidad y adecuado.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.**

Si, sin duda alguna se debería sancionar a los empleadores que incumplan con esta normativa, ya que de esta manera se estaría creando una jurisprudencia, con el objetivo de reducir la estadística de empleadores que vulneren e incumplan lo indicado en la ley de jornada laboral de los profesionales técnicos en salud. No podemos dejar de lado que también se debería emplazar al empleador, para que esté haga efectiva su defensa o justificación de ser necesario.

**3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.**

Considero que existen diversas causas entre ellas el desconocimiento de las normas laborales, y en consecuencia el aprovechamiento de los empleadores hacia los técnicos y auxiliares de salud; también la hostilización de los empleadores con este grupo de trabajadores, causándoles temor con las vigencias o renovaciones de sus respectivos contratos laborales. Y por último la falta de difusión de la norma entre el mismo personal considero que también es una causa de la desprotección laboral de estos trabajadores.

**Objetivo específico 1**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales afecta el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud en el Hospital del Callao, 2022.

**4. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento de Ley 28561, respecto a la jornada laboral de 36 horas semanales, afecta el bienestar laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de salud?**

Es necesario, conocer el concepto de “bienestar laboral”, por el cual se puede entender que es la estabilidad, planes y estrategias que implementan las empresas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus empleados durante las horas laborales, dentro de sus instalaciones, con el objetivo de incrementar el rendimiento de los trabajadores. Sabiendo el concepto de “bienestar laboral”, podemos afirmar que el objetivo de la ley 28561, no solo es el cumplimiento de los derechos, obligaciones y jornada laboral de este grupo de profesionales técnicos de la salud, sino que también tiene por objetivo el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud y por consecuencia un clima y ambiente laboral adecuado. Mas al existir el incumplimiento de la ley 28561, la consecuencia es la afectación del bienestar laboral de este grupo de profesionales, los cuales se ven afectados en su ambiente laboral y en su calidad de vida personal y familiar; y sin dejar de

lado que el rendimiento laboral de este grupo de trabajadores, también se ve reducido, ya que es bien sabido que los trabajadores que tienen un ambiente poco cálido, no rendirán de una manera adecuada y eficaz.

**5. Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, disfrutan de un bienestar laboral favorable? De no ser así; ¿ello es consecuencia del incumplimiento a la Ley 28561 de parte del empleador?**

En mi experiencia he podido evidenciar que los trabajadores de la salud en el sector público no disfrutan totalmente de un correcto bienestar laboral, ya que en este sector existe el respeto por el horario laboral que indica la mencionada ley; pero también existe la falta de un ambiente adecuado de trabajo para que estos profesionales se desarrollen de una manera eficaz y eficiente, así como también existe una falta de reconocimiento adecuado en sus remuneraciones; mientras que en el sector privado he podido observar que si existe un ambiente adecuado con los instrumentos necesarios para que los técnicos y auxiliares de la salud se puedan desarrollar, pero en cuanto a la jornada laboral no existe el cumplimiento en lo que indica el marco legal relacionado a este grupo de trabajadores de la salud.

**6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?**

En mi experiencia he observado que no se cumplió la jornada laboral durante la pandemia causada por el COVID-19; por lo tanto, considero que en este caso sería justificable vulnerar la jornada laboral indicada en la ley, más cabe indicar que el hecho de vulnerar la jornada laboral, no excusa de reconocer las horas de sobretiempo en sus respectivas remuneraciones económicas.

También considero como alternativa de solución para no afectar el bienestar laboral de los técnicos y auxiliares de la salud, el realizar más contrataciones de estos profesionales, y así también evitaríamos el desempleo de tantos profesionales egresados de las distintas casas de estudio.

### **Objetivo específico 2**

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

#### **7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?**

Creo que la afectación del clima social laboral se refleja en el rendimiento y motivación que muestran día a día en sus actividades, cada uno de estos profesionales; así como cuando notan que tienen menor tiempo personal y para sus familias, lo cual provoca un estrés laboral, profesional y personal, el cual afectara notablemente en sus labores y lo cual afectara a los pacientes que se ponen su salud en manos de estos profesionales.

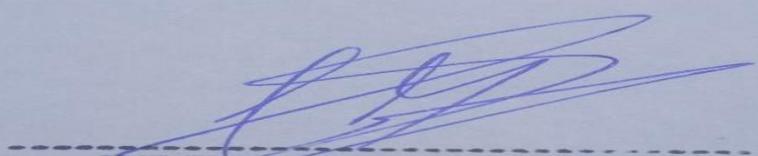
#### **8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?**

Considero que los administrados del sector salud, deberían ser bastantes competentes, profesionales, con la experiencia necesaria y empáticos para realizar una correcta administración de las jornadas laborales de los técnicos y auxiliares asistenciales, ya que el acceder al sobretiempo de estos profesionales, se estaría vulnerando lo señalado por la ley, así como se afectaría al rendimiento laboral y profesional de estos trabajadores.

#### **9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento lo establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.**

De mi experiencia laboral, he advertido que en el sector público se cumple con la jornada laboral, pero las instalaciones no cuentan con las herramientas y materiales necesarios para que estos profesionales realicen sus trabajos de una manera adecuada y correcta, lo cual en muchas ocasiones limita en la realización de sus trabajos a este grupo de trabajadores. Ahora cabe indicar que esta situación se da en los trabajadores contratados por ESSALUD y MINSA; más cuando los trabajadores son contratados por empresas terceras, bajo la modalidad de locación

de servicios, la situación de la jornada laboral es totalmente distinta, ya que en estos contratos no se respeta lo señalado en el art. 9 del mencionado cuerpo normativo. También puedo señalar que en el sector privado existe un desconocimiento ya aprovechamiento por parte de los empleadores, ante la necesidad laboral de este grupo de profesionales, lo cual se evidencia en el exceso de horas laboradas y no reconocidas económicamente, bajo el sometimiento de despido laboral.



