

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO



**TRABAJO REMOTO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN
UN HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO -2022**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR LOS BACHILLERES
GIANCARLOS ADAIR ALEJO ENCINAS
ROSA KARINA GONZALES MEDINA**

LIMA – PERÚ

2023

**TRABAJO REMOTO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN
UN HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO -2022**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA

Dra. Alicia Agromelis Aliaga Pacora

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Freddy Miguel Castro Verona

Presidente

Dra. Janet Elizabeth Churata Quispe

Secretaria

Mg. Tulio Cesar Espinoza Coronado

Vocal

DEDICATORIA

Giancarlos

Esta tesis es dedicada a mi amada hija Gianella, quien es mi motivo de vida y superación constante. A mi futura esposa Estela, por el amor, apoyo y comprensión incondicional. A mi madre Haydeé, porque siempre creyó en mí y nunca dudo en apoyarme, gracias a ella soy profesional. A mi padre Ronald, quien siempre me brindo consejos profesionales y de desarrollo personal. Hago esta dedicatoria mostrando amor, respeto y agradecimiento que tengo hacia cada uno de ustedes.

Rosa

Dedico esta tesis a Dios y a la Virgen María. A mis amados padres Carlos y Rosaura, por su apoyo constante y sus sabios consejos. A mis queridos hermanos Erika y Carlos, porque son mis modelos de superación profesional. A Rudy Daga, por enseñarme con amor que la constancia significa adquirir retos y cumplirlos. Mi agradecimiento para cada uno de ustedes desde el fondo de mi alma y mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Giancarlos

Quiero expresar mi gratitud a todas las autoridades y personal de la Universidad Privada San Juan Bautista, en especial a nuestros profesores de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública porque sus consejos fueron siempre útiles para escribir lo que hoy hemos logrado. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento. Gracias por sus orientaciones.

Rosa

A los profesores de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública de la Universidad Privada San Juan Bautista, porque sus consejos y sugerencias fueron importantes para escribir esta tesis. A los trabajadores del Hospital Nacional de Callao, porque gracias a su participación permitieron recabar información relevante para la elaboración de la presente tesis.

ÍNDICE

PORTADA	I
TÍTULO	II
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
INFORME DE ANTIPLAGIO	XII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN	XVII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
1.1. Descripción de la realidad problemática.	21
1.1.1. Formulación del problema	23
1.1.2. Problema general	24
1.1.3. Problemas específicos	24
1.2. Objetivos de la investigación	25
1.2.1. Objetivo general	25
1.2.2. Objetivos específicos.....	25
1.3. Justificación e importancia de la investigación	25

1.3.1.	Justificación	25
1.3.2.	Importancia.....	27
1.4.	Limitaciones en la investigación	27
1.5.	Delimitación del área de investigación.....	28
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		29
2.1.	Antecedentes de la investigación	29
2.2.	Bases teóricas	38
2.3.	Marco conceptual	56
2.4.	Formulación de hipótesis.....	59
2.4.2.	Hipótesis general.....	59
2.4.3.	Hipótesis específicas.....	59
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		60
3.1.	Diseño metodológico	60
3.1.1.	Tipo de investigación.....	60
3.1.2.	Nivel de Investigación.....	60
3.1.3.	Diseño	60
3.1.4.	Método	60
3.2.	Población y muestra	63
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.3.1.	Técnicas	64
3.3.2.	Instrumentos.....	64
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	67
3.5.	Aspectos éticos	68

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	69
4.1. Resultados.....	69
4.2. Prueba de normalidad	77
4.3. Prueba de hipótesis.....	78
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
5.1. Discusión.....	84
5.2. Conclusiones.....	78
5.3. Recomendaciones.....	89
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	104
Referencias Bibliográficas.....	104
ANEXOS.....	114
ANEXO N° 1: Matriz de consistencia.....	114
ANEXO N° 2: Consentimiento informado.....	117
ANEXO N° 3: Ficha de recolección de datos.....	118
ANEXO N° 4: Ficha de Juicio de Expertos	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	61
Tabla 2. Ficha técnica de la encuesta para medir la variable: Trabajo remoto	65
Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta para medir la variable: Derecho desconexión digital	66
Tabla 4. Validez de las encuestas	67
Tabla 5. Fiabilidad de las encuestas.....	67
Tabla 6. Trabajo remoto.....	69
Tabla 7. Derecho a la desconexión digital	70
Tabla 8. Cultura organizacional	71
Tabla 9. Herramientas tecnológicas.....	72
Tabla 10. Optimización de procesos.....	73
Tabla 11. Capacitación	74
Tabla 12. Libre determinación.....	75
Tabla 13. Herramientas digitales	76
Tabla 14. Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Trabajo remoto.....	77
Tabla 15. Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Derecho a la desconexión digital	77
Tabla 16. Correlación rho de Spearman del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital	78

Tabla 17. Correlación rho de Spearman de la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital.....	79
Tabla 18. Correlación rho de Spearman de las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital.....	80
Tabla 19. Correlación rho de Spearman de la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital.....	81
Tabla 20. Correlación rho de Spearman de la capacitación y el derecho a la desconexión digital	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Las cuatro leyes del avance digital	40
Figura 2. Redes centralizada, descentralizada y distribuida	41
Figura 3. Nodos versus enlaces.....	41
Figura 4. Trabajo remoto	69
Figura 5. Derecho a la desconexión digital	70
Figura 6. Cultura organizacional	71
Figura 7. Herramientas tecnológicas	72
Figura 8. Optimización de procesos.....	73
Figura 9. Capacitación	74
Figura 10. Libre determinación	75
Figura 11. Herramientas digitales	76



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO**

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 01/03/2023

NOMBRE DE LOS AUTORES (A) Giancarlos Adair Alejo Encinas / Rosa Karina Gonzales Medina / **ASESOR (A):** Alicia Agromelis Aliaga Pacora

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (X)
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: -----“**TRABAJO REMOTO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO -2022**” _____

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE:4 %

Conformidad Autor:
Autor:



Nombre: Giancarlos Adair Alejo Encinas
DNI: **70440884**
Huella:

Conformidad



Nombre: Rosa K. Gonzales Medina
DNI: **41249130**
Huella:

Conformidad Asesor:

Nombre: Alicia Agromelis Aliaga
DNI: 08496604

TRABAJO REMOTO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO -2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%
3	Eliana Sthefanie Torres Morón. "Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019", Gestión en el Tercer Milenio, 2021 Publicación	<1%
4	Patricia Solís, Ignacio Pedrosa, Luz-María Mateos-Fernández. "Assessment and interpretation of teachers' attitudes towards students with disabilities / Evaluación e interpretación de la actitud del profesorado hacia alumnos con discapacidad", Cultura y Educación, 2019 Publicación	<1%

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022. Se entiende por trabajo remoto a la labor que realiza una persona desde su hogar, utilizando las TIC, como una herramienta de trabajo. Y el derecho a la desconexión digital, es el derecho que tienen los trabajadores fuera de la jornada de trabajo. La muestra estuvo formada por 30 empleados contratados administrativos. El tipo de investigación que se trabajó fue básica, con nivel explicativo, con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r = 0,806$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Y con la finalidad de contribuir a mejorar el acceso a los servicios de salud; manteniendo la continuidad de las actividades de atención por el personal administrativo de la entidad de salud, que se encuentra en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario se propone una Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto y la desconexión digital en el Hospital Nacional del Callao para el personal administrativo, en la que se contempla los alcances, criterios técnicos y el proceso para la implementación del trabajo remoto, aplicables al Hospital Nacional del Callao, en el marco de lo establecido en

el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el Decreto Supremo N° 004-2021-TR.

Palabras clave: Trabajo remoto, desconexión digital, herramientas digitales, teletrabajo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and the right to digital disconnection of the administrative workers of a National Hospital of Callao in the year 2022. Remote work is understood as the work carried out by a person from your home, using ICTs as a work tool. And the right to digital disconnection is the right that workers have outside of the working day. The sample consisted of 30 administrative contract employees. The type of research that was worked on was basic, with an explanatory level, with a correlational descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. In other words, between remote work and the right to digital disconnection there is a considerable positive correlation, $r = 0.806$ and a significance value of $p = 0.000$. And in order to help improve access to health services; maintaining the continuity of care activities by the administrative staff of the health entity, which is at home or place of home isolation, an Administrative Directive is proposed that regulates remote work and digital disconnection in the National Hospital of Callao to administrative staff, which includes the scope, technical criteria and the process for the implementation of remote work, applicable to the Hospital Nacional del Callao, within the framework of the provisions of Emergency Decree No. 026-2020, Decree of Urgency No. 127-2020 and Supreme Decree No. 004-2021-TR.

Keywords: Remote work, digital disconnection, digital tools, telework.

INTRODUCCIÓN

Con la aparición del COVID19 en todo el mundo, se afectó directamente el funcionamiento del aparato estatal y también del sector privado, viéndose más afectado los países latinoamericanos, dado que las actividades laborales de manera remota ya se venían aplicando en menor medida en países de primer mundo, pero no en los países latinoamericanos.

Nuestro país, no fue la excepción a dicha afectación, toda vez que el trabajo realizado tanto en el sector público como privado, antes de la pandemia debido al Covid-19, en esencia era presencial; y, decimos presencial porque en nuestro país nunca se pudo incluir programas de trabajo a distancia en las entidades estatales.

Ese contexto, en nuestro país, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 se creó una nueva modalidad de trabajo, dirigido a las entidades públicas y privadas, proponiendo la incorporación del trabajo remoto, con el objeto de que los trabajadores puedan realizar sus labores en sus domicilios, a efecto de salvaguardar su salud y no afectar sus labores.

A ello se suma la promulgación del Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el Decreto Supremo N° 004-2021-TR en donde por primera vez se menciona el derecho a la desconexión digital; comprendido como un derecho fundamental del trabajador de desentenderse de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo y el derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios.

Esta modalidad de trabajo trajo consigo ciertos beneficios a los trabajadores, siendo el principal el de evitar la exposición de vulnerabilidad para el contagio de Covid-19, dado que se ha demostrado que afectó mucho más a personas que se encuentra dentro del rango de vulnerabilidad; es así que la modalidad de trabajo remoto se convirtió en un medio principal para dar seguridad a los trabajadores de cualquier rubro a efecto que realicen sus labores desde su casa.

Sin embargo, esta modalidad de trabajo, también trajo consigo ciertas desventajas, siendo una de ellas, la dependencia de las labores del trabajador para con las funciones que desempeña; una hiperconexión por parte del trabajador sin medir los tiempos de descanso; un descontrol en el envío de tareas por parte del empleador fuera del horario de trabajo, entre otros; que afectó no solo la salud de los trabajadores, sino que además afectó la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores; y que además afectaría el rendimiento de los trabajadores en la entidad y el logro de los objetivos institucionales.

Ante aquella situación, se generó la necesidad de implementar en nuestra legislación el denominado derecho a la desconexión digital; que si bien fue aprobado mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 en el mes de noviembre de 2020; no se estableció los mecanismos que debían seguir las entidades públicas y privadas para su implementación. Es así que, en la normativa nacional, notamos que en el caso de la implementación del derecho a la desconexión digital en el Sector Público no existen una reglamentación

para su adecuada incorporación; por lo que cada entidad establecería sus propios mecanismos para su implementación.

En el presente trabajo, hemos considerado importante realizar un estudio sobre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao, debido a que en el marco de la pandemia, los hospitales han sido lugares de primera respuesta para la atención de pacientes con una carga viral sumamente alta, por lo que, en el caso de los trabajadores administrativos se priorizo el trabajo remoto a fin de continuar con el correcto funcionamiento de la entidad.

En ese sentido el trabajo aborda el estudio de ambas variables dentro de la actividad laboral desempeñada por el personal administrativo del Hospital Nacional del Callao, destacando para ello la problemática existente con motivo a realizar las actividades propias dentro del citado nosocomio.

En el Capítulo I titulado Planteamiento del Problema, en el cual abordaremos la Descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, problema general y específicos. Asimismo, el objetivo general y objetivo específico; así como la justificación e importancia de la investigación; y, las limitaciones y delimitación de la investigación.

En el Capítulo II titulado Marco Teórico, abordaremos los Antecedentes de la investigación, Bases teóricas y Marco conceptual; la Formulación de las Hipótesis, hipótesis general y específicas.

En el Capítulo III titulado Metodología, abordaremos el Diseño metodológico, el tipo y nivel de investigación; además el diseño y método de

investigación. Asimismo, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos; así como las técnicas para el procesamiento de la información y los aspectos éticos.

En el Capítulo IV titulado Resultados, abordaremos los resultados de la investigación, la prueba de normalidad y prueba de hipótesis.

Finalmente, en el Capítulo V titulado Discusión, Conclusiones y Recomendaciones abordaremos las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones de la presente investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo a distancia que se implementó en nuestro país en el marco de la pandemia debido al COVID-19, el que consistía en la realización de las labores en el lugar de aislamiento; ello originó que los trabajadores realizaran sus labores fuera de su centro laboral; generando que en muchos casos se sobrepase la línea que existía entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; por lo que en nuestro país se reguló el derecho a la desconexión digital a efecto de garantizar que se garantice los derechos de los trabajadores en el ámbito de la jornada de trabajo, su horario y el tiempo de disposición.

En el presente trabajo se va a realizar un estudio en el marco de pandemia que aún sigue azotando al mundo; es así que los expertos en salud, según estadísticas globales proporcionadas por The New York Times al (8 de abril de 2022), advierten que definitivamente el trabajo remoto interviene en los colaboradores administrativos de un hospital. En ese sentido Belzunegui y Erro. (2020), indicaron que el trabajo remoto, se ha convertido en un medio principal para dar seguridad a los trabajadores de cualquier rubro que realizan su labor desde su casa.

Por otro lado, Mendoza (2020), nos indicó sobre los efectos colaterales que tiene impacto este tipo de forma de trabajo, sobre los derechos de los

colaboradores para proponer garantía mínima de protección al teletrabajador, como es el derecho a la desconexión, en su casa.

En ese sentido, en el contexto internacional, Chiuffo (2018), explicó que, para contrarrestar los efectos nocivos de la conectividad, en Francia se ha reconocido en la Ley N° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 – conocida como Ley El Khomri–un derecho a la desconexión para los trabajadores, en respeto de su vida personal y familiar.

Asimismo, el estudio de Arrieta (2019), en España explica los riesgos que causa dicha modalidad de trabajo; y la implementación del derecho a la desconexión digital para mitigar los problemas que presentan los trabajadores digitales a distancia.

Desde la perspectiva de Delgado (2020), indicó en su estudio, que la expansión del coronavirus COVID-19 en el mundo y en particular en el Perú, el Ejecutivo se ha visto en la imperiosa necesidad de emitir decretos de urgencia a fin de declarar el estado de emergencia (Decreto de Urgencia N° 026-2020), es así que el aislamiento social obligatorio o cuarentena, generó restricciones y cambios disruptivos en las relaciones de trabajo. Al respecto, se cuestiona en qué medida el trabajo remoto, como un nuevo sistema de trabajo de carácter excepcional y temporal durante la emergencia sanitaria se ha venido implementando en las entidades estatales y si el derecho a la desconexión digital ha garantizado que no se vulnere el derecho al descanso y la salud de los trabajadores.

En ese contexto, a la fecha, identificamos que el Hospital Nacional del Callao no cuenta con algún instrumento de gestión (Directiva, reglamento, u otro) que regule el control del trabajo que realizan los servidores civiles que vienen cumpliendo el trabajo remoto, en tal sentido, al no existir una regulación interna del control del trabajo de los trabajadores, se han manifestado disconformidad sobre la implementación del trabajo remoto en la Entidad, por parte de los jefes y/o encargados de Unidades, Oficinas y Departamentos respectivamente, por lo que existe la necesidad de regular el control del trabajo remoto que desempeñan los/as servidores/as en el Hospital Nacional del Callao.

1.1.1. Formulación del problema

En el Hospital Nacional del Callao, hemos advertido que no se ha regulado la implementación del derecho a la desconexión digital de los trabajadores remotos mediante instrumentos de gestión como directivas y/o lineamientos u otros; y que en muchos casos no se está aplicando la desconexión digital de los trabajadores, ya que se evidencia el uso excesivo de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) fuera de la jornada laboral por parte de los jefes y/o encargados de Unidades, Oficinas y Departamentos, debido a que encargan labores usando los medios digitales (TIC) fuera de la jornada laboral, vulnerando el derecho al descanso y la salud de los trabajadores, y que además afectaría el rendimiento de los trabajadores en la entidad y el logro de los objetivos institucionales.

En ese sentido, la investigación busca aportar en el análisis del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022, a fin de brindar alternativas de solución para una buena gestión del trabajo remoto en la entidad y garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital de los trabajadores remotos de la institución.

1.1.2. Problema general

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?

1.1.3. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?
2. ¿Qué relación existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?
3. ¿Qué relación existe entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?
4. ¿Qué relación existe entre capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.
2. Identificar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.
3. Identificar la relación que existe entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.
4. Identificar la relación que existe entre capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del callao en el año 2022

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

La justificación **práctica**: La investigación se justificó por el aporte para mejorar la protección de los trabajadores administrativos que realizan trabajo remoto y el ejercicio del derecho a la desconexión digital, para tal efecto, en

la presente investigación se realizó el análisis normativo vigente respecto a las variables de estudio.

La justificación **teórica**: En la presente investigación se relacionó la variable trabajo remoto, definida como es aquella modalidad de trabajo mediante la cual el trabajador puede realizar sus labores fuera del centro de trabajo utilizando herramientas tecnológicas (Agudo, 2014); y la variable derecho a la desconexión digital, definida como el derecho de los trabajadores a conocer su jornada de trabajo, considerando su horario y el tiempo a disposición del empresario, porque la intromisión del empleador llamando al trabajador por diferentes medios, es una vulneración por parte del empleador del tiempo de descanso. (López, 2018).

El aporte **metodológico**: En el presente trabajo de investigación se elaboró cuestionarios por cada variable de estudio, instrumento que nos permitió relacionar las variables. Dicho cuestionario permitió la elaboración de la presente tesis; la cual contribuirá en futuras y/o próximas investigaciones, dado que constituye una herramienta para la obtención de datos específicos para cada una de las variables de estudio.

La justificación **social**: en el marco de la pandemia, los hospitales son lugares de primera respuesta para la atención de pacientes con una carga viral sumamente alta, por lo que, a nivel mundial se priorizo el trabajo remoto a fin de continuar con su correcto funcionamiento, es así que esta medida evita la propagación de este virus entre los trabajadores administrativos. Este método de trabajo (trabajo remoto) tiene resultados bastante efectivos y

permite el correcto funcionamiento de las instituciones. La variable del derecho a desconexión digital desarrolla el derecho de los trabajadores a mantener un respeto de horario y labores enmarcados en desconectarse para ejercer su descanso laboral, la aplicación de este, genera una relación óptima y un buen clima laboral entre todos los servidores.

1.3.2. Importancia

La presente investigación es **relevante** debido a que brindará aportes sobre la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital. Además, es **viable** debido a la disponibilidad de tiempo de los investigadores para recabar la información, así como los recursos financieros y humanos para realizar la investigación.

Asimismo, la presente investigación es **trascendente** porque permite que se aborde la problemática sobre la relación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital en el caso de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional del Callao. Y finalmente, la investigación es **original**, debido a que no se ha realizado estudios sobre la relación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional del Callao, por lo que se brindará aportes para mejorar la gestión del trabajo remoto en dicha entidad del estado, a efecto de garantizar que no se vulnere el derecho al descanso y la salud de los trabajadores.

1.4. Limitaciones en la investigación

La presente investigación tiene **limitación espacial** debido a que la encuesta se realizó de manera virtual porque los trabajadores administrativos

del hospital en consideración que las normas de convivencia sobre la pandemia Covid-19 suscitada en nuestro país, todavía siguen utilizando medios tecnológicos para sus labores y se utilizó el Google Form para la aplicación de la encuesta, con el cual se superó la limitación.

Asimismo, la investigación tiene **limitación de recursos** debido a que no hay apoyo económico financiero para realizar la investigación, por lo que se optó por usar recursos propios de los investigadores para la ejecución de la investigación.

1.5. Delimitación del área de investigación

Delimitación geográfica o espacial

La investigación se realizará en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en la provincia constitucional del Callao y limita por el norte, con los distritos de Santa Rosa y Puente Piedra; por el este, con los distritos de San Martín, Lima, Breña, y Magdalena Vieja; por el sur con San Miguel; y por el oeste, con el Océano Pacífico.

Delimitación temporal

La presente investigación se realizará recopilando la información del primer semestre del año 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Rojas (2021). En su estudio, el objetivo fue determinar la relación que existe entre variables gestión del trabajo remoto y desempeño laboral. Mediante el estudio de tipo básico de nivel correlacional, de diseño no experimental. Tuvo un instrumento de 24 preguntas y muestreo probabilístico con 60 trabajadores. En los resultados se aceptó la hipótesis alterna. Se concluye que hay relación entre estas dos variables. Se recomendó que las autoridades de la Biblioteca Nacional del Perú continuaran con la modalidad del trabajo remoto en las actividades que se pueden realizar desde los hogares y mejorar las condiciones de trabajo, principalmente en lo referente a los equipos informáticos, así como al préstamo de sus computadoras personales y sillas de trabajo.

Valencia (2021). El objetivo fue determinar la relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes. Con un estudio es básico bajo, enfoque cuantitativo, con diseño correlacional. Para la recopilación de La población de 59 docentes, muestra no probabilística intencional estuvo 34 docentes. Los resultados mostraron correlación, de coeficiente de correlación de Rho Spearman, en un 0.454, concluyéndose una relación moderada y positiva entre las variables. Se recomendó que MINEDU tenga

consideraciones más específicas y viables en cuanto a las disposiciones para el trabajo remoto (horarios de trabajo coherentes) que permita su efectividad y siendo coherente con las medidas dispuesta para las familias en el desarrollo de la estrategia y para la promoción de los estudiantes; así como el apoyo correspondiente a las familias para que puedan acceder a las tecnologías, ya que como hemos visto la gestión del trabajo remoto tiene relación en la competencia del docente las cuales se ven limitadas por la falta de acceso de los estudiantes.

Aguilar, et al (2021). En su estudio: El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. El objetivo determinó diferencias del desempeño laboral de trabajadores a teletrabajar. El estudio sigue el método científico, hipotético deductivo, cuyo tipo de estudio es básico bajo un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional de corte transeccional no experimenta. Para la recopilación de la información se aplicó un cuestionario. con 10 ítems para la variable independiente y 10 ítems para la variable dependiente. Los resultados mostraron asociación de satisfacción y el desempeño laboral en teletrabajadores obligados peruanos fue positiva. Para futuras investigaciones se recomendó profundizar en el balance trabajo y familia del teletrabajador, considerando el sector empresarial al que pertenece, su nivel socioeconómico, el tamaño de su residencia.

Sánchez (2020). El objetivo fue establecer regulación de la desconexión laboral mediante trabajo remoto y teletrabajo. Con enfoque argumentativo y de comparación. En cuanto a los resultado, se evidencia que

el 72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal del trabajo, en el teletrabajo y trabajo remoto; el 80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas, el 86% afirma que se debería sancionar esta vulneración por parte del empleador; concluyendo que es necesario y factible proponer un instrumento normativo que regule el derecho a la desconexión laboral. El investigador recomienda promover la promulgación de la norma que regule el derecho a la desconexión laboral para los trabajadores del sector público y privado, además de su socialización con los diversos sectores involucrados.

López (2022). En su estudio: fue determinar la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, frente a la implementación del trabajo remoto y del teletrabajo en las empresas. La investigación fue cualitativa, argumentativo y comparativo, con diseño de investigación no experimental; mediante el enfoque argumentativo, desarrolló el sustento doctrinario a nivel constitucional, de la existencia del derecho a la desconexión digital, frente a la vulneración de derechos fundamentales como el descanso, la salud, la intimidad y la conciliación entre la vida familiar y laboral; dado que con el surgimiento de las tecnológicas de información y de comunicación, que están presentes en el trabajo a la distancia, está latente esta afectación; por ello analizaremos la necesidad de su regulación. Mediante el enfoque comparativo se cotejó la normativa internacional (francesa, italiana española, chilena, ecuatoriana y argentina) en la que se

encuentra regulado el derecho a la desconexión y revisar la reciente regulación en nuestro país. El investigador concluye que, si existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al abuso de los empleadores de emitir órdenes o comunicaciones por herramientas digitales fuera de la jornada del trabajo, para ello se debe establecer límites, para que el empleador solo pueda emitir ordenes dentro de la jornada de trabajo y se frene la hiperconectividad que afecta derechos fundamentales de los trabajadores. Recomienda que se debe regular en una ley especial el derecho a la desconexión digital; además, en base al principio de igualdad ante la ley, se aplique tanto para el trabajo a distancia como al trabajo presencial. En esta ley se deben regular los siguientes puntos: definición, ámbito de aplicación, obligaciones y prohibiciones para el empleador y las sanciones.

Montenegro (2021). El objetivo fue determinar cómo el derecho a la desconexión digital, la jornada de trabajo y el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre garantizan y aseguran la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto. El aspecto metodológico, es de enfoque cualitativo, de tipo básico teórico y como diseño de investigación la teoría fundamentada. El investigador concluye que el derecho a la desconexión digital constituye un mecanismo para garantizar el respeto de la Jornada de Trabajo, con la única y exclusiva finalidad de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva. Asimismo, el investigador recomienda que el Congreso de la República u otros órganos competentes presenten una iniciativa legislativa de modificación de lo establecido en el

Decreto Supremo N.º 004-2021-TR que amplíe los alcances del derecho a la desconexión digital de manera irregular, a efectos de incorporar de manera específica derechos, deberes y obligaciones claramente establecidos, sin estar sujetas a interpretaciones, tanto para el empleador como para el trabajador en la nueva modalidad de trabajo remoto.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Justo (2020). En su estudio: Diseño de un plan de teletrabajo aplicado a la Coordinación de Pagos de la Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED) para medir la productividad durante el período marzo a octubre 2020. El objetivo fue diseñar un plan de teletrabajo para medir la productividad de los colaboradores. Se realizó mediante revisión de literatura. Investigación descriptiva. Los datos obtenidos fueron confrontados con las informaciones obtenidas durante la entrevista realizada a la Gerente de Contabilidad. Los resultados mostraron que regular el teletrabajo puede potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y la competitividad de las empresas, se identificó que el 71.4% de los colaboradores incrementó su rendimiento y productividad durante el periodo de teletrabajo, implementar el teletrabajo como alternativa de gestión representará mayor crecimiento profesional en los colaboradores. Recomienda que antes de iniciar un trabajo remoto o teletrabajo, se debe realizar una implementación de seis etapas: creación de comisión de teletrabajo, instrucción de funciones y desarrollo de políticas y normativas, compra de equipos necesarios para la implementación del trabajo remoto,

evaluación de los espacios de trabajo donde realizaran sus labores, capacitación, entrenamiento constante y puesta en marcha.

Tenorio (2020). En su estudio: Análisis comparativo de la fatiga laboral antes y durante la pandemia Covid-19 en docentes de las unidades educativas fiscales de la ciudad de Cuenca. Investigación correlacional. Se aplicó el Test de Yoshitake a 310 docentes, este test clasifica los resultados en leve, moderado y severo. Evaluaciones están segmentadas por sexo, estado civil, formación profesional, cargas de trabajo y grupos de edad. Los resultados mostraron que los docentes ahorran una hora en promedio en tiempo de transporte, sin embargo, su carga de trabajo llega a un promedio de 11 horas diarias; mientras que, el nivel de sueño es de alrededor de 7 horas. Menos de la mitad de los profesores se sienten cómodos con este tipo de trabajo. Se determina que el 18,7% de los participantes tiene fatiga leve, el 35,5% fatiga moderada y el 45,8% fatiga severa. La fatiga leve ha disminuido del 61,6 al 18,7%, mientras que la fatiga moderada ha aumentado del 24,5 al 35,5% y la fatiga severa ha aumentado significativamente en relación con 2018 del 13,9 al 45,8%. En conclusión, el nivel de fatiga laboral de los docentes públicos ha aumentado significativamente durante el proceso de teletrabajo relacionado con el confinamiento. Recomienda que se deben generar mecanismos para reducir la fatiga, especialmente con los trabajadores que tiene cargas familiares como hijos pequeños, así como a los de la tercera edad, estas medidas a fin de no afectar su salud, asimismo, el medico ocupacional deberá buscar mecanismos de capacitación que ayuden a prevenir u ofrecer atención

directa a los casos de fatiga, así como fortalecer las destrezas necesarias para optimizar tiempo en el uso de los insumos tecnológicos en el teletrabajo.

Peralta (2021). En su estudio: Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo. El objetivo fue determinar los cargos que se adaptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la crisis del Coronavirus en 2020. El estudio de investigación es no experimental, de enfoque metodológico cuantitativo y un tipo de investigación prospectivo y de alcance exploratorio. El levantamiento de la información se lo llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas en línea en la plataforma Formularios de Google y fue aplicada a los servidores de la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo, tuvo la participación de setenta y seis (76) servidores en la elaboración de la encuesta. La investigación tuvo como conclusión que los servidores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se han adaptado a esta nueva modalidad de trabajo (teletrabajo), además cuentan con la motivación necesaria por el trabajo e inclusive mayor capacidad de realizar diferentes actividades, como planificación, organización, y control con el cargo que desempeña. Recomienda realizar un análisis detallado del nivel de adaptabilidad, productividad y eficiencia de los trabajadores en el desarrollo del teletrabajo, por lo que, teniendo esta información, se podrá obtener una interpretación acertada de una medición de rendimiento de un trabajador

Ponce (2020). En su estudio. El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador. El objetivo fue describir como el Teletrabajo ha traído consigo un nuevo término denominado “derecho a la desconexión”, que pretende garantizar el derecho al descanso que tienen los trabajadores. Esta investigación utilizó un método mixto cualitativo, cuantitativo y con una revisión de literatura académico-normativa. Los resultados indicaron imprescindible definir qué es el derecho a desconectarse, y con base en la investigación, podemos demostrar que es la libertad de los trabajadores de no atender llamadas sobre sus actividades fuera del horario laboral, mensajes y notificaciones. Sujeto a sanciones, es decir, los trabajadores tienen derecho a realizar sus jornadas laborales establecidas. Recomienda que los empleadores incorporen políticas y reglamentos que contemplen el derecho a la desconexión digital, así como la implementación de herramientas de colaboración en línea de forma institucional, a fin de promover el trabajo en equipo y aumentar la productividad.

Andrade (2021). En su estudio. Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano. El objetivo de la investigación fue analizar desde la positivización del nuevo derecho a la desconexión, como ha venido siendo su ejecución y aplicación al margen del apartado normativo ecuatoriano. Para la investigación se usó el método dogmático simple, con el objetivo de establecer el rol del derecho a la desconexión como nueva garantía frente a la ejecución de las actividades laborales en el entorno digital y directa aplicación en el marco jurídico a través del ejercicio del teletrabajo.

La investigación concluyó que el derecho a la desconexión digital pretende construir límites estrictos que sirvan de barrera sólida frente a la precarización laboral, de modo que se convierta en una herramienta jurídica que de cara al futuro, posibilite seguir evolucionando no solo con la ejecución del sin fin de aplicativos a las actividades laborales, sino con ello desarrollar y optimizar de mejor manera las garantías básicas de las personas que hacen posible el correcto funcionamiento de nuestra sociedad. Asimismo, recomienda que se implemente un marco normativo donde se pueda prever la aplicación y ejecución de las TIC, esto ayudara que el derecho a la desconexión sea iniciativa del Estado, con miras a una regulación de potenciales derechos inmersos en el desarrollo de la esfera virtual que abarca el internet, así como una regulación para la protección de garantías básicas de las personas en todo lo que tenga que ver con la digitalización de la sociedad.

Cruz y Delgado (2020). En su estudio. Derecho a la Desconexión Digital en el ordenamiento jurídico colombiano. El objetivo de la investigación fue Identificar los fines de la regulación del derecho a desconexión en el Estado colombiano. La metodología de la investigación fue de interpretación teleológica y de revisión bibliográfica. El investigador concluyó que el Estado garantiza el derecho a la desconexión laboral con el propósito de no pasar los límites laborales que corresponde a la familia y personales, lo anterior en favor a la salud del trabajador. Recomiendan que los legisladores realicen adecuaciones normativas al modelo de teletrabajo, a fin de implementar oportunamente enfoques a los derechos de los trabajadores, a fin que no se

vean vulnerados durante la ejecución de los nuevos modelos de trabajo, esto ayudara que las empresas o instituciones implementen acciones que protejan la salud mental de los trabajadores, los cuales a través de instrumentos de gestión desarrollen políticas de desconexión laboral, promoviendo la protección de la salud mental de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Trabajo remoto

2.2.1.1 Definición de la Trabajo remoto. Para Belandria (2019), el trabajo remoto es la aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones, asimismo, con el apoyo de redes sociales para realizar el trabajo en un espacio geográfico local o regional. Para Buenrostro y Hernández (2019), el trabajo remoto se centra en la infraestructura, disponibilidad de computadora y la accesibilidad de las Tecnologías TIC. Buitrago (2020) ejecución de actividad laboral, en diferente ubicación a de la empresa, realizadas en la casa del teletrabajador, mediante equipo técnico, apoyado con una plataforma de comunicación, revisa sus obligaciones en tiempo real de sus jefes. Para Paucar (2021), el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en lugar de aislamiento domiciliario y se realiza a través de equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos, así como cualquiera de otra naturaleza que permita realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permita.

Según Rueda (2021), los trabajadores anhelan la flexibilidad en su centro de trabajo, por lo que la inquietud más frecuente entre los gerentes de cada empresa e instituciones, es si los trabajadores cumplen con las expectativas de la empresa ya que genera un problema que trabajen menos tiempo; sin embargo, esta hipótesis no está respaldada por distintos datos obtenidos por LinkedIn y muchos artículos científicos e investigaciones realizadas. Asimismo, para Chuco, et al. (2020), el trabajo remoto o teletrabajo es una tendencia en desarrollo en el mercado laboral mundial, es la prestación de una actividad laboral, la cual se realiza principalmente en el hogar del trabajador o en un lugar público elegido por éste, como alternativa a la modalidad presencial que se realiza en el centro de operaciones de la empresa.

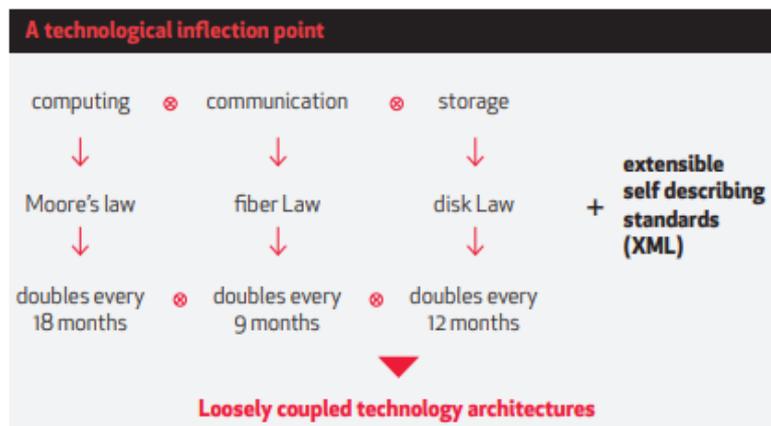
Asimismo, Cortez, et al. (2020) señala que el concepto de teletrabajo nace como una necesidad de reducir costos en la época donde se presentó la crisis del petróleo, ya que para llevar a los trabajadores a la empresa en dichas épocas los costos se incrementaban exorbitantemente y los dueños de las empresas comenzaron a darse cuenta que una alternativa para evitar esos costos era poner a sus trabajadores a trabajar desde casa o en un lugar cerca de donde vivieran y se pudieran congregarse varios trabajadores, sin necesidad de estar en la empresa principal ahorrando así costos de desplazamiento y otros costos que se disminuían al evitar asistir.

Respecto a las teorías que soportan el trabajo remoto, tenemos a las consideraciones de Cornellas (2010), como:

a. **Teoría de las “Las cuatro leyes del avance digital”**. Sobre la gestión del conocimiento, Brown afirmó que son cuatro las leyes que controlan la era digital.

Figura 1

Las cuatro leyes del avance digital



Nota. Se muestra las leyes del avance digital. Fuente: Cornellas (2010, p. 15)

Se puede apreciar en la figura 1, la ley de Moore: velocidad de procesamiento computacional dobla cada 18 meses. La ley de la fibra: capacidad de transmisión conectiva se duplica cada 9 meses. La ley del disco: la capacidad de almacenamiento soporte físico se duplica cada 12 meses. Ley de contexto: el valor de la red es proporcional a 2 elevado a la cantidad de gente con acceso a la tecnología.

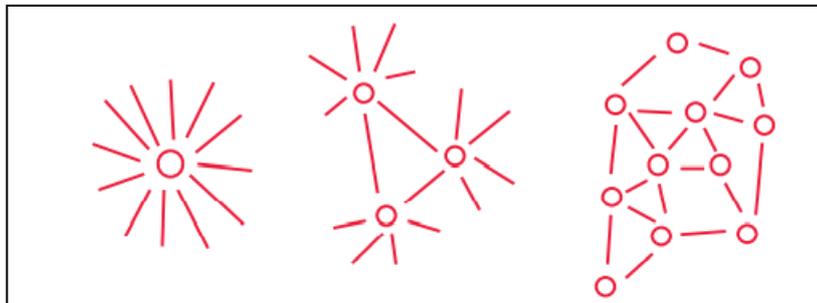
b. **Teoría Redes libres de escala.** Según Cornellas (2010), describió sobre la red de comunicaciones, determinó tres tipos principales de redes: Centralizada: un nodo central grande donde salen todas las

conexiones. Descentralizada: varios nodos de donde salen las conexiones.

Distribuida: ningún nodo es más importante que los otros

Figura 2

Redes centralizada, descentralizada y distribuida

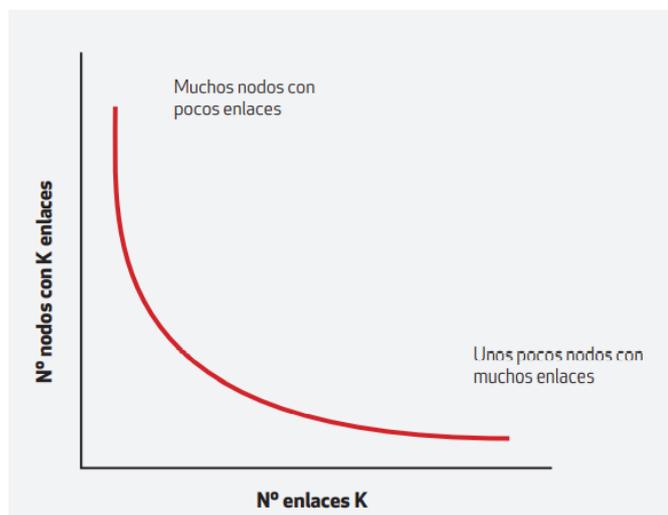


Nota. Se muestra las leyes del avance digital. Fuente: Cornellas (2010, p. 74)

Cornellas (2010), explicó que la distribución de páginas Web de acuerdo con el número de enlaces que llevan a ellas tiene pocos nodos con muchos enlaces, entre muchos nodos con unos pocos enlaces.

Figura 3

Nodos versus enlaces



Nota. Se muestra la curva de nodos y enlaces. Fuente: Cornellias (2010, p. 77).

Estas teorías han permitido el desarrollo de las tecnologías de información y comunicaciones a fin de aportar el trabajo remoto.

2.2.1.2 Características del Trabajo remoto. Rueda (2021), señala que el trabajo remoto es nuevo en algunos países de Latinoamérica para la adopción de esta modalidad de trabajo cada país tiene que analizar la realidad y la deficiencia que pueda generar esta modalidad, asimismo hay trabajos que se solicitan la presencia del personal en las instalaciones de su centro de trabajo, como ejemplo, atención al cliente, caja.

Vite (2020), consideró que el teletrabajo en nuestro país, fue establecida mucho antes de la pandemia, siendo diferente al trabajo remoto.

Rigo (2020) identificó la smartificación; es decir, la mejora de las decisiones públicas a partir de la incorporación de información. Las nuevas tecnologías permiten producir información verosímil y su aplicación al servicio público. El trabajo remoto, sigue esa línea por la adopción masiva debido a la pandemia de COVID-19.

El teletrabajo en el Perú se encuentra normado por Ley N° 30036 - Ley que regula el Teletrabajo; y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°009-2015-TR (erróneamente publicado como D.S. N°017- 2015-TR). A través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, desarrollado por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, publicado en el diario oficial El Peruano del 24 de marzo del 2020, el estado ha creado la figura del “Trabajo Remoto”, habiendo

desarrollado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo una Guía para su aplicación.

Chuco et al. (2020) señala que el trabajo remoto permite mantener la operatividad de las empresas, sin transgredir las normas dictadas por el Poder Ejecutivo, mientras se reanudan las actividades comerciales; y se garantice que el personal no esté expuesto al contagio del COVID-19, al restringir la interacción física y la cercanía con personas asintomáticas, además las actividades serán desarrolladas con el respaldo de la tecnología. Entre esas actividades tenemos: el diseño instruccional de programas de estudio, virtualización de contenido, la instrucción síncrona, marketing digital, entre otras.

Según Hunter (2019) señaló que el trabajo a distancia se está volviendo cada vez más popular en la investigación científica, impulsado las tendencias sociales y los avances tecnológicos. Además, a través de una encuesta elaborada por el grupo de telecomunicaciones Vodafone, el 75% de las empresas en todo el mundo ya han introducido este tipo de políticas, y de esas, el 83% informó una mejora en la productividad.

2.2.1.3 Dimensiones del trabajo remoto. Según Chuco et al. (2020), el trabajo remoto ha obligado a los trabajadores a trabajar más tiempo desde casa. Las tasas de productividad de estos trabajadores se ven significativamente afectadas en esas circunstancias. El crecimiento diario de la carga de trabajo, junto a la incertidumbre respecto a la situación laboral, podría suponer un revés para la productividad de los empleados. La razón

más importante, detrás del declive en el desempeño laboral, se debería a las dificultades en la comunicación entre trabajadores, pues el trabajo en equipo requiere una comunicación efectiva. Un trabajador requiere contar con pautas específicas sobre las actividades a realizarse, cuál es el propósito de su labor y las expectativas de los clientes. No se puede garantizar niveles adecuados de calibración del trabajo si no se establecen vías de comunicación idóneas entre trabajadores, los cuales se encuentran en distintas ubicaciones para alcanzar un objetivo en común. Por consiguiente, de no garantizarse una comunicación efectiva entre los trabajadores de la empresa, se afectará la productividad

Según el Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) ha referido que los elementos claves o las dimensiones para el trabajo remoto son: el trabajo a distancia, consiste en que las actividades pueden ser desarrolladas fuera de los centros laborales, no existe la necesidad de tener un contacto directo y presencial con los demás grupos de interés (grupo de trabajo y proveedores); es decir, se tiene flexibilidad del trabajo. Segunda dimensión, considera a la tecnología de la información, porque el personal puede desarrollar sus tareas en el teletrabajo, requiere de ciertos elementos tecnológicos que le permitan realizar las actividades asignadas; sin embargo, para que esto sea posible se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: Equipos, conectividad, correos electrónicos, soporte remoto y aplicaciones (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020). También la tercera dimensión, se constituye como elemento clave para el teletrabajo, como son los canales de comunicación, debido a que se

deben precisar los diferentes canales como son las videollamadas, el correo electrónico, etc.; a través del cual se desarrollan las coordinaciones con los jefes inmediatos y el grupo de trabajo. Dicho esto, el Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) sostiene que el cumplimiento, de estas dimensiones tienen que ser monitoreadas por el jefe inmediato refiriendo con un criterio de cumplimiento que sea mediable y observable.

Por otra parte, Agudo (2014), señala sobre el trabajador, puede realizar sus labores fuera del centro de trabajo utilizando herramientas tecnológicas. (pp. 172-173). En este sentido el autor define cuatro dimensiones: Cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.

- La dimensión de cultura organizacional indica Chiavenato (2010), es la expectativa y valor mutuo para orientar el comportamiento de los miembros de la empresa; contempla los indicadores: compromiso, comunicación, desempeño y conocimiento.
- La dimensión de herramientas tecnológicas, INEI (2020), menciona que son elementos de apoyo para intercambiar información; siendo los indicadores: utilizar equipos informáticos, wifi, herramienta de comunicar y video.
- La dimensión de optimización de procesos, Sánchez (2020), define como las funcionalidades de los productos o servicios para la organización; contempla los indicadores: planificación, organización, coordinación, monitoreo y evaluación.

- La dimensión capacitación, según Chiavenato (2010) es el proceso sistematizado de periodo corto, por lo cual la persona adquiere conocimiento, habilidad y competencia en su desempeño; está enmarcada en los indicadores: participantes, tiempo, satisfacción y asistencia.

2.2.2 Derecho a la desconexión digital

2.2.2.1 Definición de la desconexión digital.

López (2018), expresa: El derecho a la desconexión laboral

(...),es el derecho que tiene el trabajador a conocer su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición del empresario, porque fuera del centro de trabajo, la intromisión del empleador llamando al trabajador, al móvil, mandando un WhatsApp o un correo electrónico, es una vulneración por parte del empleador del tiempo de trabajo. (p. 53)

Del Águila y Guillermo (2019), indicaron que Chile, según boletín N°12284-13 (2018) "(...) Este derecho se ejercerá conforme a la naturaleza de las funciones, debiendo determinar cada jefe de servicio, mediante resolución fundada, su aplicación, así como las eventuales exclusiones." (p.5)

Del Águila y Guillermo (2019), consideraron el derecho a la desconexión digital es definido como la facultad de los empleados a no conectarse mediante algún aparato tecnológico con su trabajo, dentro de sus vacaciones, permisos, licencias y descanso, es decir desde que termina su jornada de trabajo hasta que empiece la siguiente. Gómez (2020) nos dice

que este derecho se originó para limitar la irrupción del trabajo en la intimidad de los trabajadores, mediante las TIC.

La desconexión digital es un derecho atribuido a los trabajadores a no realiza la labor después del trabajo, ninguna atención al empleador, en ejercicio de su descanso o vacaciones; asimismo, implica la facultad de oposición del trabajador sin que por ello pueda ser sancionado (Távora, 2019).

Según Cialti (2017), señala que el derecho a la desconexión digital, es un derecho instrumental, el cual implica que el trabajador no utilice las herramientas digitales empleadas en la jornada laboral, durante el tiempo de descanso; asimismo, se limita el poder del empleador, siendo su finalidad la de garantizar la conciliación entre la vida profesional y personal, el derecho a la salud y el respeto al derecho al descanso, considerando que la falta de sanción para el empleador en caso de incumplimiento como la debilidad en su regulación (p. 180).

Sobre las teorías, se tiene que mediante el Decreto Supremo N° 044-2020- PCM declaró el estado de emergencia nacional por la COVID-19, prorrogado de manera sucesiva por diversos decretos supremos. Asimismo, el Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N° 026- 2020, reguló en su artículo 16° el trabajo remoto y la define de la siguiente manera “(...) la nueva modalidad de trabajo que consiste en la no presencia física del trabajador en su centro de labores, sino, la ejecución de sus funciones desde la comodidad de su hogar”.

Por otro lado, cabe señalar que el Decreto de Urgencia N° 026-2020 no establece ninguna aproximación respecto al derecho a la desconexión digital; recién con la emisión del Decreto de Urgencia N° 127-2020, que se incorpora al ordenamiento jurídico como única disposición complementaria modificatoria la obligación del respeto a la desconexión digital.

Según Montenegro (2021), el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 no brinda una definición adecuada del derecho a la desconexión digital, sino que se limita a indicar que es un derecho del trabajador, sin explicar en qué consiste el desarrollo de tal derecho. Asimismo, no detalla cuál es el tratamiento de este derecho a los trabajadores de dirección, confianza o aquellos que no cuentan con una fiscalización horaria. En tal sentido, al no definir este derecho, su aplicación práctica se condiciona al desarrollo que pueda darle el empleador en el marco de la relación laboral individual. (p.16).

El 10 de marzo del 2021, se promulgó el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, definiendo el derecho a la desconexión digital como “(...) el derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios” (Primera Disposición Complementaria Modificatoria). Asimismo, indica que es el empleador el encargado de establecer las medidas adecuadas para el ejercicio efectivo de la desconexión digital; y, establece el tiempo de desconexión digital fuera de la jornada laboral y a los días de descanso semanal o feriados. Este Decreto Supremo, según Montenegro (2021), además aborda el derecho a la desconexión digital para los

trabajadores de dirección, lo que no se encuentran con inmediata fiscalización horaria y a los que brindan servicios de naturaleza intermitente. En consecuencia, este último marco legal sí precisa el contenido del derecho a la desconexión digital y establece obligaciones hacia el empleador para su adecuado ejercicio. Sin embargo, consideramos oportuno que se regule de manera expresa sobre el descanso entre jornadas de trabajo en la modalidad remota. Así como, el derecho del trabajador de no acatar órdenes durante el ejercicio del derecho a la desconexión digital, con las respectivas medidas de protección, por ejemplo, tipificar a esta conducta como un acto de hostilidad equiparable al despido. Finalmente, alineándonos a lo señalado por Montenegro (2021), la norma no desarrolla de manera adecuada cuáles serán los mecanismos con los que cuenta la Autoridad Inspectiva de Trabajo (SUNAFIL) para velar por los derechos de los trabajadores en este contexto, situación que hace aún más necesaria la incorporación de estas garantías a nivel legal.

2.2.2.2 Características del derecho a la desconexión digital

García (2020), describe que durante la pandemia se estableció en el Perú normas que obligan al empleador del sector privado y público a establecer al trabajo remoto.

Bellocchio y Stringhim (2017) señalan que este país revolucionó el derecho laboral y dio la pauta para lograr una reforma mundial, al dotar al trabajador de protección legal para no contestar ni comunicarse por ningún

medio con sus jefes durante sus horas de descanso, poniendo un freno a la hiperconectividad laboral una vez terminada la jornada de trabajo.

Cerna (2020), explica sobre el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe el derecho al descanso y al ocio, el cual se encuentra estrechamente vinculado a horas de trabajo razonables, tiempo libre y vacaciones pagas con el objeto de garantizar el pleno desarrollo de las personas. La Constitución Política del Perú en su artículo en el artículo 2°, inciso 22, prescribe el derecho al descanso dentro del listado de los derechos fundamentales añadiendo que también importa el derecho al disfrute del tiempo libre, asimismo en su artículo 25°, segundo párrafo, prescribe al derecho al descanso como derecho laboral donde establece que todo trabajador tiene derecho a un semanal y anual (vacaciones) remunerado.

Ahora bien, la figura jurídica del Derecho a la Desconexión Digital, consiste, como bien concluye Pérez (2020), cuando sostiene que “(...) el derecho a la desconexión digital consiste en no responder a los requerimientos virtuales fuera de la jornada de trabajo”. Asimismo, señala que “(...) el derecho a la desconexión digital, tiene como objetivo la abstención de horarios prolongados en la jornada laboral, que genere como consecuencia la afectación del descanso, así como, socavar la conciliación, la salud y la intimidad del trabajador”. Al respecto, advertimos que las características que predominan del derecho a la desconexión son: 1) la abstención de horarios prolongados en la jornada laboral y 2) respecto al derecho del descanso, la conciliación de la salud y la intimidad del trabajador.

En esa línea, respecto a las características del derecho a la desconexión digital, podemos señalar que según Chiuffo (2018) la desconexión, consiste en la atribución del trabajador de desconectarse de los medios tecnológicos, ante la culminación de su jornada de trabajo, entendiéndose fuera de su jornada de trabajo, esto es en su descanso, licencias o vacaciones; en se orden de ideas podemos advertir que las características de la desconexión digital son: 1) atribución del trabajador de desconectarse de los medios tecnológicos, 2) respeto a la culminación de la jornada de trabajo y 3) respecto al derecho al descanso, licencias o vacaciones del trabajador.

Ahora bien, según Montenegro (2021), podemos advertir que define la desconexión digital, como aquel derecho del trabajador a no ser contactado por el empleador fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, la jornada laboral, consiste en el lapso que el trabajador se encuentra en la obligación de realizar las labores para las cuales fue contratado o cuando menos estar a disposición de su empleador para cuando este le requiera hacer alguna actividad. Ahora bien, según refiere el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, se encuentra consagrado en el art. 2 inciso 22 de la Constitución Política del Perú la cual señala que: toda persona tiene derecho a la paz, a 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. (p.19). En consecuencia, las características que advertimos de acuerdo a la definición de Montenegro (2021) son: 1) derecho del trabajador a no ser contactado por el empleador

fuera de la jornada de trabajo y 2) respeto al derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

Según López (2022), el derecho a la desconexión es un derecho autónomo y limitado, que surge a consecuencia de la digitalización laboral y frente a la cuarta revolución industrial, en la que existe un uso excesivo de las Tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, que ha ocasionado afectación de los derechos laborales (descanso, jornada de trabajo) e inespecíficos (intimidad, salud, conciliación con la vida familiar y laboral) de los trabajadores; por eso frente a esta nueva realidad que se está viviendo en la actualidad, resulta necesaria su regulación para proteger a los trabajadores que realizan trabajo a distancia (teletrabajo o trabajo remoto), y a los trabajadores que realizan trabajo de manera presencial. (p. 44).

Ahora bien, cabe señalar que según López (2022), derecho a la desconexión digital es un derecho fundamental inherente a los trabajadores, que además guarda relación con otros derechos como el descanso, la jornada máxima, la salud, la intimidad y la conciliación con la vida laboral y familiar. Sin embargo, su contenido esencial es que, frente a una conectividad permanente de las tecnologías de información y comunicación por parte del trabajador, se protege al trabajador frente a los abusos del poder de dirección del empleador, quien bajo la creencia que el trabajador viene realizando trabajo remoto o teletrabajo, pueda atender sus requerimientos en todo momento. En tal sentido, se debe exigir al empleador el respeto al tiempo de descanso para no afectar la salud del trabajador por la hiperconectividad, que

genera fatiga informática o tecnoestrés y así mismo debe evitar la invasión de la esfera de privacidad y no interferir en la vida personal y familiar del trabajador. (p.45).

En esa línea, advertimos para López (2022), las características de la desconexión digital son: 1) el uso excesivo de las Tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales y 2) el respeto al tiempo de descanso para no afectar la salud del trabajador y 2) es respeto a la esfera de privacidad y la vida personal y familiar del trabajador.

2.2.1.3 Dimensiones del derecho a la desconexión digital

Según Nieves (2019) precisa que la desconexión es el derecho del trabajador a no tener contacto con herramientas digitales por temas relacionados con su trabajo durante su tiempo de descanso y vacaciones, así también incide en la limitación del poder de control y dirección debiendo garantizar que dichos poderes no puedan extenderse fuera de la jornada laboral. Es decir, importa no sólo el derecho del trabajador, sino incluso la imposibilidad del empleador de ponerse en comunicación durante estos períodos.

- Nieves (2019), explica que las dimensiones pueden considerarse **Libre determinación** y sus indicadores discrecionalidad y desvinculación laboral.
- La segunda dimensión relacionada con las **herramientas digitales** respecto al uso adecuado.

Al respecto, cabe precisar que la **libre determinación** está referida a la capacidad del trabajador para delimitar el uso de las tecnologías de la

información y comunicación durante la jornada laboral, de manera que no exceda su jornada laboral y pueda hacer uso de su tiempo libre y descanso. Ello además implica que el trabajador pueda decidir atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacacional, además que el trabajador no se sienta con la obligación a atender correos, mensajes o llamadas asociados a su trabajo durante su tiempo libre; ello a efecto de no vulnerar la conciliación familiar y personal del trabajador durante el tiempo de desvinculación laboral. En esa línea López (2022) señala que existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital, dado que el trabajador esta frente a una hiperconectividad constante y permanente, por lo que debe considerarse como un derecho de **autodeterminación del trabajador**, a fin de garantizar el tiempo de descanso, para proteger la esfera de privacidad del trabajador, el derecho a intimidad, la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, la salud. (p. 17).

Asimismo, según Megino y Lanzadera (2020), el derecho a la desconexión digital actúa como límite a la libertad de empresa, manifestada tanto en su vertiente de poder de dirección del empleador como de la facultad del empleador para organizar el trabajo, cuando excediera de los términos fijados o pactados en el convenio o acuerdo. Asimismo, refiere que es un derecho laboral que opera en el ámbito de las relaciones laborales públicas o privadas y de titularidad individual. (p. 66). Ahora bien, el derecho a la desconexión implica evitar el uso de los **instrumentos, herramienta o dispositivo digital** (a modo ilustrativo, teléfono móvil, smartphone,

ordenador, tablet, etc.), facilitado a la persona trabajadora o, incluso, de su propiedad, usado como canal de comunicación con una finalidad de orden laboral.

Según Araguez (2018), sostiene que el abuso digital; es decir, el esfuerzo desmedido por parte del trabajador realizado a través de las tecnologías de la información y comunicación fuera de la jornada laboral, puede significar un riesgo en su aspecto emocional y psicosocial, ya que, su vida privada se vería vulnerada, a tal punto, como refiere Ortoll & Cobarsí-Morales (2016) que, el uso indistinto de las tecnologías, puede generar efectos como el tecnoestrés, lo que implica una afectación en la conducta y comportamiento del trabajador por el uso excesivo de las herramientas informáticas.

En esa línea, algunos juristas como Pérez (2019), señalan que la regulación del derecho a la desconexión resulta necesaria, pues si no se delimita adecuadamente la frontera entre el tiempo de trabajo y el descanso, la flexibilidad de la actividad laboral puede generar la confusión de los ámbitos de la vida personal y profesional. Sin embargo, otros juristas ven la dificultad no en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital sino en asegurar su efectividad. Lo cual, según Taléns (2019) pasa por “(...) tomar conciencia de los riesgos físicos y psíquicos que conlleva el exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica (...)”. (p. 159)

Ahora bien, de acuerdo a Puntriano (2020) es importante que en nuestro país se recoja esta desconexión digital es entonces considerada un

derecho del trabajador, para fortalecer el respeto al tiempo de descanso del trabajador. En consecuencia, resulta adecuado que se haya recogido la obligación de su acatamiento por parte del empleador. En línea de lo señalado por Tallens (2019), es mejor la regulación de la desconexión como un “(...) deber del empresario consistente en no enviar notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso de los empleados” (p. 159), pues ello hará exigible el respeto al derecho a la desconexión digital, debido a que muchos trabajadores pueden tener miedo a represalias a la hora de impugnar la vulneración a dicho derecho.

2.3. Marco conceptual

Correo electrónico, se define como un servicio de mensajería de manera electrónica, la cual permite la comunicación no interactiva de textos, datos, imágenes o mensajes de voz entre un originador y los destinatarios designados, y que es desarrollado mediante los equipos informáticos y enlaces de telecomunicaciones. (Raso, 2006).

Derecho a la desconexión digital, es derecho del trabajador a no desarrollar actividad fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado. (Távora, 2019, p. 63).

Derecho a la salud, se define como el derecho elemental que tienen todas las personas, como derecho a la vida. (Rubio, 2012).

Derecho a descanso laboral, se define como el derecho del empleado a interrumpir el trabajo por iniciativa del empleador, durante un período en

cada año, de manera remunerada, cumplidas las condiciones de tiempo en el año anterior, a fin de atender la restauración orgánica y de vida social. (Gonzalez y Wolyvovics, 2009, p. 7).

El descanso diario, se define como el tiempo que se produce entre un día y otro de trabajo; es decir, el cual establece una pausa obligatoria de descanso entre jornada y jornada. (Ramos, 2007).

El derecho a desconectarse, se define como el derecho del empleado a no responder más a las solicitudes de su empleador cuando ya no está bajo su subordinación. (Lerouge, 2017).

El disfrute del tiempo libre, es el aprovechamiento del mismo en beneficio de su enriquecimiento como ser humano, ya sea de manera individual o colectiva, siendo que lo ocupe en diversión, descanso, formación, socialización, desarrollo físico, etc. (Osorno, 2004).

El poder de dirección del empleador, se define como la condición mediante la cual el trabajador acepta y está obligado a aceptar el poder jerárquico del empleador; es decir el poder proviene de un estado de subordinación propio de la relación contractual. (Távora, 2019, p. 11)

El derecho al tiempo libre, se define como el beneficio del disfrute de la vida en forma individual o colectiva, tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica. (Osorio, 2001).

Jornada máxima legal de trabajo, se define como el tiempo legal de trabajo, el cual en el caso del Perú está contemplado en la Constitución Política del Perú y está constituido por el periodo de ocho (08) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. (Constitución, 1993).

Límites del poder de dirección del empleador, se define como la condición en la que el empleador ejerce su poder de dirección dentro del marco legal, teniendo en cuenta que es limitado y condicionado, y debe ejercerse tomando en cuenta la dignidad del trabajador. Además, las órdenes del empleador deberán estar referidas al trabajo o estar en conexión íntima con él; caso contrario, no tienen por qué ser obedecidas por los trabajadores (Castillo y Tovalino, 2012).

Tiempo de vacaciones, constituye el derecho del trabajador para suspender la prestación de sus servicios durante un número de días al año, sin la pérdida de su remuneración, que está regulado por ley o convenio. (Valderrama y Tarazona, 2018).

Tecnologías de la información y comunicación (TIC), se definen los medios que giran de manera interactiva e interconexiónadas en torno a la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas (Cabero, 2005).

Tele-disponibilidad del trabajador, se define como la franja de tiempo dentro de la cual el empleador puede localizar al empleado fuera del horario ordinario de trabajo para impartirle instrucciones, darle órdenes o incluso requerirle para que se incorpore a su puesto de trabajo (Thibault, 2010).

Teletrabajo, se define como el trabajo desarrollado por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio; la cual es efectuada desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones (Cabero, 2005).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.2. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

2.4.3. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.
2. Existe una relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.
3. Existe una relación significativa entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.
4. Existe una relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que empleamos fue la Investigación Básica, es aquella que “ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas ...” (Carrasco, 2009, p.43).

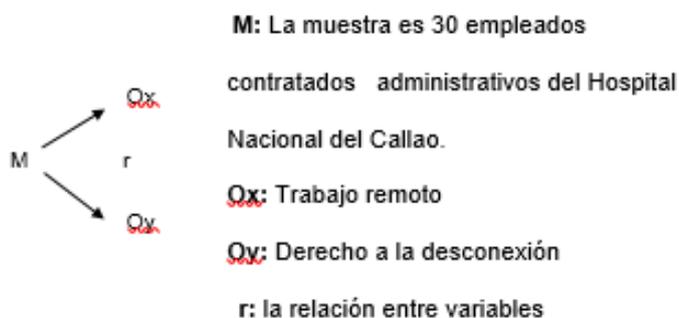
3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es explicativo, ya que se consideraron no solo resultados descriptivos, sino también prueba de hipótesis, que nos permiten explicar la relación entre las variables de estudio (Carrasco, 2009).

3.1.3. Diseño

Se trabajó con el diseño descriptivo correlacional.

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional y se grafica de la siguiente manera:



3.1.4. Método

El método es hipotético deductivo, dado que se postulan hipótesis que son objeto de comprobación a través de la prueba estadística no paramétrica.

3.1.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y rango
V1	Decreto de Urgencia N° 026-2020 Artículo 16.- Trabajo Remoto	Artículo 18 y 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 Establece la gestión de la prestación del trabajo remoto, desde las obligaciones del empleador y trabajador, así como los equipos y medios a desarrollar.	Cultura organizacional	Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento	1 - 14	Escala ordinal	Bajo (30 – 70) Medio (71 - 110) Alto (111 - 150)
Trabajo remoto	El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.		Herramientas tecnológicas	Equipos informáticos Internet Herramientas de comunicación	15- 20	Muy en desacuerdo En desacuerdo	
			Optimización de procesos	Planificación Coordinación Organización Monitoreo Evaluación	21- 25	Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	
			Capacitación	Participantes Tiempo Satisfacción Asistencia	26-30		

<p>V2</p> <p>Derecho a la desconexión digital</p>	<p>Del Águila y Guillermo (2019), consideraron el derecho a la desconexión digital es definido como la libre determinación de los empleados a no conectarse mediante alguna herramienta digital o tecnológico con su trabajo, dentro de sus vacaciones, permisos, licencias y descanso, es decir desde que termina su jornada de trabajo hasta que empiece la siguiente</p>	<p>Es el derecho que tiene el trabajador que a su libre determinación pueda conectarse con su empleador a través de medios digitales.</p>	<p>Libre determinación</p>	<p>Discrecionalidad</p>	<p>1- 2</p>	<p>3- 5</p>	<p>Desvinculación laboral</p>	<p>Bajo (10-23)</p>
			<p>Herramientas digitales</p>	<p>Uso adecuado</p>	<p>6-10</p>			<p>Medio (24 - 37)</p>
								<p>Alto (38 - 50)</p>

3.2. Población y muestra

Población

Hernández et al. (2014), define a la población como el conjunto de elementos o unidades que poseen atributos similares o específicas es lo se conoce dentro de una investigación como población. En la presente investigación, la población estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao, que realizan la modalidad de trabajo remoto.

En esta línea, para los criterios de inclusión son:

Se consideró a los empleados que estén bajo contratación de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y Decreto Legislativo N° 276, con modalidad de trabajo remoto y tengan más de tres meses laborando en el hospital.

Se excluye a los trabajadores con contrato de locación de servicios, que no realizaron trabajo remoto debido a la función que desempeñan como son el personal de limpieza, vigilancia, notificadores y choferes.

Muestra

Según Rodríguez, et al. (2014) afirman que “la muestra es cualquier subconjunto seleccionado de una población, que sigue ciertos criterios establecidos” (p. 7).

Se trabajó con un muestreo no probabilístico intencional, de 30 empleados contratados administrativos de un Hospital Nacional del Callao, que fueron los que voluntariamente participaron de la encuesta.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis está conformada por los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao, que realizan la modalidad de trabajo remoto. De acuerdo con lo expresado por Hernández et al. (2014), la unidad de análisis “son quienes van

a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición” (p. 175).

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos utilizada en la encuesta, se realizó a través de un cuestionario, teniendo en cuenta que la encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra una muestra de sujetos sobre sí mismos, o en relación con un tema en particular (Rodríguez et al., 2014).

3.3.2. Instrumentos

Para la investigación utilizamos como instrumento de recolección de datos el cuestionario; considerando que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández et al. 2014). En la presente investigación se empleó dos instrumentos de medición de las variables, descritas en las siguientes fichas:

Tabla 2

Ficha técnica de la encuesta para medir la variable: Trabajo remoto

Nombre: Escala de trabajo remoto

Autor: Vargas Pareja, Celso Rene

Año: 2021

Adaptado: Alejo Encinas y Gonzales Medina (2022)

Objetivo: Analizar la percepción del servidor sobre el Trabajo remoto

Población: Trabajadores del Hospital Nacional del Callao

Aplicación: Directa

Extensión: El cuestionario consta de 30 ítems.

Escala de Likert tiene: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Muy de acuerdo.

Dimensiones:

Cultura organizacional (14 reactivos), Herramientas tecnológicas (6 reactivos), Optimización de procesos (5 reactivos). Capacitación (5 reactivos)

Duración: 30 minutos aprox.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 3

Ficha técnica de la encuesta para medir la variable: Derecho desconexión digital

Nombre: Desconexión digital

Autor: Cerna Ruiz, Jhoselyn Pamela

Año: 2020

Adaptado: Alejo Encinas y Gonzales Medina (2022)

Objetivo: Analizar la percepción del servidor el derecho a la desconexión digital

Población: Trabajadores del Hospital Nacional del Callao

Aplicación: Directa

Extensión: El cuestionario consta de 10 ítems.

Escala de Likert tiene: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Muy de acuerdo.

Dimensiones:

Libre determinación (5 reactivos), Herramientas digitales (5 reactivos)

Duración: 10 minutos aprox.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4*Validez de las encuestas*

Experto	Resultado de Juicio de Expertos	Encuestas	
		Variable X	Variable Y
1	Válido aplicar	X	X
2	Válido aplicar	X	X
3	Válido aplicar	X	X

Nota. Los tres expertos evaluaron a las encuestas y consideraron el criterio: Válido aplicar. Por lo tanto, muestran validez.

Tabla 5*Fiabilidad de las encuestas*

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos		
Variables	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Trabajo remoto	,932	30
Derecho desconexión digital	,856	10

Nota. La tabla 5, muestra un Alfa de Cronbach de la variable de trabajo remoto = 93,2% y de la variable de derecho desconexión digital = 85,6%.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Respecto a la recolección de datos, se realizó mediante el formulario de Google form, se envió el correo y un tiempo de 10 días aproximadamente para

resolver los dos cuestionarios en coordinación con la dirección del hospital. Sobre el análisis y procesamiento de datos provenientes de los cuestionarios aplicados a nuestra población de estudio, recolectada y debidamente ordenada se formó una base de datos, luego se procesó con el programa estadístico SPSS 25, luego se realizó el análisis, para la estadística descriptiva en reporte de tablas y figuras. Para la inferencia estadística, la prueba de hipótesis, las variables trabajo remoto y desconexión digital son los ordinales, se realizó las mediciones para la investigación correlacional a través de la Rho de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló respetando los diversos principios jurídicos y éticos, como los derechos de autor y confidencialidad de la información. Manteniendo la confidencialidad de la información proporcionada por los trabajadores del centro hospitalario.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultado total de la variable (X): Trabajo remoto

Tabla 6

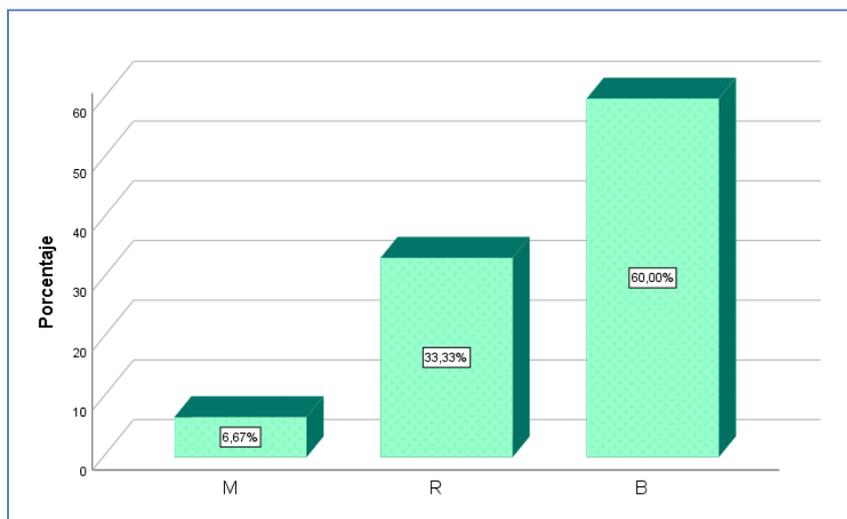
Trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
M	2	6,67
R	10	33,33
B	18	60,00
Total	30	100,00

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 4

Trabajo remoto.



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 60,00% de los trabajadores consideran que el trabajo remoto es bueno, el 33,33% consideran que es regular y el 6,67% consideran que es malo.

4.1.2. Resultado total de la variable (Y): Derecho a la desconexión digital

Tabla 7

Derecho a la desconexión digital

	Frecuencia	Porcentaje
M	2	6,67
R	11	36,67
B	17	56,67
Total	30	100,00

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 5

Derecho a la desconexión digital.



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 56,67% de los trabajadores consideran que el derecho a la desconexión digital es bueno, el 36,67% consideran que es regular y el 6,67% consideran que es malo.

4.1.3. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X): Trabajo remoto

A continuación, presentamos los resultados de las 4 dimensiones correspondiente a la variable X: Cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.

Tabla 8

Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
M	2	6,67
R	11	36,67
B	17	56,67
Total	30	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 6

Cultura organizacional



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 56,67% de los trabajadores consideran que la cultura organizacional es buena, el 36,67% consideran que es regular y el 6,67% consideran que es mala.

Tabla 9

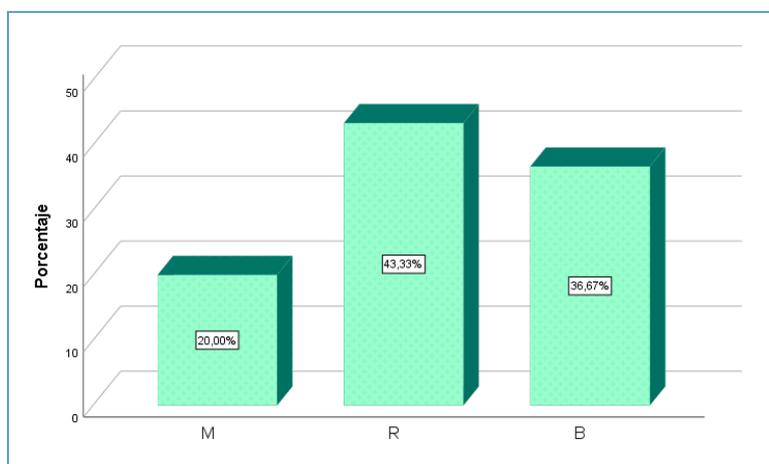
Herramientas tecnológicas

	Frecuencia	Porcentaje
M	6	20,00
R	13	43,33
B	11	36,67
Total	30	100,00

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 7

Herramientas tecnológicas



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 43,33% de los trabajadores consideran que las herramientas tecnológicas son regulares, el 36,67% consideran que son buenas y el 20,00% consideran que son malas.

Tabla 10

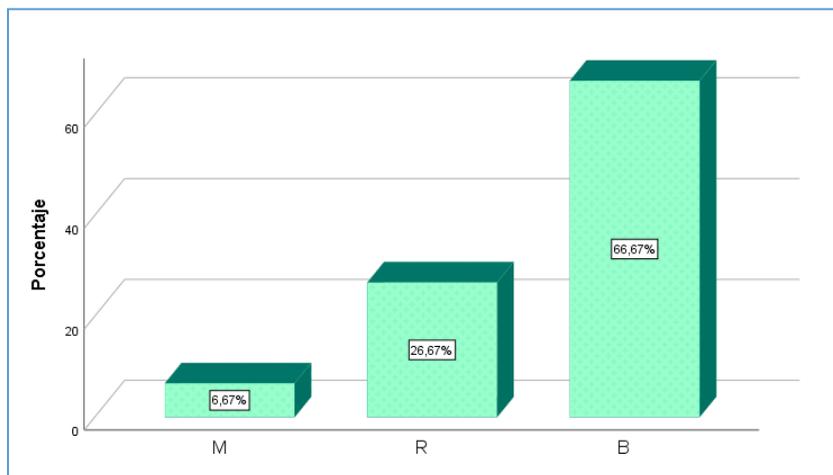
Optimización de procesos

	Frecuencia	Porcentaje
M	2	6,67
R	8	26,67
B	20	66,67
Total	30	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 8

Optimización de procesos.



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 66,67% de los trabajadores consideran que la optimización de procesos es buena, el 26,67% consideran que es regular y el 6,67% consideran que es mala.

Tabla 11

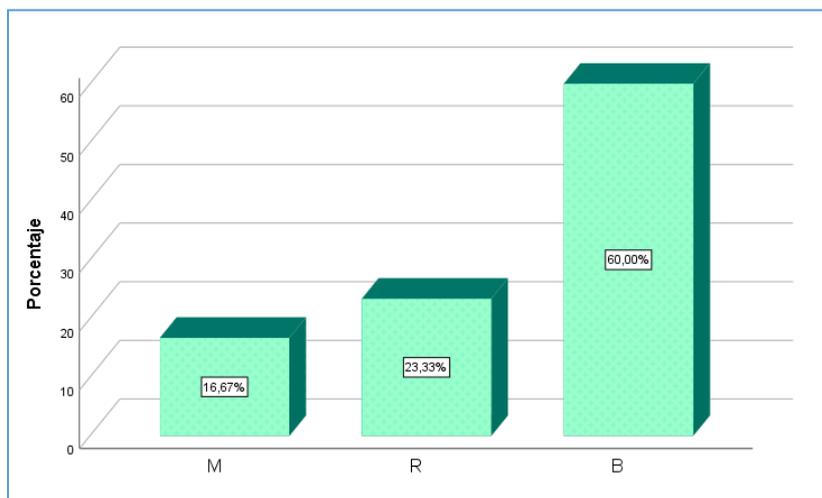
Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
M	5	16,67
R	7	23,33
B	18	60,00
Total	30	100,00

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 9

Capacitación



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 60,00% de los trabajadores consideran que la capacitación es buena, el 23,33% consideran que es regular y el 16,67% consideran que es mala.

4.1.4. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y): Derecho a la desconexión digital

A continuación, presentamos los resultados de las 2 dimensiones correspondiente a la variable Y: Libre determinación y herramientas digitales

Tabla 12

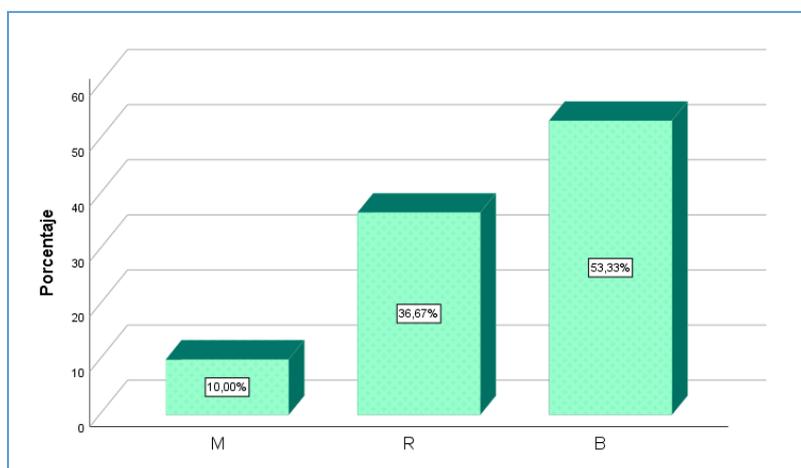
Libre determinación

	Frecuencia	Porcentaje
M	3	10,00
R	11	36,67
B	16	53,33
Total	30	100,00

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Figura 10

Libre determinación.



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 53,33% de los trabajadores consideran que la libre determinación es buena, el 36,67% consideran que es regular y el 10,00% consideran que es mala.

Tabla 13

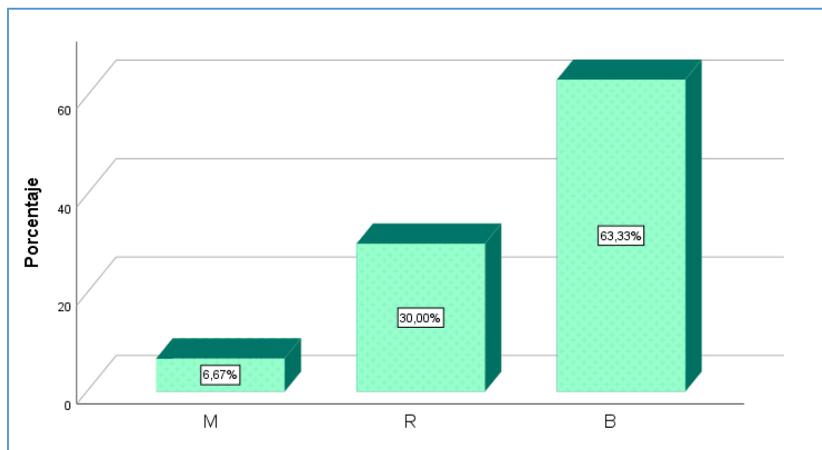
Herramientas digitales

	Frecuencia	Porcentaje
M	2	6,67
R	9	30,00
B	19	63,33
Total	30	100,00

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta

Figura 11

Herramientas digitales



Nota. De acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 63,33% de los trabajadores consideran que las herramientas digitales son buenas, el 30,00% consideran que son regulares y el 6,67% consideran que son malas.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 14

Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Trabajo remoto

	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,905	30	,011
Cultura organizacional	,889	30	,005
Herramientas tecnológicas	,977	30	,733
Optimización de procesos	,900	30	,009
Capacitación	,929	30	,047

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 15

Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Derecho a la desconexión digital

	Estadístico	gl	Sig.
Derecho a la desconexión digital	,902	30	,010
Libre determinación	,930	30	,049
Herramientas digitales	,898	30	,007

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

De acuerdo a las tablas 14 y 15 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Shapiro Wilk, porque la investigación se llevó a cabo con una muestra menor a 50 personas. La prueba mostró que los datos no siguen una distribución normal. Lo que significa que se aplicará una estadística no paramétrica: Rho de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Hg: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Con un *nivel de confianza* 95%, y significancia de 0,05.

Tabla 16

Correlación rho de Spearman del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital

		Derecho a la desconexión digital
Rho de Spearman	Trabajo remoto	
	Coeficiente de correlación	,806**
	Sig. (bilateral)	,000
N		30

Nota. Entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r = 0,806$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. *Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.*

Conclusión: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional

del Callao en el año 2022, con una correlación positiva considerable, $r = 0,806$ y un valor de significancia de $p=0,000$.

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Con un *nivel de confianza* 95%, y significancia de 0, 05.

Tabla 17

Correlación rho de Spearman de la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital

		Derecho a la desconexión digital	
		Coeficiente de correlación	,898**
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota. Entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable $r = 0,898$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. *Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.*

Conclusión: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022, con una correlación positiva considerable $r = 0,898$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

H₂: Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Con un *nivel de confianza* 95%, y significancia de 0, 05.

Tabla 18

Correlación rho de Spearman de las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital

		Derecho a la desconexión digital	
		Coeficiente de correlación	,430*
Rho de Spearman	Herramientas tecnológicas	Sig. (bilateral)	,018
		N	30

Nota. Entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r = 0,430$ y un valor de significancia de $p=0,018$ y es menor de 0,05. *Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.*

Conclusión: Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022, con una correlación positiva débil, $r = 0,430$ y un valor de significancia de $p=0,018$ y es menor de $0,05$.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022

H₃: Existe relación significativa entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Con un *nivel de confianza* 95%, y significancia de $0,05$.

Tabla 19

Correlación rho de Spearman de la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital

		Derecho a la desconexión digital	
Rho de Spearman	Optimización de procesos	Coeficiente de correlación	,818**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota. Entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r = 0,818$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$. *Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.*

Conclusión: Existe relación significativa entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022, con un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022

H4: Existe relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Con un *nivel de confianza* 95%, y significancia de 0, 05.

Tabla 20

Correlación rho de Spearman de la capacitación y el derecho a la desconexión digital

		Derecho a la desconexión digital
Rho de Spearman Capacitación n	Coefficiente de correlación	,419*
	Sig. (bilateral)	,021
	N	30

Nota. Entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r = 0,419$ y un valor de significancia de $p=0,021$ y es menor de 0,05. *Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4.*

Conclusión: Existe relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022, con un valor de significancia de $p=0,021$ y es menor de 0,05.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron mediante el programa estadístico SPSS, en relación a los objetivos y la hipótesis planteada se obtuvieron los siguientes resultados:

Los resultados descriptivos de la variable (X) **trabajo remoto**, muestran que el 60,00% de los trabajadores consideran que el trabajo remoto es bueno, el 33,33% consideran que es regular y el 6,67% consideran que es malo. Lo que significa que la implementación del trabajo remoto en el caso de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao tiene un impacto positivo debido a que los trabajadores consideran bueno el trabajo remoto, y es que en muchos casos han logrado adaptar sus labores a través de la tal modalidad sin necesidad de asistir presencialmente al centro laboral; asimismo, podemos observar que existe un porcentaje considerable que señala que el trabajo remoto es regular, lo cual significaría que existe aún una brecha respecto a la implementación de dicha modalidad laboral, lo cual implicaría limitaciones de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao, ya que en muchos casos los trabajadores utilizaron sus propias herramientas informáticas (computadoras, laptops, etc.) para realizar sus actividades laborales. Por otro lado, respecto al porcentaje menor que señala que el trabajo remoto es malo, significaría que existe un porcentaje menor que no se encuentra adaptado al trabajo remoto y considera que es mala su implementación en el Hospital Nacional del Callao, lo cual consideramos que podría deberse, entre otros aspectos, a la falta de capacitación en el uso de las herramientas informáticas, el debido manejo de los tiempos de descanso laboral.

Por otro lado, los resultados de la variable (Y) **derecho a la desconexión digital**, muestran que el 56,67% de los trabajadores consideran que el derecho a la desconexión digital es bueno, el 36,67% consideran que es regular y el 6,67% consideran que es malo. Lo que significa que los trabajadores consideran en su mayoría que la implementación de la desconexión digital es buena en el trabajo, ello debido a los beneficios que representa en la salud del trabajador; asimismo, observamos un porcentaje relevante que considera que la desconexión digital es regular lo que significaría que los trabajadores remotos han percibido la desconexión digital como un elemento que podría beneficiarlos en sus labores en la entidad; sin embargo, se evidencia que existe el uso de las tecnologías como por ejemplo el uso de grupos de Whatsapp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo, lo cual implicaría que los trabajadores se sientan en la necesidad de atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacacional lo cual atentaría la salud del trabajador. Por otro lado, respecto al porcentaje menor que refiere que la desconexión digital es mala, ello significaría que, si bien se ha reconocido el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, aún existen empleadores que no respetan el tiempo de descanso laboral y vulneran el derecho de la desconexión digital de los trabajadores, lo cual además de atentar contra la salud de los trabajadores, también implicaría una afectación a sus relaciones personales y/o familiares; debido a que la interrupción del tiempo de descanso laboral y vacacional del trabajador repercute en la conciliación familiar y personal de los trabajadores, porque el trabajador se sentiría con la obligación de dar atención al requerimiento de su empleador y no podría disfrutar libremente su tiempo de descanso laboral o vacacional.

Para saber que estadístico se empleará para corroborar las hipótesis de investigación se aplicó Shapiro Wilk, que es la prueba de normalidad cuyos resultados mostraron que los datos se encuentran dispersos; por lo que se debe aplicar un estadístico no paramétrico, que en este caso fue el Rho de Spearman.

Se comprobó la *hipótesis general*. Es decir que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022, con una correlación positiva considerable, $r = 0,806$ y un valor de significancia de $p=0,000$. De acuerdo con Chuco, et al. (2020), el trabajo remoto o teletrabajo es la prestación de actividades laborales, que se realiza desde el hogar.

Es importante señalar que, a fines del 2019, en China se declaró el COVID19 y que la OMS, declaró pandemia mundial, razón por la cual los diferentes gobiernos tomaron medidas drásticas de confinamiento. En nuestro país se declaró Estado de Emergencia Nacional el 16 de marzo del 2020, ante ello se buscó alternativas, para que los trabajadores puedan continuar sus labores sin que ello implique poner en riesgo su salud ante un posible contagio del Covid-19; es así que en nuestro país se implementó el trabajo remoto, tanto en sector público como en el sector privado; sin embargo, el trabajo remoto implicó que en muchos casos el trabajador exceda sus actividades laborales fuera del horario de trabajo, sobrecarga laboral, exigencia de los empleadores a realizar labores sin respetar los tiempos de descanso.

En consecuencia, se generó la necesidad de implementar el derecho a la desconexión digital, debido a que muchos trabajadores se sentían agotados y exigían que se establezca tal derecho en nuestra legislación, a efecto de evitar que los empleadores encarguen y exijan la realización de labores fuera del horario laboral de los trabajadores; en estas condiciones se reguló en nuestro país mediante el Decreto

de Urgencia N° 127-2020 el derecho a la desconexión digital; el cual establecía una protección al trabajador ante la vulneración del derecho al descanso de los trabajadores debido al uso excesivo de las tecnologías de la información y comunicación.

En ese marco, en el presente estudio respecto al trabajo remoto y la desconexión digital en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao podemos observar que si bien se ha implementado y tiene un impacto positivo en un sector de los trabajadores; podemos observar existe disconformidad en un sector de los trabajadores del Hospital; al respecto, consideramos que pese a que mediante el Decreto Supremo N° 004-2021-TR indica que es el empleador es el encargado de establecer las medidas adecuadas para el ejercicio efectivo de la desconexión digital; hasta el momento la Entidad no cuenta con un instrumento de gestión (Directiva, reglamento, u otro) que regule la implementación del trabajo remoto y la desconexión digital en el Hospital Nacional del Callao.

De acuerdo a Rojas (2021), en su investigación recomienda que las autoridades de la Entidad continúen sus labores a través del trabajo remoto, y también sugiere que la institución preste los equipos informáticos para asegurar la calidad de servicio. En esa línea consideramos importante que el Hospital Nacional del Callao considere en su normativa de gestión (Directiva, reglamento, u otro) que regule el trabajo remoto y la desconexión digital de los trabajadores del hospital considerando también la capacitación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación; y, que la entidad proporcione dichos equipos informáticos a sus trabajadores, a efecto de facilitar las labores de los trabajadores.

5.2. Conclusiones

De acuerdo a los resultados estadísticos, se concluye lo siguiente:

1. Que entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r = 0,806$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir, que a mayor implementación, conocimiento y manejo del trabajo remoto habrá mayores posibilidades de gozar el derecho a la desconexión digital.
2. Que entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable $r = 0,898$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Lo cual significa que los trabajadores del Hospital Nacional del Callao consideran que el trabajo remoto y en equipo es una buena alternativa en época de pandemia, permitiendo la cultura organizacional en la entidad, a fin de mantener una atención y comunicación permanente en el entorno laboral.
3. Que entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r = 0,430$ y un valor de significancia de $p=0,018$. Significa que el personal del Hospital Nacional del Callao tenía desarrollado un 43% de sus competencias tecnológicas; lo cual dificultó el uso del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores remotos.
4. Que entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r = 0,818$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Significa que el acompañamiento o el monitoreo permanente facilita la optimización de procesos y posibilita el uso del derecho a la desconexión de los trabajadores remotos.
5. Que entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r = 0,419$ y un valor de significancia de $p=0,021$. Significa que los trabajadores del Hospital Nacional del Callao se enfrentaron ante una

nueva modalidad *on-line* sin previas capacitaciones, significando mayor tiempo para su aprendizaje; lo que cual dificultó el uso del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores remotos.

5.3. Recomendaciones

1. Al Director general del Hospital Nacional del Callao que se implemente el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos, para lo cual la institución debe proporcionar las herramientas tecnológicas (equipos de cómputo, laptops, tablets, celulares, etc.) para que cumplan sus labores durante su jornada laboral; para que no se afecte el rendimiento de los trabajadores en la entidad y el logro de los objetivos institucionales.
2. Al Director general del Hospital Nacional del Callao que se implemente el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos, debiendo realizar capacitaciones a los trabajadores administrativos sobre el buen uso de las tecnologías de la información y comunicación, el respeto del derecho a la desconexión digital y su importancia en la salud de los trabajadores.
3. Al Director general del Hospital Nacional del Callao se apruebe un instrumento de gestión (directiva y/o lineamientos u otros) respecto a la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital para los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao, debiendo considerar en el mencionado instrumento de gestión las recomendaciones antes señaladas.

5.4. Propuesta de instrumento de gestión

Para la presente tesis hemos elaborado el siguiente proyecto de instrumento de gestión:

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° -2022

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE REGULA EL TRABAJO REMOTO Y LA DESCONEXIÓN DIGITALEN EL HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

FINALIDAD

La presente Directiva Administrativa tiene por finalidad, contribuir a mejorar el acceso a los servicios de salud; manteniendo la continuidad de las actividades de atención por el personal administrativo de la entidad de salud, que se encuentra en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

1. OBJETIVO

Establecer los alcances, criterios técnicos y el proceso para la implementación del Trabajo Remoto, aplicables al Hospital Nacional del Callao, en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el Decreto Supremo N° 004-2021-TR.

2. AMBITO DE APLICACION

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva Administrativa son de aplicación obligatoria para el Hospital Nacional del Callao y los servidores

públicos que presten servicios como personal administrativo y estén comprendidos bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y sus reglamentos.

3. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 004-2021-TR, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias par la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Decreto Supremo que reglamenta la Ley

N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento Aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM – que aprueba el reglamento de Decreto Legislativo N° 276.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento
- Ley N° 30057, que aprueba la Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Ley N° 26842 – Ley General de Salud.
- Ley N° 27657 – Ley del Ministerio de Salud.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

4. DEFINICIONES Y/O CONCEPTOS

5.1. Trabajo Remoto: Prestación de servicios sujeta a subordinación, con la presencia física del servidor(a) civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de labores, siempre que la naturaleza de las

labores lo permita. Puede ser aplicado a todos los servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, y también a los practicantes sujetos a modalidades formativas de servicios

5.2. Trabajo en Modalidad Mixta: Combinación de trabajo presencial, trabajo remoto, alternando las modalidades e atención a las necesidades de la entidad.

5.3. Domicilio o Lugar de Residencia: Lugar en el que el/la servidora puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas, es decir su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de la emergencia sanitaria que afronta el Perú a causa de la propagación del COVID 19.

5.4. Infraestructura Tecnológica: Componentes de tecnología de información y Comunicación – TIC que soportan la operación de la institución, entre los que se encuentran la plataforma hardware, la plataforma de comunicaciones y el software especializado (sistema operacional, software de comunicaciones, software de integración y manejadores de base de datos, entre otros).

5.5. Servidor/a: Persona que mantiene un vínculo laboral vigente con el Hospital Nacional del Callao.

5.6. Jefe Inmediato o Responsable de Unidad/Oficina: Es el titular del Órgano o Unidad Orgánica, Director, Jefe, Jefe encargado, responsable de autorizar, evaluar y ejecutar la supervisión directa del trabajo remoto que realiza el servidor civil del Hospital Nacional del Callao.

5.7. Grupo de Riesgo: Los servidores civiles que estén dentro de los factores de edad y factores clínicos, establecido por norma y documento técnico de

la autoridad de la sanitaria nacional.

5.8. Lugar de Aislamiento Domiciliario: Lugar en el que se encuentre el servidor(a) civil como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio ante la Emergencia Sanitaria y Emergencia Nacional declaradas por el COVID-19.

5.9. Puesto: Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponde a una posición dentro del Hospital Nacional del Callao, así como los requisitos establecidos para su adecuado ejercicio.

5.10. Jornada de Trabajo: Jornada pactada con la entidad antes del inicio de la modalidad de Trabajo Remoto. Considerando la naturaleza del trabajo y actividades administrativas que sean equivalente a la carga de la jornada ordinaria de trabajo, según su condición laboral.

5.11. Salud y Seguridad en el Trabajo: Es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para eso, las entidades públicas deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 El trabajo remoto se aplicará a los servidores civiles del Hospital Nacional del Callao indistintamente de su régimen laboral, cualquier tipo de servicio que no requiera la presencia física del servidor civil en la entidad; y siempre

que la naturaleza de las labores lo permita, según el puesto que ocupe y las funciones que desempeñe; no obstante, no es aplicable si la naturaleza de las funciones requiere la presencia física del servidor civil.

- 5.2** El trabajo remoto será compatible con el trabajo presencial, y no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y condiciones económicas de quienes lo realizan. El periodo laborado remotamente, se considera como labor efectiva y no está sujeto a compensación posterior.
- 5.3** Otorgar al servidor/a las facilidades necesarias para el acceso a los sistemas y/o aplicativos informáticos para el desarrollo de sus funciones de acuerdo al trabajo asignado.
- 5.4** Los responsables de las Unidades Orgánicas y el servidor civil deben acordar el momento y el canal de comunicación a través del cual se realizarán las coordinaciones, durante la jornada de trabajo (uso de redes de comunicación como Google Drive, Whatsapp, Zoom, etc., a efectos de la intercomunicación digital en tiempo real, según lo evalúe pertinente), salvo casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita; a falta de acuerdo, el Jefe inmediato elige entre correo electrónico, llamada, mensaje telefónico u otros medios que crea conveniente. El servidor civil está obligado a mantener accesibles, sus canales de comunicación en horas de jornada laboral, para facilitar la comunicación.
- 5.5** Los responsables de las Unidades Orgánicas y el servidor civil, mantendrán el derecho irrestricto a una comunicación laboral dentro del horario establecido, respetando el derecho a la desconexión digital culminado el horario de trabajo.

6. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1. Para la identificación de los servidores que forman parte del grupo de riesgo, el Jefe inmediato conjuntamente con la Oficina de Recursos Humanos, identificarán a los servidores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto. En caso de que, por la naturaleza de las funciones, no sea posible el desarrollo del trabajo remoto, se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

7.2 Cada responsable de la Unidad Orgánica, debe analizar en observancia a la naturaleza de las funciones y requisitos del puesto de trabajo que ocupan los servidores civiles a su cargo, cuáles son las actividades que pueden ser desarrolladas de manera remota; usando criterios como: Si la actividad puede ser desarrollada fuera del centro de labores, si no requiere contacto presencial con los demás trabajadores de la entidad y/o usuarios externos, si la actividad fuera de la oficina no pone en riesgo la seguridad de la información que se maneja, si el seguimiento o el cumplimiento de la actividad se puede realizar por medios electrónicos.

7.3 Implementación del trabajo remoto

7.3.1 Conforme a las disposiciones legales emitidas y en tanto dure el Estado de Emergencia, en salvaguarda de la integridad y salud de los servidores civiles del Hospital Nacional del Callao, así como asegurar la continuidad operativa en el Hospital Nacional del Callao, se

implementa el trabajo remoto en el Hospital Nacional del Callao consistiendo en modificar el lugar de la prestación de los servicios de los servidores civiles, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita.

7.3.2 Las actividades asignadas a los trabajadores deben ser realizables durante la jornada laboral ordinaria del Hospital Nacional del Callao, y comunicadas antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto. Además, el responsable de la Unidad Orgánica y el servidor civil establecen, los canales de comunicación que ambos tienen disponibles y cuál será el que se utilizará; las coordinaciones deben realizarse durante la jornada laboral ordinaria, salvo casos de urgencia o por la naturaleza de las actividades así lo requiera.

7.3.3 El responsable de la Unidad Orgánica debe comunicar por medio escrito o digital, al servidor civil que realizará trabajo remoto con copia al jefe inmediato superior del servidor civil.

7.3.4 El responsable de la Unidad Orgánica o Jefe inmediato deberá indicar al servidor civil que realizará el trabajo remoto, las actividades, tareas, metas o productos, y compromisos que realizará por un periodo de tiempo, que máximo será un mes y mínimo un día, considerando la naturaleza del cargo y otros documentos de gestión.

7.4 Ejecución del trabajo remoto

7.4.1 De acuerdo con las necesidades se deben establecer un calendario de reuniones virtuales (teléfono, video llamada, video conferencia) que se

realizarán con sus equipos, la finalidad de esta etapa es que se dé un acompañamiento a los servidores civiles que están aplicando el trabajo remoto y permita contribuir con los resultados trazados (metas, indicadores y compromisos).

7.4.2 Para la aplicación del horario de trabajo remoto por parte del servidor, se desarrolla observando la jornada laboral ordinaria, de 8 horas diarias y 40 horas semanales, según el horario institucional de labores para los servidores civiles, en el marco del Reglamento interno de los servidores civiles del Hospital Nacional del Callao.

7.5 Supervisión y control del trabajo remoto

7.5.1 El Jefe inmediato o responsable de Unidad Orgánica deberá monitorear el trabajo remoto del servidor civil, contando con un criterio de cumplimiento que sea observable y medible. El servidor civil realizará el reporte de actividades detallado, informando semanal o diariamente, según lo disponga el jefe inmediato, y a través de correo electrónico o aplicativo de gestión; y solo en caso excepcional, en forma física.

7.6 De los recursos tecnológicos

7.6.1 Para el desarrollo del trabajo remoto, se requiere asegurar la disponibilidad de equipos y medios informáticos, mobiliarios ergonómicos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u

otros). Así como, de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios y pueden ser proporcionados por la entidad o personal de la salud o administrativo de la entidad de salud.

7.6.2 Como herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo remoto se pueden utilizar equipos de red de telecomunicación y red de datos, aplicativos informáticos para videoconferencias que cumplan con la interoperabilidad y seguridad de la información. La entidad brinda todas las facilidades necesarias para su adecuada utilización. Así como, las reglas de confidencialidad y protección de datos personales que resulten aplicables.

7.6.3 El correo electrónico institucional es el medio de comunicación formal para las acciones que amerite el trabajo remoto. El uso de cualquier otro correo electrónico, como correo formal dentro de la institución, estará sujeto a la aprobación y justificación del jefe inmediato.

7.6.4 Considerar la implementación de las políticas de seguridad informática para evitar poner en riesgo su información o la información en la entidad de salud. Puesto que, trabajar desde casa implica que sus datos no estén protegidos, de la misma forma que sucede cuando está en el centro de trabajo

7.7 Obligaciones del Hospital Nacional del Callao referente al trabajo remoto

7.7.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se

encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

7.7.2 Informar al servidor civil las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que debe observar él durante el Trabajo Remoto.

7.7.3 Brindar a los servidores las facilidades necesarias para el acceso a los sistemas y aplicativos informáticos para desarrollar el trabajo remoto, en coordinación con la oficina de tecnología de la información del Hospital Nacional del Callao.

7.7.4 Los Jefes inmediatos tienen la obligación, de identificar y consolidar las funciones del personal a su cargo considerando los documentos de gestión (Reglamento de Organización y Funciones, Plan Operativo Institucional, Clasificador de Cargos y otros) para asignar las tareas o actividades a los/as servidores/as civiles que realizan trabajo remoto, y comunicar a través de medios o canales prioritariamente digitales; además de supervisar su cumplimiento y validar el trabajo remoto informando a la Oficina de Recursos Humanos.

7.7.5 Además, los Jefes inmediatos tienen como obligación brindar, con claridad los lineamientos para el cumplimiento de las actividades, tareas, metas o productos, a efectuar y el debido seguimiento del trabajo realizado, motivar, integrar y comprometer al equipo, definir los servidores civiles que realizarán trabajo remoto y establecer los productos o entregables para cada uno.

7.7.6 En caso que al servidor se le asigne en calidad de préstamo, un equipo de cómputo, el mismo se realizará conforme a los lineamientos y/o disposiciones establecidas por la Entidad.

7.8 Obligaciones del servidor que realiza trabajo remoto

7.8.1 Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, informadas por Hospital Nacional del Callao.

7.8.2 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios y conservar la documentación física o digital utilizada en su labor, comunicando de cualquier deterioro o pérdida de ellos, para las acciones respectivas, bajo responsabilidad funcional.

7.8.3 Estar disponible durante la jornada laboral vigente del Hospital Nacional del Callao, para las coordinaciones de carácter laboral necesario de la prestación del servicio y mantener abiertos y estables los canales de comunicación acordados durante el horario de la jornada laboral.

7.8.4 Cumplir con la prestación del servicio, relativo a las funciones del cargo en los plazos establecidos con el Jefe inmediato; así como, atender en el tiempo acordado los requerimientos y tareas asignadas por el Jefe inmediato.

7.8.5 Custodiar y dar el uso correcto a los bienes asignados para la realización del trabajo remoto de ser el caso.

7.8.6 Y, los que señale la normativa en el marco de la naturaleza de sus funciones y su régimen laboral.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - Para todo lo no previsto en los presentes lineamientos, será resuelto según las disposiciones emitidas por el Hospital Nacional del Callao; en aplicación de la norma y reglamentación del régimen laboral al que pertenezca el servidor, las normas legales vigentes sobre la materia y adicionalmente se deberá tener en cuenta la adecuación a cualquier norma legal que se establezca con posterioridad a la fecha de aprobación de la presente Directiva.

SEGUNDA. - La Oficina de Tecnología de la Información en vías de la modernización de la gestión digital y productividad, brindará el asesoramiento en cuanto a las mejoras en el manejo de las herramientas tecnológicas y medios digitales de comunicación recomendables; con el fin de evitar complicaciones al momento de su uso.

TERCERA. - Cada unidad orgánica deberá generar un cronograma de actividades antes del inicio del trabajo remoto y por período mensual, una vez finalizado realizar un informe final del cumplimiento de las tareas encomendadas, en caso exista incumplimiento deberán sustentar lo que impidió realizarlas.

CUARTA. - La Oficina de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina de Tecnología de la Información, el Médico Ocupacional y/o Psicólogo y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargarán de realizar capacitaciones periódicas a los servidores respecto al uso adecuado de las tecnologías de la información y el derecho a la desconexión digital.

QUINTA.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos, por parte de cualquier servidor civil del Hospital Nacional del Callao, deviene en responsabilidad del servidor infractor y/o del funcionario a cargo de la unidad de organización a la que pertenece; por lo que, se aplicará las acciones administrativas correspondientes de acuerdo con lo establecido por las normas legales vigentes, normas internas del Hospital Nacional del Callao y régimen laboral al que pertenezca.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas

- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187. <https://bit.ly/3c9tFGh>
- Aguilar, C., Jumpa, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2394>
- Andrade, E. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/8594>
- Aragüez, L. (2018). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo una especial referencia a la desconexión digital. *Revista el Derecho al Trabajo Español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, 387 -409
- Arrieta J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia *Lan Harremanak*, 42, 89-126. <https://bit.ly/3pDlaoY>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19(5)*, 1-3. <https://bit.ly/3dR23G7>
- Belandria, G. (2019). El concepto de trabajo y las TIC, *Sapienza Organizacional*, 6(12), 21-56. <https://bit.ly/3KhsnFQ>

- Bellocchio, L. y Stringhini, A. (2017). El derecho a la desconexión digital: comentario a la reciente ley francesa. *Diario DPI Suplemento Derecho y Tecnologías*, 35, 1-12. <https://bit.ly/3cbXCVY>
- Belzunegui, A., y Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 36-62. <https://bit.ly/3T8xYC6>
- Buenrostro, H. y Hernández, M. (2019). *The Incorporation of ICT in Firms. Factors of the Digital Divide in MSMEs of Aguascalientes*, 50 (27), 101-124. <https://bit.ly/3CnP60Q>
- Cabero, J. (2005). *Cibersociedad y juventud: la cara oculta (buena) de la Luna*. Universidad de Sevilla. 1-32. <https://bit.ly/3AeIPmA>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. (1.^a ed.). Ed. San Marcos.
- Castillo, J. y Tovalino, F. (2012). *Contratos de trabajo y casuística laboral. Análisis, comentarios y casos prácticos*. Ediciones Caballero Bustamante.
- Cerna J. (2020) *La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54392>
- Cialti, P. (2017). El Derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Revista Temas Laborales*, 137, 163-181. <https://bit.ly/3wrimgL>
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas*. (1.^a ed.). McGraw-Hill.
- Chiuffo F. (4 y 5 de octubre de 2018). El Derecho a la Desconexión: Contenidos y Perspectivas para su Implementación desde la Experiencia Francesa

- [ponencia]. *XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Fe, Argentina. <https://bit.ly/3AmJfqa>
- Chuco, V.; Álvarez, J.; Chavez, M. y Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://bit.ly/3cfNFqI>
- Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). *Congreso Constituyente Democrático*. <https://bit.ly/3PDzQzP>
- Cornella A. (2010) *Infoxicación: buscando un orden en la información*. Libros Infonomía. <https://bit.ly/3dJv6vn>
- Cortez, G.; Henao, N. y Osorio V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javierana]. <http://hdl.handle.net/10554/52814>
- Cruz, H. y Delgado E. (2020). *Derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico colombiano*. [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. <https://hdl.handle.net/10901/19404>
- Decreto de Urgencia N° 026 de 2020. [Presidencia de la República]. Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el Territorio Nacional. 15 de marzo de 2020. <https://bit.ly/3Afv9Xs>
- Decreto de Urgencia N° 127 de 2020. [Presidencia de la República]. Establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 01 de noviembre de 2020. <https://bit.ly/3chUWGA>
- Decreto Supremo N° 004 de 2021. [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia

- N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 11 de marzo de 2021. <https://bit.ly/3AEvmVj>
- Decreto Supremo N° 044 de 2020. [Presidencia del Consejo de Ministros]. Declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. 15 de marzo de 2020. <https://bit.ly/3QKg6Ms>
- Decreto Supremo N° 010 de 2020. [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19. 24 de marzo de 2020. <https://bit.ly/3pDMZ1y>
- Decreto Supremo N°009 de 2015. [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. 03 de noviembre de 2015. <https://bit.ly/3Ai0IQs>
- Del Águila, L. M. y Guillermo, C. L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43419>
- Delgado A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3 (2), 73-84. <https://bit.ly/3AEPGGc>
- García, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis

- sanitaria. *Revista catalana de la Dret Public*, (número especial),54-71.
<https://bit.ly/3dlasM1>
- Gomez, A. (2020). El derecho a la desconexión, un tema más vigente que nunca. *El Tiempo*. <https://bit.ly/3KfST21>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hunter, P. (2019). Remote working in research. An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *Science & Society*, 20(1), 1-4. <https://bit.ly/3AFWHqk>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2020). *Perú: Tecnologías de Información y Comunicación en las Empresas, 2017. Encuesta Económica Anual 2018*. <https://bit.ly/3QKK82q>
- Justo M. (2020). *Diseño de un plan de teletrabajo aplicado a la Coordinación de Pagos de la Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED) para medir la productividad durante el período marzo a octubre 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad APEC Santo Domingo]. <https://bit.ly/3QY4SUa>
- Ley N° 1088 de 2016. [Président de la République Française]. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 09 de agosto de 2016. <https://bit.ly/3KfnQnd>
- Ley N° 30036 de 2013. [Congreso de la República]. Ley que regula el Teletrabajo. 05 de junio de 2013. <https://bit.ly/3cc4nXQ>
- Lerouge L. (2017). Le droit à la déconnexion à la française. *Revista Cielo Laboral*. <https://bit.ly/3QZnFhW>
- López, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. [Tesis

- de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/22161>
- López, Y. (2018). *Afectación del Derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ancash]. <https://bit.ly/3wpM08V>
- Mendoza, L. (2020). *Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/19283>
- Megino, D. y Lanzadera, E. (2020). El derecho a la desconexión digital: Delimitaciones y análisis. Aplicación práctica en la administración pública. *Azterlanak Estudios. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (18), 64-91. <https://bit.ly/3T9mSwQ>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Jornada de Trabajo-2012*.
<https://bit.ly/3QZot6s>
- Montenegro, V. (2021). El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82821>
- Nieves, V. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 7 (21), 161-185. <https://bit.ly/3PCo4Ww>
- Ortoll, E., & Cobarsí-Morales, J. (2016). Conexión y desconexión digital: una reflexión. *Anuario Think EPI*, 10, 165-169. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2016.33>

- Osorno, M. (2004). *El derecho al tiempo libre*. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. 69-72. <https://bit.ly/3Td6Nq4>
- Osorio, E. (2001). *Los beneficios de la recreación desde una perspectiva del desarrollo humano*. II Simposio Nacional de Vivencias y Gestión en Recreación. Cali, Colombia.
- Paucar, A. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://bit.ly/3TgBdrd>
- Peralta, J. (2021). *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <https://bit.ly/3Am6tfQ>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail onholiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275. <https://bit.ly/3CoVmFL>
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII. 101-124. <https://bit.ly/3TdvWAD>
- Ponce A. (2020). *El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/3AiDxW5>
- Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: Alcances y regulación en el Perú. *Revista Laborem*, 23, 335-357. <https://bit.ly/3dWPVnm>
- Raso, J. (2006). Los Cyber-Derechos en el ámbito laboral uruguayo. *Revista de Derecho Social Latinoamericano*. Tomo I.

- Ramos, M. (2007). *Los descansos laborales*. Editorial Bomarzo.
- Rigo, R. (2020). La smartificación y el trabajo remoto: dos impulsores de un nuevo modelo de gestión pública. *Cuadernos del INAP* (1)49, 6-18.
<https://bit.ly/3wq9wTe>
- Rodríguez, J; Pierdant, A. y Rodríguez, E. (2014). *Estadística para administración*. Grupo editorial Patria S.A. <https://bit.ly/3AIPtC3>
- Rojas C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://bit.ly/3dOXWuk>
- Rubio, M. (2012). *Para conocer la Constitución de 1993*. Editorial PUCP.
- Rueda, S. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66811>
- Sánchez R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802>
- Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. 17, 150 -161.
<https://bit.ly/3wsHxIH>
- Tavara, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423>
- Tenorio, A. (2020). *Análisis comparativo de la fatiga laboral antes y durante la pandemia covid-19 en docentes de las unidades educativas fiscales de la*

- ciudad de Cuenca*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay].
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10419>
- The New York Times (8 de abril de 2022). *Coronavirus (COVID-19) statistics*.
<https://binged.it/3wqM3RX>
- Thibault, J. (2010). *El impacto laboral de la descentralización tecnológica: El teletrabajo*. Ediciones Cinca.
- Valderrama, L. y Tarazona, M. (2018). *Régimen laboral explicado*. Gaceta Jurídica.
- Valencia E. (2021). *Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3TbeBsc>
- Vargas C. (2021). *El Teletrabajo y la Gestión Administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021*. Estudios de posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
<https://bit.ly/3TdDd3p>
- Vite, V. (2020). Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la COVID-19. *Enfoque Derecho*. <https://binged.it/3wqM3RX>

ANEXOS

ANEXO N° 1 Matriz de Consistencia

ANEXO N° 2 Consentimiento informado

ANEXO N° 3 Ficha de recolección de datos / cuestionario

ANEXO N° 4 Ficha de Juicio de Expertos

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

Trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao - 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?</p> <p>Problema Específico</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el derecho a la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre cultura</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>1. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el</p>	<p>Variable (X):</p> <p>Estrategias de trabajo remoto</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1. Cultura organizacional</p> <p>D2. Herramientas tecnológicas</p> <p>D3. Optimización de proceso</p> <p>D4. Capacitación</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Explicativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población:</p>

<p>desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los</p>	<p>organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la</p>	<p>derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la optimización de proceso y</p>	<p>Variable (Y): Derecho a la desconexión digital.</p> <p>Dimensiones: D1. Libre determinación D2. Herramientas digitales</p>	<p>Los trabajadores del Hospital Nacional del Callao</p> <p>Muestra: Conformado por 30 trabajadores administrativos</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p>
--	--	--	---	--

<p>trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022?</p>	<p>optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p>	<p>el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.</p>		<p>Cuestionario</p>
--	--	--	--	---------------------

ANEXO N° 2: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

Investigadores:	Bach. Giancarlos Adair Alejo Encinas Bach. Rosa Karina Gonzales Medina
Título de la investigación:	Título de la investigación: Trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos en un Hospital Nacional del Callao -2022.

Introducción:

Lo estamos invitamos a participar del estudio de investigación llamado "Trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos en un Hospital Nacional del Callao -2022", este es un estudio desarrollado para investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista.

Justificación del estudio:

Estamos realizando este estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en el año 2022.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevará a cabo los siguientes procedimientos:

- 1) Previa coordinación, se enviará el formulario Google form a través de un enlace para resolver los cuestionarios.
- 2) Una vez llenado el formulario entregará el presente formato debidamente firmado al investigador.

Molestias o riesgos:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar su participación.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar en el estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que usted considere conveniente una vez acabada la investigación.

Costos o incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado, también entiendo que puedo desistir a no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Datos del participante

Nombres y Apellidos	Documento de Identidad	Firma

ANEXO N° 3: Ficha de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA TRABAJO REMOTO

Estimado trabajador, el objetivo es recoger su percepción sobre la variable Trabajo remoto empleadas por los colaboradores del Hospital. Se agradece anticipadamente por su participación., en un estado de emergencia por la pandemia del Covid-19. Agradezco las respuestas al siguiente cuestionario. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Tabla de Valoración

Índices	Puntaje
1. Muy en desacuerdo	1
2. En desacuerdo	2
3. Indiferente	3
4. De acuerdo	4
5. Muy de acuerdo	5

ITEMS		Valoración				
N°	DIMENSION	1	2	3	4	5
	1: Cultura Organizacional					
1	Considero que esta nueva modalidad de trabajo me ha permitido adaptarme a ella.					
2	Considero que mi trabajo es importante como parte del equipo que labora a distancia.					
3	Me siento motivado para aportar actividades que van más allá de las responsabilidades formales del puesto.					
4	Considero que soy capaz de administrar el tiempo de mi trabajo					
5	Considero que soy capaz de organizar de manera autónoma la dedicación de mi trabajo.					
6	Considero que la comunicación que existe en todos los niveles de la institución es adecuada.					

7	Considero que mi participación en la institución mediante opiniones en mi área de trabajo es importante.					
8	Considero que me brindan la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.					
9	Me siento motivado para dar todo lo mejor en la realización de mis actividades de trabajo.					
10	Considero que la institución valora mi trabajo realizado.					
11	Me brindan la retroalimentación necesaria para la ejecución de mis actividades.					
12	Considero que tengo conocimiento en el uso de las herramientas digitales para el trabajo remoto.					
13	Considero que tengo dominio en el uso de las herramientas digitales para el trabajo remoto.					
14	Mi institución me capacita en el uso de herramientas digitales para el trabajo remoto.					
N°	DIMENSION 2: Herramientas Tecnológicas					
15	Considero que cuento con equipos informáticos para el desarrollo de mis actividades de manera adecuada.					
16	Cuento con conexión a internet para desarrollar mis actividades de manera adecuada.					
17	Tengo acceso remoto a la información que guardo en mi computadora de trabajo.					
18	Utilizo la telefonía celular como medio de comunicación para poder cumplir con mis actividades de trabajo.					
19	Utilizo aplicaciones de mensajería instantánea para realizar mis actividades de trabajo.					
20	Utilizo programas de videoconferencias para realizar reuniones del trabajo.					
N°	DIMENSION 3: Optimización de procesos					
21	Considero que planifico mis actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.					
22	Coordino con los funcionarios responsables sobre el mejoramiento de los procesos en mi área de trabajo.					
23	Considero que me han especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de mis funciones.					
24	Los jefes monitorean el cumplimiento de mis actividades laborales en mi área de trabajo.					

25	Considero que los jefes evalúan el cumplimiento de mis actividades laborales en mi área de trabajo.					
DIMENSION 4. CAPACITACION						
26	Considero que las capacitaciones se desarrollan con la participación de todos los colaboradores.					
27	Considero adecuado el tiempo de desarrollo de las capacitaciones.					
28	Considero que los temas de las capacitaciones brindadas satisfacen mis expectativas.					
29	Siempre participo en las capacitaciones.					
30	Considero que las capacitaciones contribuyen a mi desempeño laboral.					

Fuente: Vargas (2021) adaptado por Alejo Encinas y Gonzales Medina (2022)

CUESTIONARIO PARA DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

Estimado trabajador, el objetivo es recoger su percepción sobre la variable Derecho a la desconexión digital empleadas por los colaboradores del hospital. Se agradece anticipadamente por su participación., en un estado de emergencia por la pandemia del Covid-19.

Agradezco las respuestas al siguiente cuestionario. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Tabla de Valoración

Índices	Puntaje
1. Muy en desacuerdo	1
2. En desacuerdo	2
3. Indiferente	3
4. De acuerdo	4
5. Muy de acuerdo	5

N°	ITEMS	VALORACION				
	DIMENSION 1: LIBRE DETERMINACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considero que es decisión atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones.					
2	Considero que es apropiado no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre.					
3	Considero que importante la desvinculación laboral para el equilibrio de su vida.					
4	Considero que la desvinculación laboral le permite atender situaciones de carácter personal y familiar.					
5	Considero que la desvinculación laboral protege su derecho al descanso laboral.					
	DIMENSION 2: HERRAMIENTAL DIGITALES					
6	Considero que el uso de la tecnología le permite desarrollar su trabajo con mayor facilidad.					
7	Considero que el uso adecuado de las herramientas digitales ayuda a evitar la sobrecarga laboral.					

8	Considero que es adecuado el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo.					
9	Considero que el uso de las tecnologías para atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacacional afecta su salud.					
10	Considera que el uso de las tecnologías para atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacacional sus relaciones personales y/o familiares.					

Fuente: Cerna (2020) adaptado por Alejo Encinas y Gonzales Medina (2022)

ANEXO N° 4: Ficha de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Espinoza Coronado, Tulio César
- 1.2. Grado académico: Maestro en Gestión Pública
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Funcionario Supervisor de la División de Recaudación Aduanera de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de la variable TRABAJO REMOTO
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Alejo Encinas, Giancarlos Adair y Gonzales Medina, Rosa Karina
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente. Confiable, válido y objetivo. Producirá resultados consistentes y coherentes.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable, objetivo y oportuno. Demuestra idoneidad y entendimiento de lo ocurrido en el proceso de satisfacer la necesidad seleccionada.

Lima, 01 de julio de 2022

Telf.: 955442726

FIRMA DEL EXPERTO
DNI. N° 25836080



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Espinoza Coronado, Tulio César
- 1.2. Grado académico: Maestro en Gestión Pública
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Funcionario Supervisor de la División de Recaudación Aduanera de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de la variable DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Alejo Encinas, Giancarlos Adair y Gonzales Medina, Rosa Karina
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

d. De 01 a 09: (No válido, reformular)	d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
e. De 10 a 12: (No válido, modificar)	e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
f. De 13 a 15: (Válido, mejorar)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente. Confiable, válido y objetivo. Producirá resultados consistentes y coherentes.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable, objetivo y oportuno. Demuestra idoneidad y entendimiento de lo ocurrido en el proceso de satisfacer la necesidad seleccionada.

Lima, 01 de julio de 2022

Tel.: 955442726

FIRMA DEL EXPERTO
DNI. N° 25836080

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARRETERO GAVANCHO, JOSÉ OSWALDO**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **FISCAL SUPERIOR LIMA SUR – MINISTERIO PÚBLICO**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **TRABAJO REMOTO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **GIANCARLOS ADAIR ALEJO ENCINAS – ROSA KARINA GONZALES MEDINA**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

g. De 01 a 09: (No válido, reformular)	d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
h. De 10 a 12: (No válido, modificar)	e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
i. De 13 a 15: (Válido, mejorar)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Firma del Experto Informante.
 JOSÉ CAMETEL GAVANCHO
 DOCTOR EN DERECHO

Lima, 14 de julio de 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARRETERO GAVANCHO, JOSÉ OSWALDO**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **FISCAL SUPERIOR LIMA SUR – MINISTERIO PUBLICO**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **GIANCARLOS ADAIR ALEJO ENCINAS – ROSA KARINA GONZALES MEDINA**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

j. De 01 a 09: (No válido, reformular)	d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
k. De 10 a 12: (No válido, modificar)	e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
l. De 13 a 15: (Válido, mejorar)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Firma del Experto Informante.
 JOSÉ CAMETERO GAVANCHO
 DOCTOR EN DERECHO

DNI 09928068

Lima, 14 de julio de 2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **HURTADO NIÑO DE GUZMAN, EDINSON WILBER**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UNIVERSITARIO – USMP - UPSJB**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **TRABAJO REMOTO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **GIANCARLOS ADAIR ALEJO ENCINAS – ROSA KARINA GONZALES MEDINA**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

m. De 01 a 09: (No válido, reformular)	d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
n. De 10 a 12: (No válido, modificar)	e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
o. De 13 a 15: (Válido, mejorar)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lima, 14 de julio de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 09928068

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **HURTADO NIÑO DE GUZMAN, EDINSON WILBER**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UNIVERSITARIO – USMP - UPSJB**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **GIANCARLOS ADAIR ALEJO ENCINAS – ROSA KARINA GONZALES MEDINA**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

p. De 01 a 09: (No válido, reformular)	d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
q. De 10 a 12: (No válido, modificar)	e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
r. De 13 a 15: (Válido, mejorar)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lima, 14 de julio de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 09928068