FREDDY SANTIAGO  
MEDINA BECERRA  
ABOGADO  
REG. CAL. 88822

## EVIDENCIA DE ENTREVISTAS REALIZADAS

1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos asistenciales en salud?, ¿de qué manera? sustente su respuesta.

2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) a los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.

3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted las causas que dan origen al incumplimiento de la norma laboral Ley N° 28561 por parte del empleador, que afectan la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente la respuesta.



6. En su experiencia, ¿En qué casos considera usted que se ve la necesidad de no cumplir con la jornada laboral de 36 horas semanales?, frente a ello ¿cuál sería la alternativa para no afectar en el bienestar laboral del personal técnico y auxiliar asistencial de salud?



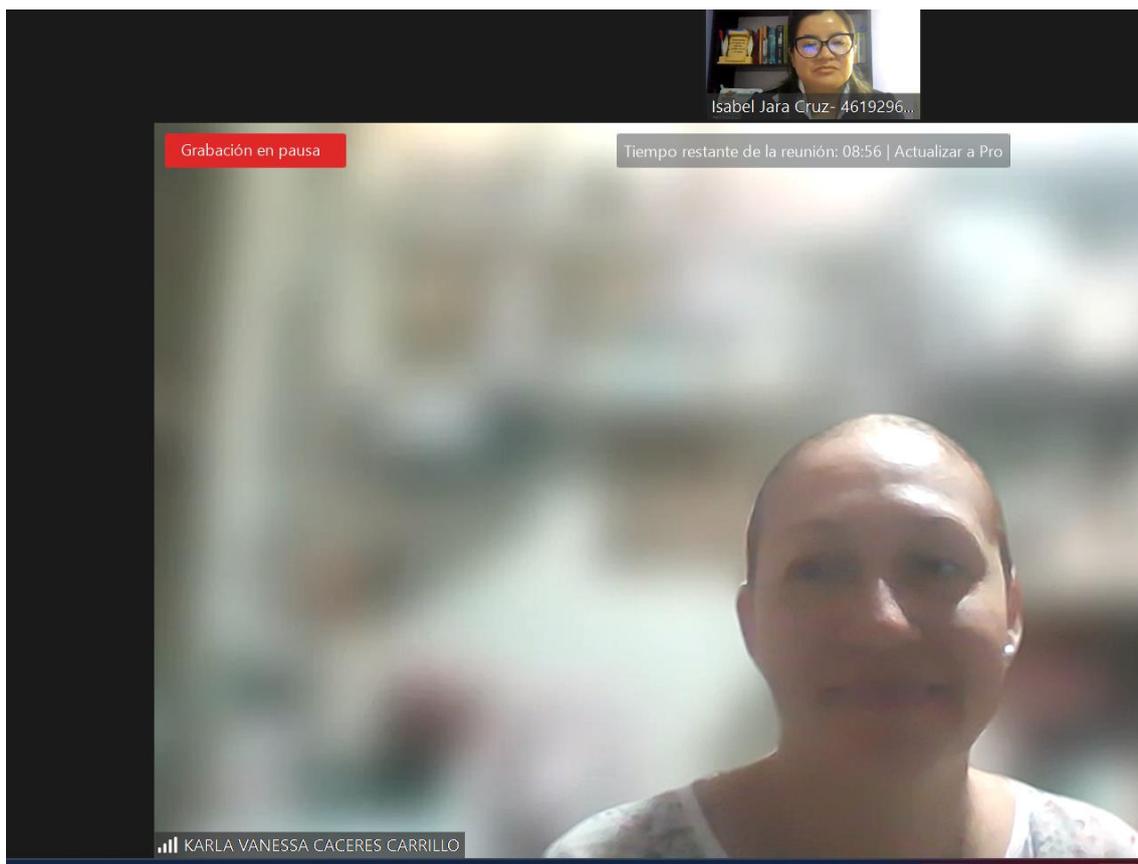
### Objetivo específico 2

Describir de qué manera el incumplimiento de la Ley 28561 respecto a la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo y la productividad de la masa de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital del Callao, 2022.

7. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta el clima social de trabajo del personal asistencial en salud?



8. En su opinión, ¿De qué manera el incumplimiento a la Ley 28561 de la jornada laboral de 150 horas mensuales, afecta al trabajador asistencial en salud por sus labores en sobretiempo?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Calidad de vida y jornada laboral de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud en el Hospital Regional de Tarma, 2022

TESIS

**INVESTIGADORA:**

Isabel Jara Cruz (<https://orcid.org/0000-0002-9218-2723>)

**ASESOR:**

Mgtr. Endira Rosario García (<https://orcid.org/0000-0001-9586-1492>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

**LIMA - PERÚ**



1. En su opinión, ¿considera usted que el incumplimiento de la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 28561, afecta la calidad de vida de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud?, ¿de qué manera?



2. De acuerdo con su experiencia, ¿se debería sancionar al empleador que incumpla la normativa de jornada laboral (Ley 28561) de los técnicos y auxiliares asistenciales en salud? sustente su respuesta.

9. De acuerdo con su experiencia, ¿Se da cumplimiento establecido en la Ley 28561 a las 150 horas de trabajo mensual, para los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud?, sustente su respuesta.



Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir

