



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

**EL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL ANTE LAS
NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO
REMOTO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
ANDAHUAYLAS, 2022**

PRESENTADO POR

Bach. WASHINGTON CHIPANA LACUTA

ASESOR

Dr. BENITO VALVERDE CEDANO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**EL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, ANDAHUAYLAS, 2022**” presentado por el(la) aspirante **CHIPANA LACUTA WASHINGTON**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional () o Título de segunda especialidad () de: **MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**, y asesorado por el(la) **Dr. BENITO VALVERDE CEDANO**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0677-2022-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL	CHIPANA LACUTA WASHINGTON	EL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, ANDAHUAYLAS, 2022	29%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **29%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 18 de setiembre del 2024

UNIVERSIDAD "JOSE CARLOS MARIATEGUI"


DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESUELA DE POSGRADO UJCM - SEDE MOQUEGUA

ÍNDICE DE CONTENIDO

	pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problema específico	4
1.3. Objetivo de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivo específico	5
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.1.1. Justificación.	5
1.1.2. Importancia.	6
1.5. Variables.	6
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	8
1.6.1. Hipótesis general.....	8
1.6.2. Hipótesis específicas	8
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1. La desconexión digital	11
2.2.2. El teletrabajo	15
2.2.3. El trabajo remoto	17

2.3.	Marco conceptual	22
CAPÍTULO III.....		25
MÉTODO		25
3.1	Tipo de investigación	25
3.2	Diseño de investigación.....	25
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.4	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
CAPÍTULO IV		30
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		30
4.1	Presentación de resultados por variables.....	30
4.2	Contrastación de hipótesis.....	67
4.3	Discusión de resultados	75
CAPÍTULO V.....		81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		81
5.1	Conclusiones	81
5.2	Recomendaciones	83
BIBLIOGRAFÍA		84
ANEXOS		87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Alfa de Cronbach	28
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos	30
Tabla 3. Alfa de Cronbach	30
Tabla 4. Prueba de normalidad	31
Tabla 5. Resultados estadísticos para la pregunta1	34
Tabla 6. Resultados estadísticos para la pregunta2.....	36
Tabla 7. Resultados estadísticos para la pregunta3.....	37
Tabla 8. Resultados estadísticos para la pregunta4.....	39
Tabla 9. ¿Los canales de comunicación utilizados son los más adecuados?	40
Tabla 10. Resultados estadísticos para la pregunta6.....	42
Tabla 11. Resultados estadísticos para la pregunta7.....	43
Tabla 12. Resultados estadísticos para la pregunta8.....	45
Tabla 13. Resultados estadísticos para la pregunta9.....	46
Tabla 14. Resultados estadísticos para la pregunta10.....	48
Tabla 15. Resultados estadísticos para la pregunta11.....	49
Tabla 16. Resultados estadísticos para la pregunta12.....	51
Tabla 17. Resultados estadísticos para la pregunta13.....	52
Tabla 18. Resultados estadísticos para la pregunta14.....	54
Tabla 19. Resultados estadísticos para la pregunta15.....	55
Tabla 20. Resultados estadísticos para la pregunta16.....	56
Tabla 21. Resultados estadísticos para la pregunta17.....	58
Tabla 22. Resultados estadísticos para la pregunta18.....	59
Tabla 23. Resultados estadísticos para la pregunta19.....	61
Tabla 24. Resultados estadísticos para la pregunta20.....	62
Tabla 25. Resultados de correlación del objetivo general	64
Tabla 26. Resultados estadísticos para la pregunta22.....	65
Tabla 27. Resultados estadísticos para la pregunta22.....	66
Tabla 28. Resultados estadísticos para la pregunta22.....	67
Tabla 29. Prueba de correlación de Rho de Spearman	68
Tabla 30. Nuevas formas de trabajo y jornada laboral	70
Tabla 31. Nuevas formas de trabajo y jornada laboral	72
Tabla 32. Nuevas formas de trabajo y jornada laboral	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cuestionario.....	32
Figura 2. Distribución de frecuencias para la pregunta1	35
Figura 6. Distribución de frecuencias para la pregunta2	36
Figura 4. Distribución de frecuencias para la pregunta3	38
Figura 5. Distribución de frecuencias para la pregunta4	39
Figura 6. Distribución de frecuencias para la pregunta5	41
Figura 7. Distribución de frecuencias para la pregunta6	42
Figura 8. Distribución de frecuencias para la pregunta7	44
Figura 9. Distribución de frecuencias para la pregunta8	45
Figura 10. Distribución de frecuencias para la pregunta9	47
Figura 11. Distribución de frecuencias para la pregunta10	48
Figura 15. Distribución de frecuencias para la pregunta11	50
Figura 13. Distribución de frecuencias para la pregunta12	51
Figura 14. Distribución de frecuencias para la pregunta13	53
Figura 15. Distribución de frecuencias para la pregunta14	54
Figura 16. Distribución de frecuencias para la pregunta15	55
Figura 17. Distribución de frecuencias para la pregunta16	57
Figura 18. Distribución de frecuencias para la pregunta17	58
Figura 19. Distribución de frecuencias para la pregunta18	60
Figura 20. Distribución de frecuencias para la pregunta19	61
Figura 21. Distribución de frecuencias para la pregunta20	63

RESUMEN

El derecho de la desconexión digital se refiere a la posibilidad de que los trabajadores puedan desconectarse de sus dispositivos y comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo, garantizando así su tiempo de descanso y su derecho a la conciliación entre la vida personal y profesional. Este derecho cobra relevancia en un contexto donde las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo o trabajo a distancia, han aumentado la disponibilidad y accesibilidad constante a las herramientas y comunicaciones laborales a través de dispositivos electrónicos. La implementación del derecho de la desconexión digital busca evitar los riesgos asociados con la hiperconexión laboral, como el agotamiento, el estrés crónico, la interferencia en la vida personal y la pérdida de límites entre el trabajo y el tiempo libre. Al establecer límites claros entre las horas laborales y el tiempo personal, se busca promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como fomentar una mayor productividad y satisfacción laboral.

Dentro de este contexto, se ha establecido como muestra del trabajo de investigación a los dos sectores laborales (público y privado), cada uno con 40 unidades de análisis todos pertenecientes a la ciudad de Andahuaylas, con ello se obtuvo todos los datos necesarios para poder llevar adelante el trabajo de cada uno de los objetivos.

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, el mismo que fue sometido a una validación estadística, mediante la utilización del Alfa de Cronbach, siendo el resultado de 0.887, valor que es satisfactorio y se traduce en alta fiabilidad para el instrumento.

Con todo ello, se obtuvieron los datos de las encuestas fueron incorporados al programa estadístico computarizado SPSS, siendo que se logró como resultado la existencia de una relación entre el derecho a la desconexión digital y las nuevas formas

de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto, ello dentro de los resultados dados por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que fue de 0.757, el mismo que significa que tienen una correlación positiva considerable.

Palabras Claves: Desconexión digital, teletrabajo, trabajo remoto, derecho laboral.

ABSTRACT

The law to digital disconnection refers to the possibility for workers to disconnect from their work devices and communications outside working hours, thus guaranteeing their rest time and their right to a work-life balance. This right becomes relevant in a context where new forms of work, such as teleworking or telecommuting, have increased the availability and constant accessibility of work tools and communications through electronic devices. The implementation of the right to digital disconnection seeks to avoid the risks associated with hyperconnectedness at work, such as burnout, chronic stress, interference in personal life and loss of boundaries between work and free time. By establishing clear boundaries between working hours and personal time, the aim is to promote the health and well-being of workers, as well as to foster greater productivity and job satisfaction.

Within this context, the two labor sectors (public and private), each with 40 units of analysis, all belonging to the city of Andahuaylas, have been established as a sample for the research work, thus obtaining all the necessary data to be able to carry out the work of each of the objectives.

The research technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire, which was subjected to statistical validation using Cronbach's Alpha, with a result of 0.887, a satisfactory value that translates into high reliability for the instrument.

With all this, the data of the surveys were obtained and incorporated into the computerized statistical program SPSS, being that it was achieved as a result the existence of a relationship between the right to digital disconnection and the new forms of work: telework and remote work, this within the results given by the correlation coefficient of

Spearman's Rho correlation, which was 0.757, the same that means that they have a considerable positive correlation.

Key words: Digital disconnection, telework, remote work, labor law.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se realiza un análisis respecto a la relación que existe entre la desconexión digital y las nuevas formas de trabajo (teletrabajo y trabajo remoto), para poder conocer cómo viene aplicándose estas nuevas modalidades en la ciudad de Andahuaylas, evidenciando en primer lugar la relación entre ambas variables y a la vulneración al derecho de la jornada laboral que se tiene con estas nuevas modalidades de trabajo.

Es por ello que la tesis comprende cinco capítulos los cuales se detallan a continuación:

En el capítulo I se presenta el problema de la investigación, como la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, variables y la hipótesis de la investigación.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico donde se ve los antecedentes de la investigación y las bases teóricas.

En el capítulo III se desarrolla el método, que comprende el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV se desarrolla la presentación y análisis de los resultados.

Por último,

En el capítulo V se llega a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Dentro del contexto de la pandemia mundial por la COVID-19, se ha tenido que realizar acciones dentro del marco laboral, para poder realizar las labores de las diferentes organizaciones y empresas y de esta manera no se vean afectados económicamente el mismo que directamente repercute en la relación laboral con todos los empleados dependientes de la misma. Es así que para lograr cumplir con las normas sanitarias y no descuidar los derechos laborales, se ha tenido que realizar diferentes formas de trabajo, dentro de las cuales se encuentran el trabajo remoto y el teletrabajo, y dentro de este contexto va acompañado tanto obligaciones así como derechos; sin embargo el hecho de realizar las labores fuera del lugar habitual de trabajo, ha conllevado a realizar labores más allá del horario normal, ello en razón de que las diferentes formas de comunicación que existen, conocidas como las diferentes tecnologías para el manejo de la información y de las comunicaciones en sus siglas – TIC, no solo han logrado transformar la vida cotidiana de los trabajadores, sino también la vida laboral en un nuevo contexto, no aplicado en el Perú.

Se habla del término adoptado, pues, el derecho que se tiene a la desconexión de tipo digital, tiene su origen en Francia, ello mediante la emisión de la Loi

1088-2016, el que fue puesto en vigencia desde el primero de enero del 2017, es por ello que es algo nada nuevo que en el Perú se ha creado o emitido. Es así, que la emisión de la Ley en Francia, tiene sus antecedentes, en las diferentes prácticas empresariales a resaltar, tales como, el de la empresa Volkswagen, que, en el año 2011, comunicó a todos sus trabajadores, que no envíen correos electrónicos treinta minutos después de haber finalizado los turnos de los trabajadores, y que inician a partir del día siguiente media hora antes de iniciar la jornada laboral, podrían remitir los correos electrónicos. Similar práctica se ha tenido en el año 2014, en la empresa Mercedes Benz, que implemento un sistema informático que evitaba enviar correos electrónicos a los empleados que estaban dentro del uso físico de sus vacaciones, e inmediatamente fueron direccionados al trabajador que realizaba las labores en suplencia por las vacaciones del titular, con ello se evitaba que puedan llegar correos a los destinatarios dentro del periodo en el cual se están haciendo usos de sus vacaciones.

Es así que se tiene antecedentes de que las empresas ya adoptaron medidas para proteger al trabajador cuando se encontraba en el uso de sus vacaciones y evitar con ello la interrupción de su descanso, el mismo que por Ley se encuentra amparado. Es así que, en el Perú, no se ha dejado de lado dichas prácticas, más aún al encontrarnos, como se había mencionado, en emergencia sanitaria, siendo así, se ha emitido el D.U. N° 026 -2020 emitido el 15 de marzo del mismo año, en el cual se ha instaurado el trabajo de tipo remoto y mediante la emisión del D.U. 127-2020, en el cual se da el reconocimiento al derecho que ya se tiene respecto a la desconexión digital, principalmente con el objetivo de lograr evitar el aumento o incremento de la COVID-19. Es así que, al ser una nueva forma

de trabajo en el Perú, el derecho de los trabajadores, respecto al respeto del horario de trabajo se ha venido transgrediendo, ello en razón de la utilización de las diferentes TIC, programando reuniones más allá del horario regular de trabajo mediante el google meet, zoom, entre otros; enviando solicitudes de atención a labores mediante el Whatsapp, incluso documentos y sobre todo también la remisión de correos electrónicos en distintas horas, fuera del horario de trabajo, con el pretexto de que con la masificación de las tecnologías, se ha entendido de que el trabajador siempre está conectado al internet a través del uso de las diferentes redes sociales, y disponible a toda hora que sea requerido por la empresa o el empleador.

Este hecho, ha ocasionado que el trabajador siempre esté pendiente de cualquier llamada, mensaje o correo electrónico, para atender requerimientos del trabajo, con lo cual se viene vulnerando el derecho fundamental al descanso que se tiene para preservar la salud y logro de una vida familiar y personal, por el mal uso de las TIC. Asimismo, las normas respecto a la desconexión digital son de carácter temporal, pues fue dado por encontrarnos en época de emergencia sanitaria y que siendo que ya se viene retomando de forma gradual la normalidad de las actividades laborales, esta norma dejará de surtir sus efectos. Es por ello que es necesario conocer a manera exacta cómo se viene dando el acatamiento al nuevo derecho a la desconexión de tipo digital dentro del contexto de las nuevas formas de trabajo, ello con la finalidad de establecer aspectos que permitan realizar un nuevo enfoque normativo para el respeto de los derechos laborales, puesto que ya el uso de las TIC se han diversificado y hasta quizás en muchos casos se ha entendido de una supuesta normalidad de realizar requerimientos y solicitudes muy fuera del horario regular; lo que viene

siendo perjudicial para el derecho que tienen los trabajadores de poder gozar de un adecuado descanso y libre utilización para el desarrollo y conservación de la salud con el libre uso del tiempo libre, el derecho a la conservación de la salud y finalmente el derecho que se tiene a la consolidación de la vida personalísima y del entorno familiar.

1.2. Definición del problema.

Con todo ello llegamos a plantear el problema de investigación, tanto a nivel general y a nivel específico.

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación que se da entre el derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto; en el sector público y privado Andahuaylas, 2022?

1.2.2. Problema específico

- ¿Existirá una vulneración al derecho de la jornada adecuada laboral, respecto a las nuevas formas que se dan a nivel laboral, en la ciudad de Andahuaylas?
- ¿Se cumple el derecho de la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo que son: El teletrabajo y también trabajo remoto dentro del sector público o gubernamental de la ciudad de Andahuaylas, 2022?
- ¿Se cumple el derecho de la desconexión de tipo digital ante las nuevas formas de trabajo como son: El teletrabajo y el trabajo remoto en el sector de la actividad privada, en la ciudad de Andahuaylas, 2022?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer si existe una relación que se da entre el derecho que se tiene a la desconexión digital y la transgresión de los derechos de tipo laborales antes las nuevas formas de trabajo en las entidades del sector gubernamental y del sector de la actividad privada de la ciudad de Andahuaylas, 2022.

1.3.2. Objetivo específico

- Determinar si existe una vulneración al derecho de la jornada efectiva laboral, respecto a las nuevas maneras de trabajo, en la ciudad de Andahuaylas.
- Establecer el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital dentro de las nuevas formas que se tiene en el ámbito laboral: teletrabajo y trabajo remoto en el sector gubernamental de la ciudad de Andahuaylas.
- Establecer el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado de la ciudad de Andahuaylas.

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

1.4.1. Justificación.

Dentro de lo que se ha planteado en el presente trabajo de investigación, es para conocer de manera exacta de cómo se viene dando o aplicando el derecho a la desconexión de tipo digital y también conocer de qué manera

se viene realizando las nuevas formas de trabajo dentro del contexto de la emergencia sanitaria, pues como se viene observando, éstas nuevas formas de trabajo seguirán permaneciendo en la práctica, con la finalidad de seguir manteniendo las actividades laborales, sin contar con una marco legal de protección a los derechos fundamentales de descanso, uso del tiempo libre, a la salud; entre otros. Es así que, con el incremento del estrés laboral en las organizaciones, se tiene que puede ser a causa de la falta de respeto de los horarios de trabajo y de la continua hiperconectividad a las TIC, que se viene entendiendo que el trabajador siempre se encuentra disponible; a su vez, poder comparar si existe una diferencia entre el trabajo que se realiza dentro del sector gubernamental y en el sector privado.

1.4.2. Importancia.

Siendo la razón fundamental de poder conocer cómo se está aplicando el derecho reconocido a la desconexión de tipo digital, ello en razón de la amplia cobertura de la aplicación o utilización de las TIC, se busca con ello establecer las bases para una complementariedad a la legislación laboral para conocer si se realiza una adecuada inspección laboral o fiscalización, pues por la naturaleza de las nuevas formas de trabajo quizás puedan requerir otras metodologías para que se pueda lograr una efectiva fiscalización a los centros de trabajo y por qué no ser parte de una propuesta de solución para lograr una ampliación o complementar la legislación laboral, dentro de este contexto del uso de las TIC.

1.5. Variables.

Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
<u>Variable 1:</u>		Control horario	
Desconexión digital	Derecho al	Priorización de	
Derecho con que cuentan	tiempo libre	tareas	
todos los trabajadores al			
descanso fuera del horario	Derecho a la	Canales de	
de trabajo, para lo cual se	privacidad	comunicación	Ordinal
desconectan de los asuntos			
laborales, para que no		Planificación de	
pueda ser requerido,	Jornada	las reuniones	
mediante el uso de TIC y	laboral	Cultura de la	
ser obligados a atenderlos.		eficiencia	
(Azocar Simonet, 2019)			
<u>Variable 2:</u>		Tipo de	
Las nuevas formas en el		plataformas	
ámbito laboral: teletrabajo y	Las TIC	digitales	
trabajo remoto		Uso de	
Siendo términos similares,		plataformas	Nominal y
en ambos casos se trata de		digitales	ordinal
la realización de un trabajo	Teletrabajo	Forma	
a distancia. Mientras que,		Lugar de trabajo	
en el teletrabajo, ésta se	Trabajo	Forma	
puede realizar, dese	remoto		

cualquier lugar, en cambio

Medios

el trabajo remoto

informáticos

únicamente se puede hacer

Lugar de trabajo

desde un domicilio

establecido para ello.

(Rosenbaum Carli, 2019)

1.6. Hipótesis de la Investigación.

De acuerdo al desarrollo de la presente tesis se consideró:

1.6.1. Hipótesis general.

En las entidades públicas y privadas existe una relación entre la desconexión de tipo digital y la vulneración de los derechos laborales ante las nuevas formas de trabajo en las entidades del ámbito gubernamental y del sector privado de la ciudad de Andahuaylas, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe una vulneración al derecho de la jornada legal laboral, respecto a las nuevas tipos o formas de trabajo, en la ciudad de Andahuaylas.
- Es bajo el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión de tipo digital ante las nuevas formas o tipos de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público de la ciudad de Andahuaylas.

- Es bajo el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas o tipos de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado de la ciudad de Andahuaylas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2020) en el trabajo de investigación relacionado “Del uso del trabajo remoto como medida de emergencia al futuro del trabajo remoto”, publicada en la empresa Lan harremanak: Journal of Labor Relations; concluye que el trabajo remoto se ha vuelto más frecuente, sin embargo, existe la necesidad de controlar los vínculos existentes entre empleadores y trabajadores (Álvarez, 2020).

Pérez (2020) en el estudio titulado “Derechos de los trabajadores a la desconexión digital: El mailing vacacional”, el que fue publicado en la Revista IUS; concluyó que, en la ciudad de México, el abuso de la tecnología puede afectar el derecho que se tiene al descanso de los colaboradores y otros derechos laborales, como la salud, lo concerniente a la conciliación familiar y la privacidad. (Pérez, 2020).

Reche (2019) dentro del estudio titulado “La Desconexión Digital como Límite Contra la Invasión de la Privacidad”, el que fue publicado en IUS Labor, la revista d'anàlisi de Dret del Treball; concluye que la regulación de la desconexión de tipo digital en todas las relaciones laborales es importante, sobre todo porque puede constituir aquel instrumento que sirva de presión fuerte sobre la otra parte más débil dentro de la relación de trabajo, que son los trabajadores (Reche, 2019).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rivera (2020) realizó el análisis del estado de la desconexión de tipo digital en el trabajo de investigación que realizó sobre los "Derechos de desconexión en materia informática en el marco del derecho básico al descanso", presentada a la elección de la facultad de derecho, en la PUCP (Pontificia Universidad Católica del Perú). Dijo que debido a la utilización de manera amplia de las tecnologías de la información la información se ha sobre aplicado en el poder de gestión del empleador, lo que ha provocado efectos de tipo negativos dentro de la salud mental de los colaboradores. Además, la falta de conocimiento de algunos empleados da lugar a vulneraciones del derecho que se tiene al descanso y al tiempo libre. En conclusión, es necesario estudiar la influencia de las TIC en las relaciones de tipo laborales para con ello evitar la afectación al tiempo libre de los empleados. (Rivera, 2020).

Del Águila y Guillermo (2019) Estudió desconexión digital en el trabajo de investigación respecto a: "Infracciones durante la jornada laboral y la provisión del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728", el que fue presentado para optar por estudiar derecho, en la Universidad de César Vallejo. Concluyó que en el Perú el cese de labores debería estar previsto por el Decreto Legislativo N° 728, ya que se vulneran los derechos que tienen los colaboradores por el avance que se tiene en los diferentes medios tecnológicos. (Del Aguilar, 2019).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. La desconexión digital

El trabajador así trabaje de manera remota para su empleador tiene el derecho a

desconectarse digitalmente es decir; si a usted le mandan un requerimiento de trabajo por whatsapp a las 10 de la noche o a un fin de semana al momento que usted esté almorzando con su familia y ese no fue el acuerdo al que llegó con su empleador pues usted simplemente no contesta; o puede apagar el celular vamos a ver bien qué implica esta medida y que otros derechos tienen quienes se encuentran en este régimen (Escobar, 2019).

Vemos que en las redes sociales hay una discusión acerca de lo que es teletrabajo y lo que es trabajo remoto, desde la óptica que se tiene de la gestión humana de los empresarios puede ser lo mismo pero hay una diferencia si uno va a revisar de cómo nació tu trabajo en el domicilio si lo tenías antes de la pandemia estamos hablando que ante la pandemia había unos dos mil trabajadores en teletrabajo con una norma que se llama teletrabajo y para eso se requería un acuerdo o un contrato si es que es a partir de la pandemia lo más probable es que estemos dando trabajo remoto en ese caso no se requería acuerdo porque como todo fue repentino; la norma permitieron que el empleador comunica al trabajador que haga las labores de su casa y él reconoce como trabajo remoto como forma de llevar y hacer viable el distanciamiento, las limitaciones que habían producido a consecuencia del COVID (Megino, 2020).

Muchos trabajadores hasta ahora se quejan de que se exige más estando en casa que te pueden escribir desde las 7 de la mañana hasta las 10 de la noche que no hay un horario fijo, y que muchas veces es mejor hacer un trabajo presencial porque uno no tiene que trabajar tanto, tenemos que ver en ese en materia de trabajo más o no, siempre el análisis muy a detalle de casos concretos con la lupa, ahora puede ser que en algunos casos haya más trabajo, correcto, del que se hacía presencialmente y eso requiere un análisis particular respecto a si se ha generado horas extras y hay otro análisis que puede ser el siguiente; que si estoy en la casa acordémonos que puede ser

que la carga entre las obligaciones de trabajo y obligaciones familiares y personales haya hecho que finalmente esto pueda acumular y no sea llevadero las necesidades personales con las necesidades del trabajo por eso es cuestión de adaptarse sobre lo que mencionaba y que nos trae esta regulación y respecto a la desconexión digital implica limitar si no quedaba claro cuál es el límite en el trabajo remoto la norma dice ahora que por ley hay un límite lo que se acuerda como trabajo ese es el tiempo de trabajo está disponible lo que no se acuerda como trabajo no tienen la obligación de trabajar salvo que sea voluntariamente y en eso estamos hablando del derecho de conexión no me pueden obligar a trabajar pero si lo acepto si (López, 2018).

Eso significa entonces que ahora los empleadores van a tener que sentarse con sus empleados y decir a ver esta es nuestra dinámica de trabajo y van acordando probablemente sea un acuerdo individual probablemente sea un acuerdo por departamentos porque también depende mucho de la naturaleza del trabajo, es decir si yo por ejemplo en mi trabajo es contactarme con alguien en el otro lado del mundo en Europa probablemente tengo tiempos muertos en la hora de la tarde porque hay todos están durmiendo, entonces aquí lo principal es acordar el horario con el empleador, esa es la palabra clave la palabra clave pero hay que entender que como todo fue repentino tal vez ese espacio de comunicación no existió en un comienzo, al día de hoy tenemos que conversar porque tenemos que ver por un lado el empleador quiere cumplir con los objetivos empresariales y eso es correcto pero al mismo tiempo como que el trabajo puede adaptarse a sus objetivos desde casa ahí la clave es como se mencionó comunicarse y buscar el equilibrio (Patlán, 2016).

Pero qué pasa cuando el trabajador tiene derecho a su desconexión es decir un ejemplo; si yo un sábado en la noche le escribo y le digo a un trabajador de mi empresa necesito urgente esta documentación porque hay una inversión que está en riesgo y el

empleado dicen oye yo tengo mi derecho a mi desconexión digital ni siquiera veo mi celular es más lo apagué no veo nada y lo hago adrede porque claro yo sé que tengo es la norma me garantiza que si no lo veo pues no pasa nada porque tengo mi derecho a contar con la desconexión digital y ahí hay un problema que se genera en el trabajo porque yo me desconecté un sábado fin de semana con todo derecho porque la ley lo protege pero el jefe lo busca porque tiene y necesita una documentación importantísima y de eso depende una nueva puesta de negocios, que se podría ir al agua si el trabajador no cumple con lo solicitado y como desconexión digital se mencionan varios supuestos en los cuales el trabajador puede decir no tengo por qué responder pero sólo era una coordinación algo de un minuto no puedo no porque mi derecho implica que yo como trabajador decido no ver el whatsapp no ver el correo lo que fuera que se utilice como tecnología para el trabajo se menciona y después del horario ni los días y no son de trabajo no se estuviera con alguna licencia suspensión porque en esos momentos que mencionado no hay obligación de trabajar según el compromiso, ahora hay una categoría particular que hay que tomar en cuenta que también se ha mirado que es de los trabajadores que elaboran resultados, trabajas en base a resultados incluso a ellos también existe una mención a ese tipo de trabajadores; en la norma indicando que por lo menos debe haber 12 horas de desconexión como se va a limitar con acuerdo con políticas para que el trabajador y empleado indiquen cuál es el horario de conexión luego de ese trabajo de conexión el trabajador seguirá manejando su tiempo de forma autónoma (Sánchez, 2019).

Pero haber un trabajador responsable la verdad es que nunca se llega a desconectar porque pues puede que siempre haya depende de la naturaleza del negocio no depende de la naturaleza de la empresa, hay muchos empleadores que abusan de la situación

que te pueden llamar a las diez de la noche o que te pueden llamar a la hora de almuerzo cuando no hay una prioridad no hay nada urgente entonces esta normativa lo que busca también es poner límites a eso (Lantarón, 2019).

2.2.2. El teletrabajo

El teletrabajo es una nueva forma de trabajo concebido como un modelo laboral en el cual el trabajador hace o cumple sus actividades laborales desde su casa y utiliza las tecnologías de la información para poderse llevar acabo, en estos momentos nosotros utilizamos la tecnología de la información las tics las computadoras el internet en su máxima expresión, porque en estos momentos estamos conectados a través de muchísimas personas, el teletrabajo se lleva a cabo de muchísima forma en Latinoamérica pero tampoco ha sido como ha sido completado en varios países porque las legislaciones y los marcos jurídicos pues han tenido muchísimo que ver en esto porque qué es lo que está sucediendo pues muchísima gente no entiende cómo es que se realiza el teletrabajo cuál es la mejor forma de hacer (López, 2018), hay tres tipos:

El teletrabajo autónomo:

Este trabajo lo realizan la mayoría algunos trabajadores independientes otras personas que también tienen un contrato laboral y se sustentan de las tics tecnologías de la información para desarrollar todas sus actividades o tareas que se realizan desde el lugar que elige el trabajador, es decir la persona puede elegirlo acceder desde una casa, puede elegirlo hacer desde una oficina especializada puede hacerlo incluso desde una cafetería (Rivera, 2020), el segundo es:

El teletrabajo móvil

Estos empleados realizan su trabajo con la utilización de diferentes dispositivos

tecnológicos para llevar a cabo sus diferentes tareas esta actividad de trabajo les permite estar fuera del lugar habitual de trabajo y obviamente no se les da un lugar establecido para realizar sus funciones o tareas laborales, estas personas utilizan siempre su celular normalmente es un celular empresarial en donde están desarrollando, encuentros, entrevistas ventas productos y no necesariamente tiene que estar 100% dentro de una oficina 100% dentro de un cubículo (Lantarón, 2019), en un lugar de trabajo específico el tercer tipo:

Teletrabajo suplementario

Quiero aclarar que varias partes del mundo estos tres modalidades tienen un nombre distinto incluso en España tengo entendido un trabajo remoto entonces de acuerdo pues con las características de estas modalidades; estos trabajadores tienen un contrato laboral y arte alterno en sus actividades laborales en los diferentes días de todas las semanas entre la organización y también fuera de la empresa en donde se utiliza las TIC, muchos países, muchas organizaciones utilizan esto para las personas que necesitan casi que obligatoriamente tener unos días específicos en su hogar por qué sucede esto sucede porque hay muchas mamás hay muchas personas que tienen personas con discapacidades, personas adultos mayores, en esos momentos las personas necesitan unos momentos específicos en la oficina pero, también necesita unos momentos específicos en su hogar o haciendo trámites y esos son como contratos que se hacen directamente con el empleador y que se realizan bajo cierta modalidad judicial entonces el teletrabajo no es algo como pues en mi empresa me mandaron unos días a trabajar desde la casa y vuelvo después no el teletrabajo tiene unas reglamentaciones muy fundamentadas.

2.2.3. El trabajo remoto

La pandemia que se ha ocasionado por motivo de la emergencia de tipo sanitaria y la reactivación de todas las actividades en el ámbito económico nos obliga a tener un pensamiento de buscar otras formas de realizar las actividades laborales con la finalidad de no generar aglomeración de los empleados en las empresas o los diferentes centros de trabajo y evitar la propagación de coronavirus, a través del trabajo remoto los colaboradores y practicantes pre y profesionales logran realizar sus actividades o servicios bajo supervisión directamente en su domicilio o el lugar en donde el trabajador escogió de aislamiento en donde utilizará diferentes medios o mecanismos que posibilita realizar las actividades de trabajo desde otro lugar que no sea su centro habitual de trabajo, todo ello teniendo en cuenta la forma o el tipo de trabajo se pueda realizar de manera remota, así considerando la reanudación de las actividades para activar la economía dentro del marco de la emergencia sanitaria en nuestro país es importante que el empleador determine aquellos puestos que son compatibles por la modalidad de trabajo remoto a fin de implementar tal medida (López, 2018).

El horario de trabajo seguirá siendo la misma en la que siempre se ha llevado a cabo, en donde queda la posibilidad de poder realizar un pacto con el trabajador para que pueda de alguna manera adecuar su horario de trabajo las cuales se puedan adaptarse a sus necesidades dentro de su casa, siempre y cuando no pasen o excedan las horas legalmente establecidas de las ocho horas cada día o de cuarenta y ocho horas dentro de una semana distribuidas en solo seis días de la semana, y obviamente que esta forma de trabajo no es aplicable a los trabajadores o colaboradores que hayan presentado el diagnóstico de manera confirmada de Covid – 19, es decir coronavirus

ni tampoco a los que estén dentro de un descanso médico, el mismo que de manera automática logra suspender la prestación de las actividades laborales las mismas que no afectaran al correspondiente pago de sus remuneraciones de acuerdo a las disposiciones propias de la seguridad social, es así que la organización o empresa queda en la obligación de tener que priorizar la aplicación del trabajo remoto en todos aquellos trabajadores o colaboradores que sean considerados dentro del grupo de riesgo, es decir personas mayores de sesenta y cinco años o quienes padezcan hipertensión arterial de tipo refractaria diabetes mellitus enfermedades de tipo cardiovasculares, graves en enfermedades de asma moderada o grave enfermedad de los pulmones crónica de insuficiencia renal crónica cáncer obesidad mayor a cuarenta años u otros estados de inmunosupresión ten en cuenta que si la naturaleza de todas las actividades de trabajo no pueden ser compatibles con el trabajo remoto y mientras continúe la emergencia sanitaria en nuestro país el empleador debe dar u otorgar una licencia con goce de haber, la misma que está sujeta a la correspondiente compensación que será posterior en el caso de las personas que tengan alguna discapacidad el trabajo remoto puede ser implementado siempre y cuando la naturaleza del trabajo que realiza sea compatible a la modalidad y que tenga un común acuerdo entre el trabajador y el empleador y del mismo hasta aquellos colaboradores que tengan hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad conforme a las normas legales, que tengan bajo su custodia un familiar o una persona con discapacidad que fuera diagnosticada de COVID-19 o personas o familiares con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19, del mismo modo, en el caso de las trabajadoras del género femenino, que estén en proceso de gestación y de las que se encuentran dentro del periodo de lactancia, son las que se debe tener

como preferencia la implementación del trabajo remoto, y en el caso de que ésta aplicación no sea posible, necesariamente tendrán que ser en áreas en las que no se tenga un acercamiento directo al público o lo más alejado posible de exposición al público (Arrieta, 2019).

Cuando los responsables de las empresas tengan la responsabilidad de asumir estas actividades, deberán tener en cuenta las siguientes acciones, primero, de ninguna manera se puede rescindir o variar el contrato que esté vigente con el trabajador ni mucho menos poder cambiar o variar su remuneración cuando se tenga que optar la variación al trabajo remoto, luego en segundo lugar, se debe comunicar a los trabajadores utilizando cualquier medio de comunicación como por ejemplo, el correo electrónico o la mensajería instantánea de teléfonos móviles, la decisión que se ha optado de cambiar el lugar donde se prestan los servicios con la finalidad de poder implementar esta nueva forma de trabajo remoto. En tercer lugar, se encuentra la responsabilidad y la posibilidad de asignar labores al colaborador y del mismo modo establecer o implementar diferentes mecanismos que permitan realizar una adecuada supervisión y poder contar con los reportes de todas las actividades que son realizadas de manera diaria. (Del Aguilar, 2019).

Bien, ahora cuando se está en la condición de ser el colaborador, y estés dentro del régimen del trabajador en el trabajo remoto, siempre se tiene que estar disponible durante la jornada que escogieron para realizar su trabajo, para realizar todas las coordinaciones de tipo laborales que sean estrictamente necesarios para poder llevar adecuadamente su trabajo, asimismo, toda la información que se maneja por los trabajadores, deben tener que seguir manteniéndolas de manera confidencial, puesto que los datos son de propiedad de la empresa o de la organización y éstas tienen la

obligación de contar con todas las medidas de seguridad para conservar de manera íntegra la información, y es por ello que la empresa debe brindar las facilidades para que los trabajadores puedan cumplir con los protocolos de seguridad para poder asegurar la salud del empleado y de todas formas es necesario que todas éstas deben estar debidamente informadas por los trabajadores, es por ello también que se hace necesario que los equipos que sean necesarios para poder realizar las labores tanto los equipos de cómputo y demás equipos necesarios, pueden ser entregados por el empleador o tanto el aporte del mismo trabajador, y de ser el caso que existiera algún tipo de anomalía o desperfecto de los equipos, deberán ser inmediatamente informados al empleador, para poder realizar o tomar las acciones necesarias (Del Aguilar, 2019).

Base Legal

tenemos las tres primeras normas que vendrían a ser un tema general, es decir acerca de la coyuntura que estamos viviendo pero que es necesario también conocerlas el decreto supremo 008-2020-SA del área de salud que declara el inicio de la emergencia sanitaria a nivel de todo el territorio nacional por el lapso de 90 días naturales esta norma es del 11 de marzo del 2020 sus publicaciones de esa data y en este dispositivo se inicia la emergencia sanitaria que posteriormente ha sido prorrogada y tiene estrecha vinculación con el tema que vamos a tratar luego tenemos el decreto supremo 020-2020 también del área de salud y el 27 -2020 que prorrogaron la emergencia sanitaria como tercera norma tenemos el decreto supremo 44-2020 de la PCM que declara el inicio del estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por todas las graves circunstancias y sucesos que afectan la vida de las personas en nuestra nación a causa del coronavirus COVID-19 sobre esta ex obra este dispositivo lo que podemos

mencionar es que aparte de su publicación que fue 16 de marzo del 2020 se declaró el aislamiento de tipo social de carácter obligatorio y otras medidas adicionales justamente para con ello lograr evitar la propagación o el incremento de los casos del COVID-19 (Arrieta, 2019)

En el D.U. N° 26-2020 se establecen medidas diversas y excepcionales temporales para con ello lograr prevenir la propagación del COVID-19 y es así donde en el título 2 se trata sobre el trabajo remoto en el cual se insta a los dueños de las empresas o empleadores tanto de centros de trabajo público y privados a tener que modificar el lugar de la realización de la prestación de los servicios de los colaboradores con el objetivo de que se puedan desempeñar sus labores en sus domicilios o en los lugares donde estén confinados, por el tema del aislamiento domiciliario, con sus equipos y medios informáticos (Rivera, 2020).

Luego el decreto supremo 010-2020-TR, que si propiamente logran ser desarrolladas son las disposiciones de trabajo remoto pero para el sector de la empresa privada ya no para el sector gubernamental que vendría a ser otra área que realmente no es competencia de la SUNAFIL por lo tanto dentro de la charla informativa no ameritaría un desarrollo del mismo esto se ha publicado el 24 de marzo y es dentro de este contenido que vamos a desarrollar la resolución ministerial 072 -2020-TR que aprueba la guía metodológica para la correcta aplicación del trabajo remoto es decir un instrumento del ministro de trabajo que consolida las otras dos normas mencionadas es decir van a hacer un resumen y van a consolidar tanto las normas que están derrepente un poco dispersas dentro del decreto de urgencia y de la otra norma legal que es el decreto supremo para consolidarlo y tener una visión clara y verlas también muy específicas acerca de cómo vamos a desarrollar el trabajo de remoto,

tanto como para el empleador como para el trabajador luego tenemos la última normativa, que ha salido relacionado al tema del trabajo remoto es la ley N° 31051 ley que amplía todas las medidas de protección del entorno laboral para las mujeres gestantes y las madres lactantes, en caso de la emergencia de nuestro país a nivel sanitaria esta norma ha sido publicada el 8 de octubre último y la relevancia también la vamos detallar posteriormente iniciando con el tema a fondo tenemos que saber que es el trabajo remoto (Patlán, 2016).

2.3. Marco conceptual.

Comunicación: Consiste en una forma de transmitir información desde una persona (emisor) a otra (receptor).

Derecho al descanso: Es un tipo de derecho básico e indispensable, de carácter biológico, y de tipo social para la persona, para su lograr una recuperación del aspecto físico, psicológico, y para también buscar las relaciones con los demás familiares y también del círculo amical.

Derechos fundamentales: Son los derechos humanos que tienen un rango a nivel constitucional y que se consideran dentro del contexto esencialmente vitales en el sistema de tipo político que la Constitución emana. Todo ello estando entrelazadas o vinculados en particular a la dignidad de toda persona humana.

Desconexión digital: El trabajador así trabaje de manera remota para su empleador tiene el derecho a desconectarse digitalmente es decir; si a usted le mandan un requerimiento de trabajo por WhatsApp a las 10 de la noche o a un fin de semana al momento que usted esté almorzando con su familia y ese no fue el acuerdo al que llegó con su empleador pues usted simplemente no contesta; o puede apagar el celular

vamos a ver bien qué implica esta medida y que otros derechos tienen quienes se encuentran en este régimen (Escobar, 2019).

Empleador: Es considerado a toda persona natural o también jurídica, que es la que se contrata o toma los servicios de una persona que contrata para ser empleado para la realización de las actividades laborales, actividades o negocios o acciones que el empleado está dispuesto a realizarlo.

Estrés: Tienen su origen en la palabra griega *strígere*, el mismo que significa lograr provocar tensión. El mismo que es causante de toda una serie de patologías de diferentes tipos que desencadena en el malestar de la persona.

Teletrabajo: Este consiste en la prestación de actividades o servicios que son subordinados, sin tener la necesidad de tener la presencia física del colaborador en el centro habitual de trabajo del empleador, a través de diferentes medios informáticos, o de telecomunicaciones y similares, con los cuales, a su vez, el empleador logra tener un adecuado control y la supervisión de las actividades labores (Ley N° 30036).

Trabajo remoto: Es un tipo de trabajo que consiste en la prestación de actividades o servicios siempre de manera subordinada con la presencia física del colaborador en su casa o lugar de aislamiento de tipo domiciliario, utilizando cualquier otro tipo de mecanismo que logre la posibilidad de realizar las labores, pero no dentro de las instalaciones de la empresa, siempre y cuando la naturaleza de las actividades laborales sean permitidas. (Decreto de Urgencia N° 026-2020).

Jornada de trabajo: Es el tiempo destinado por el trabajador para destinarlo al servicio o a las actividades indicadas por el empleador con el objetivo de lograr cumplir lo que se tiene establecido en el contrato laboral.

Relación laboral: Es un conjunto de todas las relaciones que buscan generar, dentro del contexto laboral, entre las personas de manera personal y del resto que conforman o forman parte de la empresa.

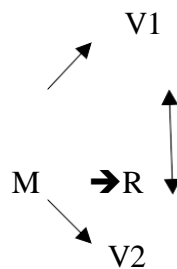
CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Al haber realizar el presente trabajo de investigación científica, se logra diferenciar dos caminos, por un lado, pura o básica, o, por otro lado, aplicada. Es así que, en este trabajo de investigación, es de tipo aplicada, en el sentido de que buscó resolver un problema específico de la realidad problemática, es decir, busca intervenir en el mundo para hacerlo en un mejor lugar. (Fernández Flecha, Urteaga Crovetto, & Verona Badajoz, 2015).

No experimental de tipo Descriptivo – Correlacional comparativo



MÉTODOS:

Descriptivo analítico, Exegético, Funcional y Sociológico

Población:

Trabajadores de entidades gubernamentales y privadas

Muestra:

80 trabajadores de entidades gubernamentales y privadas (40 en cada uno)

3.2 Diseño de investigación

Partimos del entendimiento de lo que podemos definir como diseño a todo un conjunto de estrategias que se tiene dentro de la elaboración de un plan o proyecto de investigación, las cuales están previstas por parte del investigador para dar respuesta a todos los planteamientos elaborados en el planteamiento inicial del mismo, con lo cual se obtendrá la información necesaria de manera exacta y validable (Arturo Hernandez, Ortega Chacón, Ortega Gomero, & Francisco Franco, 2017).

Es así que en el presente trabajo de investigación se planteo un diseño descriptivo, correlacional y comparativo, para lo cual se utilizó el método funcional, pues lo que se busca tener un acercamiento al fenómeno jurídico del respeto a los derechos laborales desde una realidad en particular o caso en concreto que es lograr un acercamiento a la realidad que se pretende investigar.

Población y muestra

Como lo señala (Olvera García, 2015), la población conocida también como los universos son todos los elementos relacionados por tener similares características a estudiar. Es así que, para el presente proyecto, se tiene como elementos de investigación a todos aquellos que estén vinculados con la realización del trabajo remoto y teletrabajo; tanto del sector estatal como del sector del ámbito privado en la ciudad de Andahuaylas.

La muestra, es entendida como aquel grupo representativo de la población, caracterizado por ser de tamaño reducido, con la finalidad de que sea más accesible la recolección de datos (Fernández Flecha, Urteaga Crovetto, & Verona Badajoz, 2015).

Es así que para el tipo que se utilizó para realizar en el muestreo fue el del muestreo no

probabilístico, siendo el tamaño de la muestra de 80 trabajadores, de los cuales 40 pertenecen a la actividad del sector gubernamental y los otros 40 a los trabajadores del sector de la empresa privada de la ciudad de Andahuaylas.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de la información, se utilizó la técnica de la encuesta.

Ello conforme a lo mencionado por (Arturo Hernandez, Ortega Chacón, Ortega Gómero, & Francisco Franco, 2017), menciona que la encuesta es una técnica que será complementada adecuadamente con las otras técnicas y se hará llegar a los usuarios mediante correo electrónico y los formularios web. Siendo así, la estructura del instrumento, denominado o conocido como el cuestionario, tendrá aspectos y preguntas para recoger información sobre: datos relacionados a aspectos generales de los encuestados, información referente al tema de investigación, la percepción que se tiene respecto a las vivencias propias respecto a las variables de investigación y la opinión que tiene al respecto.

Del mismo modo es preciso mencionar que existen un sin fin de factores que están relacionados con la empresa u organización, con sus propios procedimientos, las actividades que se tiene que saber en sus fundamentos y consecuencias, por lo que se utilizó las técnicas de análisis documental para advertir todo el marco normativo legal y de esta manera relacionar su aplicación e incidencia dentro de las variables de investigación.

Como se había mencionado anteriormente, se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que por la naturaleza del tipo de situación de emergencia sanitaria que aún nos encontramos, tenemos que aplicar estrategias para recolectar la información de la manera más precisa posible.

El cuestionario (García Muñoz, 2003), menciona que es conjunto de preguntas, relacionadas a un objetivo, el mismo que tiene varios tipos, los cuales son preparados de manera sistemática y con el mayor detalle posible, ello sobre hechos y demás aspectos que logran interesar en un trabajo de investigación o de las evaluaciones, el mismo que puede ser aplicado en diversas formas, en donde se pueden distinguir la administración a grupos o también su envío por correo.

Es así que luego desarrollado el instrumento, éste fue sometido a una validación estadística, mediante la utilización del Alfa de Cronbach, siendo el resultado:

Tabla 1.

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	20

Nota. Elaboración propia

3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Así como señala (Olvera García, 2015), quien indica que las diferentes técnicas de procesamiento y para el análisis de datos que se logren obtener son sometidas a una clasificación, registrar, tabular y codificar cuando sea necesario. Es así, se realizará la tabulación con los datos que son obtenidos del cuestionario, elaborando todos los cuadros o tablas de los resultados conforme se tiene la información que es obtenida para luego de ello sea registrada, y así clasificar, agrupar y tabular.

Para la correspondiente sistematización de todos los datos, y resultados que son obtenidos mediante el instrumento que en este caso se propuso el cuestionario, el mismo que se realizó con el apoyo de la herramienta informática del Microsoft Excel y el procesamiento

de todos los datos con el programa SPSS en su versión 23 para con ello obtener las tablas con los resultados y poder con ello lograr tener una adecuada interpretación, poder contrastar la correspondiente prueba de hipótesis y el establecimiento de las conclusiones mostradas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

- **Confiabilidad del instrumento**

Como ya se mencionó, el instrumento fue sometido a una validación estadística, mediante la utilización del Alfa de Cronbach, y como se observa en las siguientes tablas, el resultado que se obtuvo nos indica que el instrumento utilizado es válido y que los resultados obtenidos serán óptimos.

Tabla 2.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	80	100.0
Casos	Excluido	0	0.0
	Total	80	100.0

Nota. Elaboración propia

Donde:

N: Número de encuestados

Tabla 3.

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	20

Nota. Elaboración propia

Tabla 4.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V.I. Desconexión Digital	,129	80	,002	,973	80	,017
V.D. Nuevas formas de trabajo	,098	80	,035	,986	80	,027

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia

En consecuencia, se tiene que los datos obtenidos para ambas variables, son mayores a 50, en consecuencia se tendrá en consideración la prueba de kolmogorv – Smirnov, en donde se observa que los datos no tienen una distribución normal, puesto que el p-valor es 0.02 y 0.035 respectivamente para cada una de las variables, las mismas que son menores al valor de 0.05 (5%), con lo cual las pruebas estadísticas utilizadas serán las de las estadísticas no paramétricas, con lo cual se utilizará la prueba de Rho de Spearman, para poder medir la correlación de las mismas.

- **Tiempo de Aplicación y forma de administración**

El tiempo de aplicación fue de 15 minutos aproximadamente y la forma de administración fue de manera individual.

- **Descripción del Instrumento**

Es un cuestionario, compuesto por 20 preguntas en total, abarcando las dos variables de investigación, cada una con sus correspondientes dimensiones, para que puedan escoger su respuesta conforme a la escala de valoración propuesta (de 1 a 5), siendo las dimensiones:

Dimensión derecho al tiempo libre: Es el derecho que tiene el trabajador a poder disponer de su tiempo fuera del horario de trabajo

Dimensión derecho a la privacidad: Es el derecho que le asiste al trabajador para poder realizar actividades libres fuera del horario del trabajo

Dimensión jornada laboral: Son las horas comprendidas para poder realizar el trabajo, el mismo que tiene inicio y fin.

Dimensión uso de las TICs: Es la capacidad que tiene el trabajador para poder utilizar las tecnologías de las comunicaciones.

Dimensión teletrabajo: Una modalidad de trabajo que permite al trabajador poder realizar su trabajo fuera del espacio físico de la empresa.

Dimensión trabajo remoto: Nueva modalidad de trabajo para poder realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador con el uso de sus propios dispositivos informáticos, ello a raíz de la pandemia del COVID-19.

Figura 1.

Cuestionario

CUESTIONARIO
"El derecho de la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público y privado. Andahuaylas, 2022"

Con su valioso aporte respecto a las nuevas formas de trabajo que se tiene en nuestro país, agradeceremos pueda usted contestar las siguientes interrogantes, escogiendo la alternativa que considera la más acertada.

Sector en el que trabaja: PÚBLICO PRIVADO

1	2	3	4	5
Muy de Acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

N°	Item	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el control establecido es el más adecuado?					
2	¿Se tiene establecido los mecanismos para el registro virtual de asistencia (ingreso y salida) y para la supervisión del trabajo efectivo durante toda la jornada?					
3	¿La jornada legal de trabajo de quienes realizan teletrabajo y trabajo remoto se cumple de manera correcta?					
4	¿Su vida personal y familiar se ha visto alterado por la realización de teletrabajo o trabajo remoto?					
5	¿Los canales de comunicación utilizados son los más adecuados?					
6	¿Los empleadores asignan labores fuera del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?					
7	¿Las reuniones son debidamente programadas?					
8	¿Las tareas realizadas cumplen la eficiencia deseada?					
9	¿Conoce adecuadamente todos los tipos de plataformas digitales para realizar el trabajo remoto o teletrabajo?					
10	¿No es necesario conocer todos los tipos de plataformas digitales para realizar el trabajo remoto o teletrabajo?					
11	¿Maneja adecuadamente todas las plataformas digitales?					
12	¿Solo es necesario conocer la plataforma digital de la empresa?					
13	¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma completa?					
14	¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma mixta?					
15	¿El teletrabajo lo realiza desde su domicilio legal?					
16	Tiene conocimiento de los términos: ¿Desconexión laboral o Desconexión digital?					
17	¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma completa?					
18	¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma mixta?					
19	¿Cuenta con los medios informáticos suficientes para poder realizar su trabajo?					
20	¿El trabajo remoto lo realiza desde su domicilio legal?					

... Gracias por su valioso apoyo!

Nota. Elaboración propia

• **Método de análisis de datos**

La muestra final de 80 trabajadores que fueron encuestados para obtener los datos

sobre el derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público y privado en la ciudad de Andahuaylas, fueron incorporados al programa estadístico computarizado SPSS; y con ellos se elaboraron las siguientes tablas y figuras teniendo en cuenta lo siguiente:

Cada una de las preguntas están diseñadas en escala del 1 al 5 considerando 1 la que más está de acuerdo y 5, la que más está en desacuerdo. El grado de relación fue interpretada conforme al coeficiente de Rho de Spearman.

- **Análisis de los resultados para cada pregunta**

A continuación se presenta los análisis de los resultados por cada pregunta del cuestionario:

- **Para la pregunta 1:** ¿Considera que el control establecido es el más adecuado?

Tabla 5.

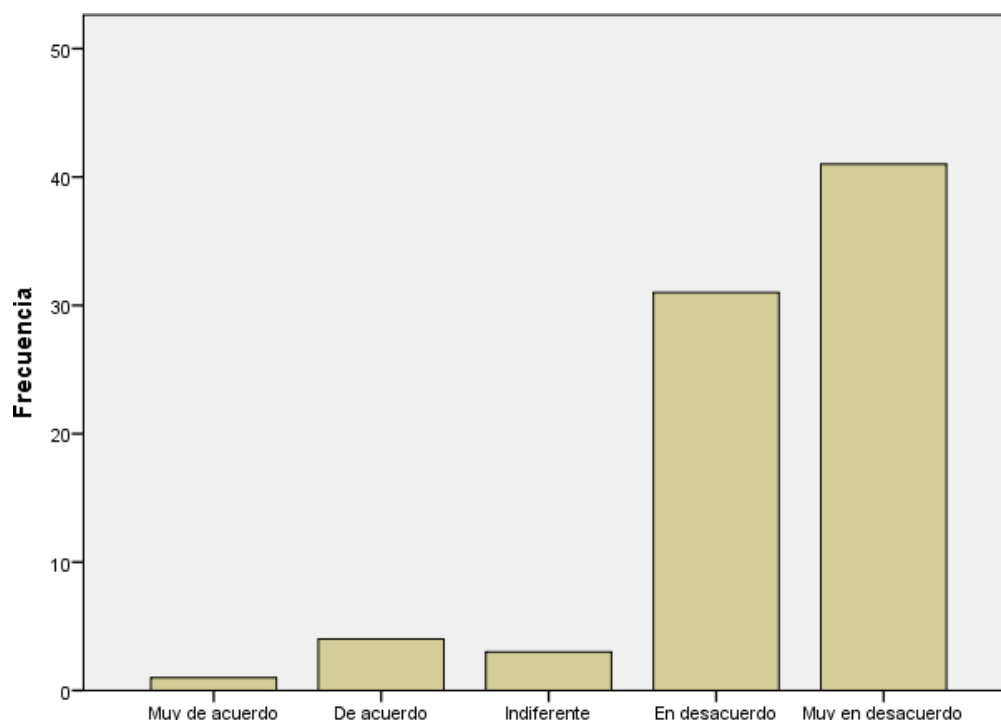
Resultados estadísticos para la pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	1.3
De acuerdo	4	5.0
Indiferente	3	3.8
En desacuerdo	31	38.8
Muy en desacuerdo	41	51.3
Total	80	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 2.

Distribución de frecuencias para la pregunta 1



Nota. Elaboración propia

En la tabla y figura anterior se observa: Que, respecto al control establecido, el 39% (31 trabajadores), señalan estar en desacuerdo con dicho control, sin embargo, el 51.3%, es decir más de la mitad de los trabajadores mencionan estar muy en desacuerdo con el mecanismo establecido para el control de asistencia.

- **Para la pregunta 2:** ¿Se tiene establecido los mecanismos para el registro virtual de asistencia (ingreso y salida) y para la supervisión del trabajo efectivo durante toda la jornada?

Tabla 6.

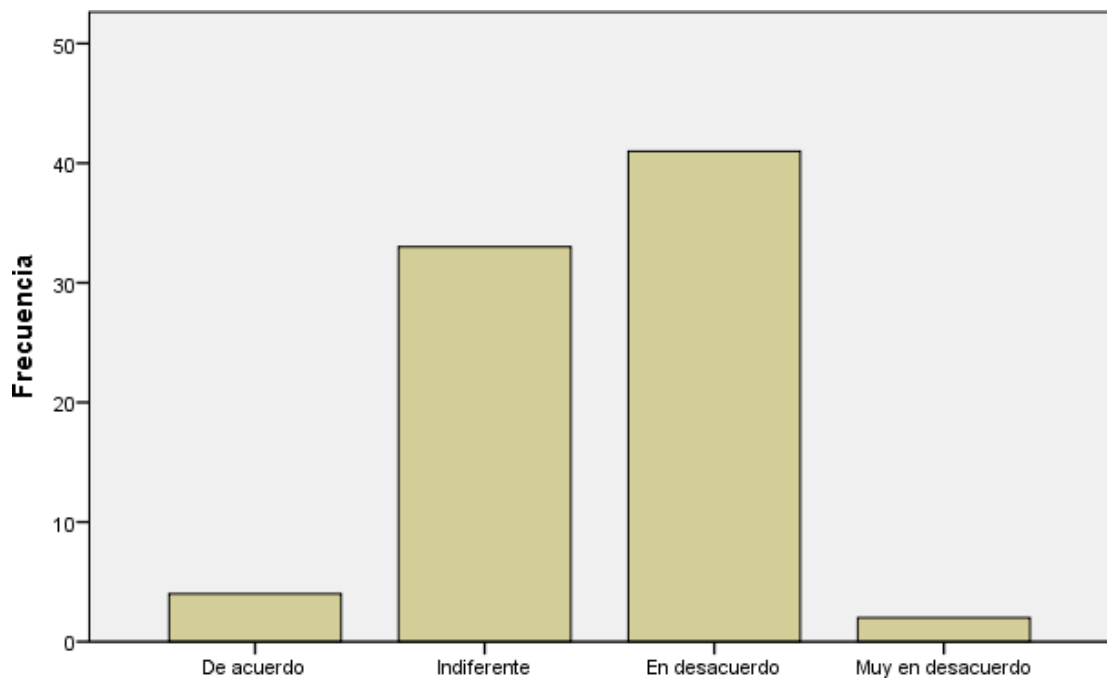
Resultados estadísticos para la pregunta2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	5.0	5.0
Indiferente	33	41.3	46.3
En desacuerdo	41	51.3	97.5
Muy en desacuerdo	2	2.5	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 3.

Distribución de frecuencias para la pregunta2



Nota: Elaboración propia

En la tabla y figura anterior, tenemos que el 51.3% está en desacuerdo con todos los mecanismos establecidos para el registro virtual de asistencia y para la supervisión del

trabajo efectivo durante toda la jornada laboral, y por otro lado se tiene que el 41.3% le es indiferentes estos mecanismos de control de asistencia y permanencia.

- **Para la pregunta 3:** ¿La jornada legal de trabajo de quienes realizan teletrabajo y trabajo remoto se cumple de manera correcta?

Tabla 7.

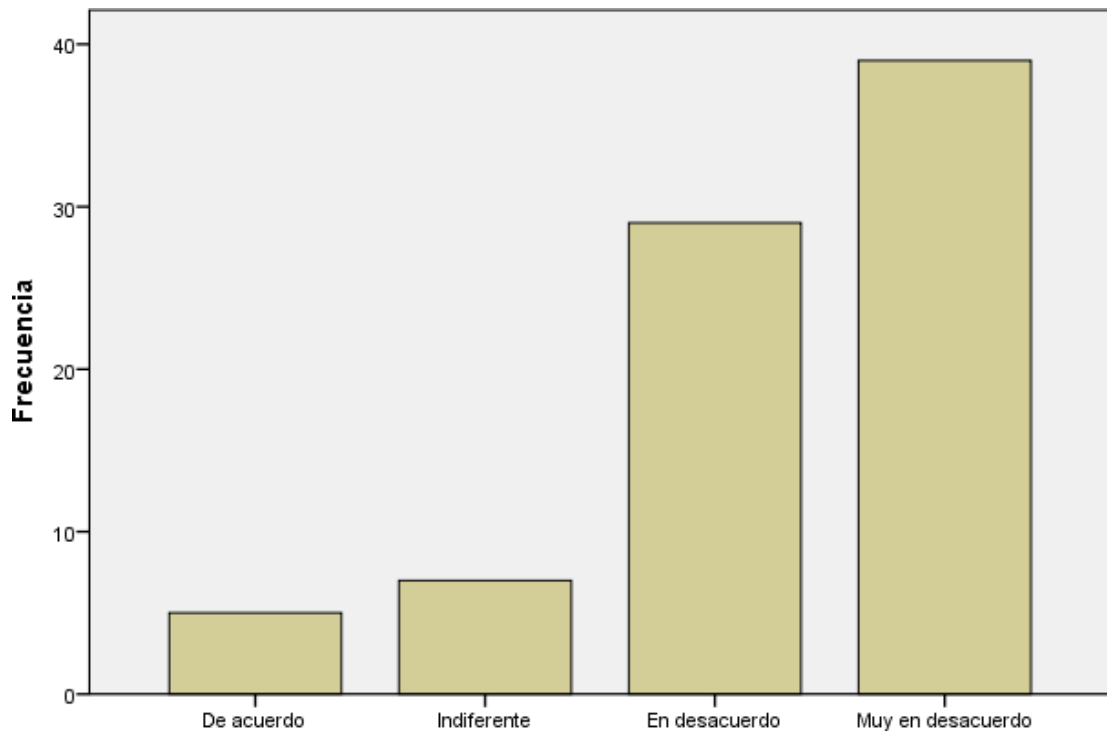
Resultados estadísticos para la pregunta3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	5	6.3	6.3
Indiferente	7	8.8	15.0
En desacuerdo	29	36.3	51.3
Muy en desacuerdo	39	48.8	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 4.

Distribución de frecuencias para la pregunta3



Nota. Elaboración propia

En la tabla y figura anterior tenemos, trabajadores que mencionan estar en desacuerdo con que el trabajo que realizan de manera remota sea de manera correcta, el 41.3% simplemente le es indiferente ello.

- **Para la pregunta 4:** ¿Su vida personal y familiar se ha visto alterado por la realización de teletrabajo o trabajo remoto?

Tabla 8.

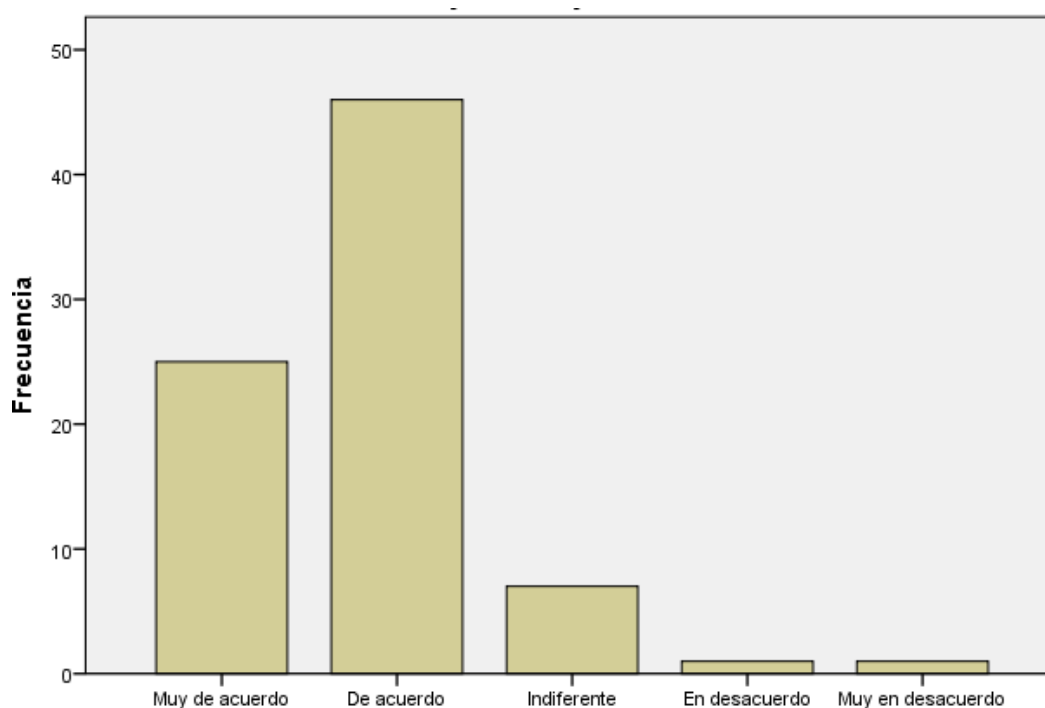
Resultados estadísticos para la pregunta4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	25	31.3	31.3
De acuerdo	46	57.5	88.8
Indiferente	7	8.8	97.5
En desacuerdo	1	1.3	98.8
Muy en desacuerdo	1	1.3	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 5.

Distribución de frecuencias para la pregunta4



Nota. Elaboración propia

En la tabla y figura anterior se observa, respecto a la vida personal y familiar si se ha visto alterado por la realización del teletrabajo o trabajo remoto, siendo que el 57.5% está de acuerdo con dicha afirmación, y el 31.3% señala que está muy de acuerdo con ello.

▪ **Para la pregunta 5:**

Tabla 9.

¿Los canales de comunicación utilizados son los más adecuados?

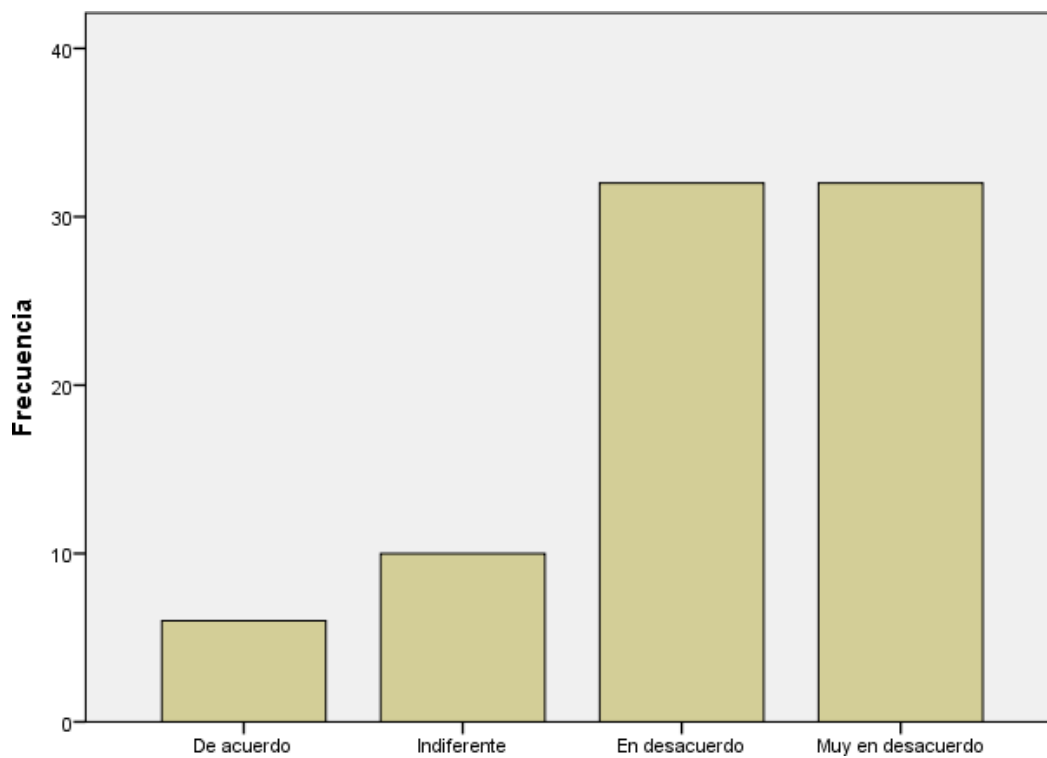
Resultados estadísticos para la pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	6	7.5	7.5
Indiferente	10	12.5	20.0
En desacuerdo	32	40.0	60.0
Muy en desacuerdo	32	40.0	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 6.

Distribución de frecuencias para la pregunta5



Nota. Elaboración propia

Respecto a la comunicación, se tiene que el 80% indican que los canales de comunicación utilizados no son los más adecuados, y solo el 7.5% indica estar de acuerdo con los canales de comunicación utilizados son los más adecuados.

- **Para la pregunta 6:** ¿Los empleadores asignan labores fuera del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

Tabla 10.

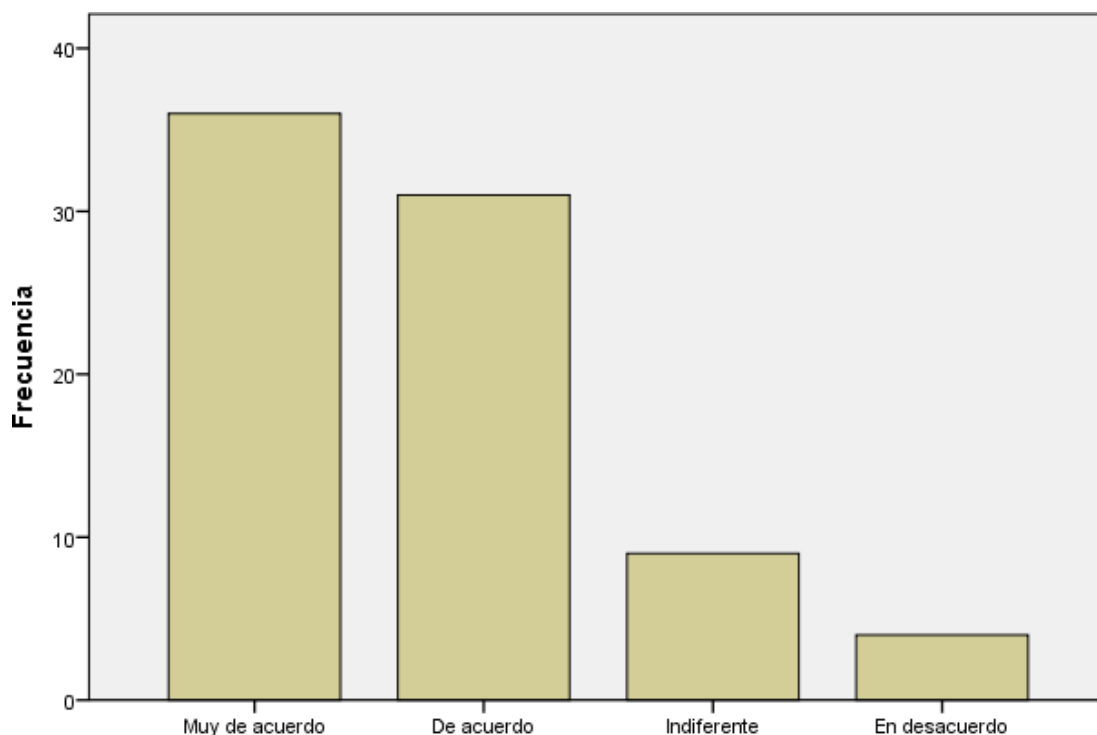
Resultados estadísticos para la pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	36	45.0	45.0
De acuerdo	31	38.8	83.8
Indiferente	9	11.3	95.0
En desacuerdo	4	5.0	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 7.

Distribución de frecuencias para la pregunta 6



Nota. Elaboración propia

En la tabla y figura anterior es respecto a las labores asignadas fuera del horario de trabajo con la justificación que el trabajo es digital, el 83.8% indican que ello sucede, puesto que están muy de acuerdo y acuerdo, solo el 5% señala que ello no ocurre.

- **Para la pregunta 7:** ¿Las reuniones son debidamente programadas?

Tabla 11.

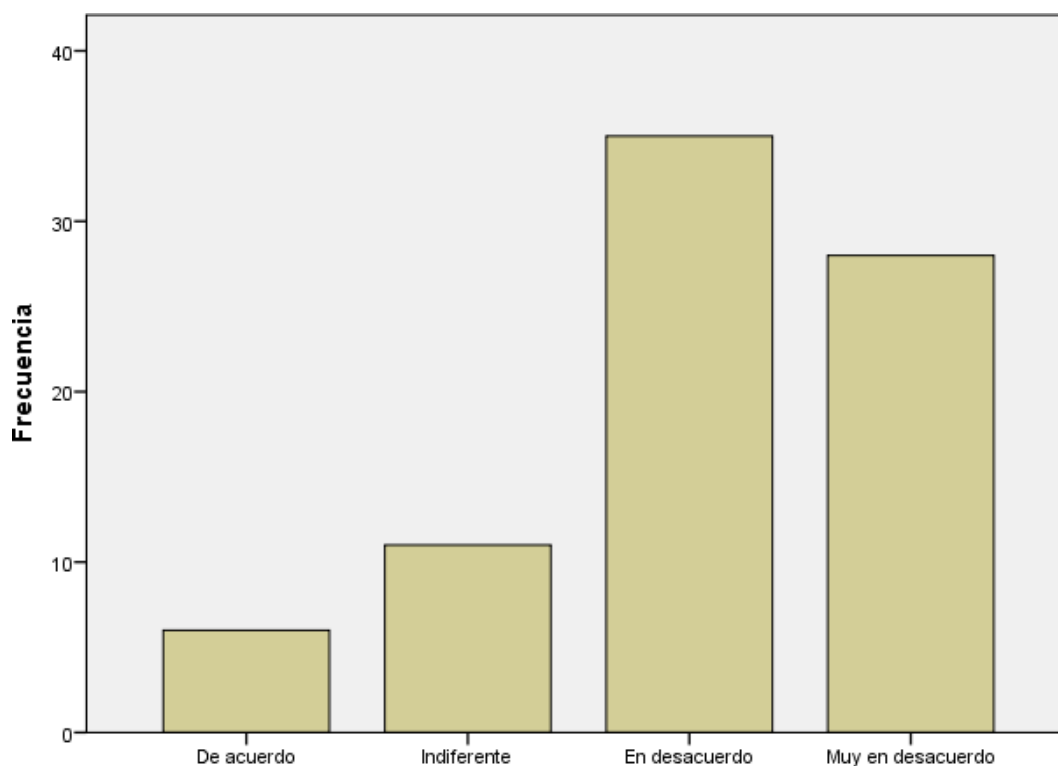
Resultados estadísticos para la pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	6	7.5	7.5
Indiferente	11	13.8	21.3
En desacuerdo	35	43.8	65.0
Muy en desacuerdo	28	35.0	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 8.

Distribución de frecuencias para la pregunta7



Nota. Elaboración propia

Respecto a la programación de reuniones, el 78.8% de los entrevistados señala que dichas reuniones no están debidamente programadas, y solo el 11.3% indican estar de acuerdo y muy de acuerdo en que las reuniones están debidamente programadas.

- **Para la pregunta 8:** ¿Las tareas realizadas cumplen la eficiencia deseada?

Tabla 12.

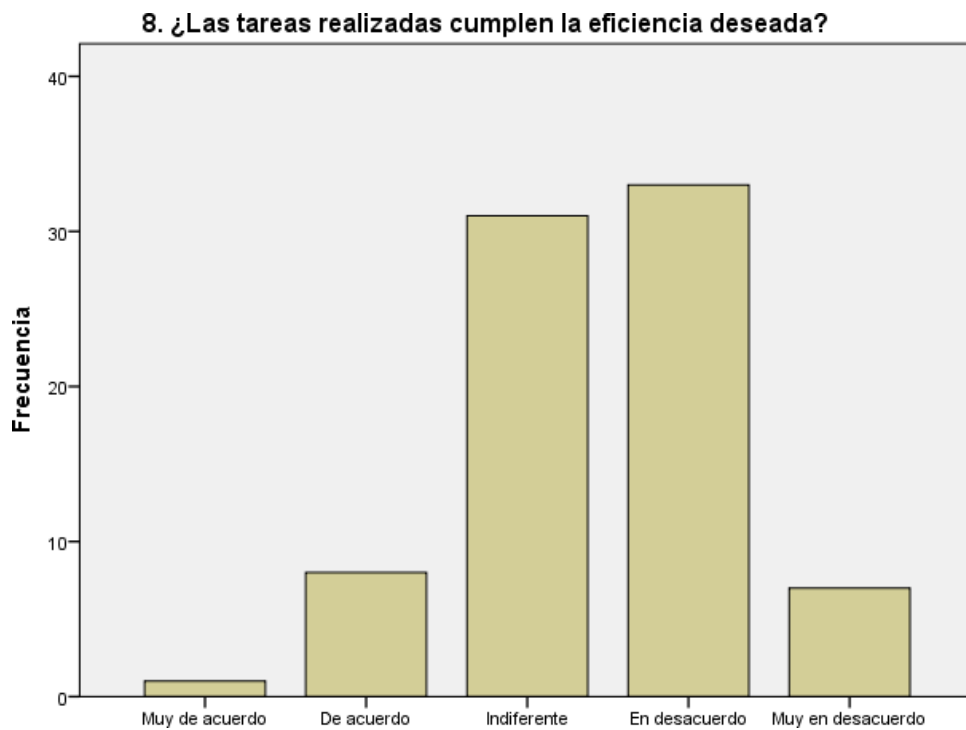
Resultados estadísticos para la pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	1	1.3	1.3
De acuerdo	8	10.0	11.3
Indiferente	31	38.8	50.0
En desacuerdo	33	41.3	91.3
Muy en desacuerdo	7	8.8	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 9.

Distribución de frecuencias para la pregunta 8



Nota. Elaboración propia

Cuando se le pregunta respecto a la eficiencia deseada, el 50.1% indica estar en desacuerdo y muy desacuerdo en que las tareas que se realizan cumplen la eficiencia deseada, solo el 5% indica que si está de acuerdo en la afirmación que existe eficiencia en las tareas realizadas.

- **Para la pregunta 9:** ¿Conoce adecuadamente todos los tipos de plataformas digitales para realizar el trabajo remoto o teletrabajo?

Tabla 13.

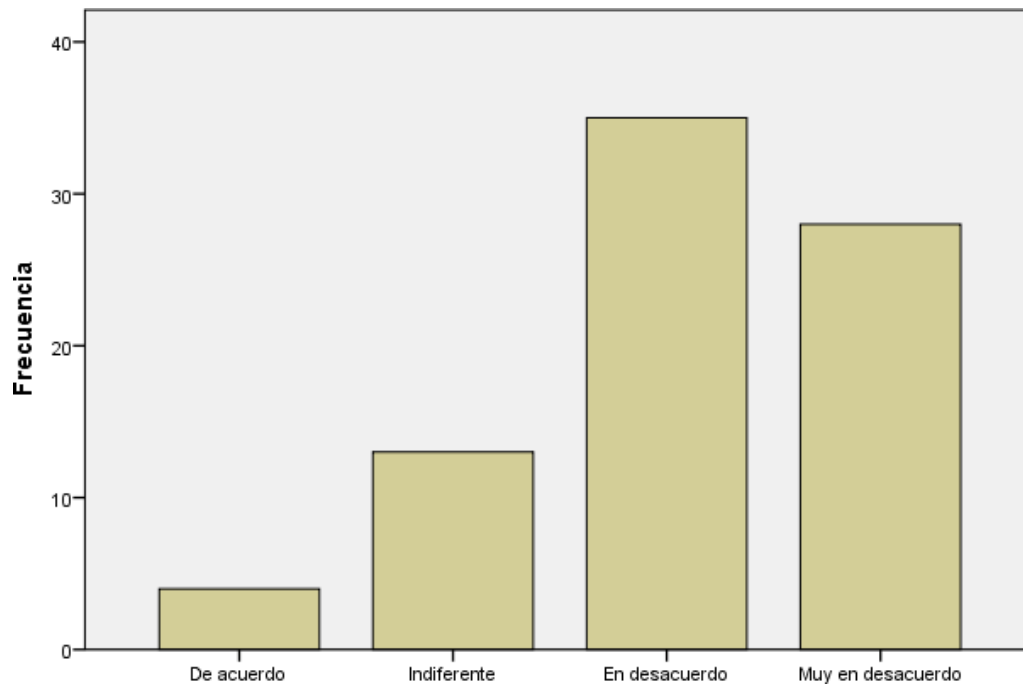
Resultados estadísticos para la pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	5.0	5.0
Indiferente	13	16.3	21.3
En desacuerdo	35	43.8	65.0
Muy en desacuerdo	28	35.0	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 10.

Distribución de frecuencias para la pregunta 9



Nota. Elaboración propia

Respecto al conocimiento de las plataformas digitales que se utilizan para realizar el trabajo remoto o teletrabajo, el 78.8% señala estar en desacuerdo y muy desacuerdo en la afirmación sobre el buen conocimiento de las plataformas digitales, pues solo el 5% indica estar de acuerdo con el buen conocimiento de las plataformas digitales para la realización del trabajo remoto y el teletrabajo.

- **Para la pregunta 10:** ¿No es necesario conocer todos los tipos de plataformas digitales para realizar el trabajo remoto o teletrabajo?

Tabla 14.

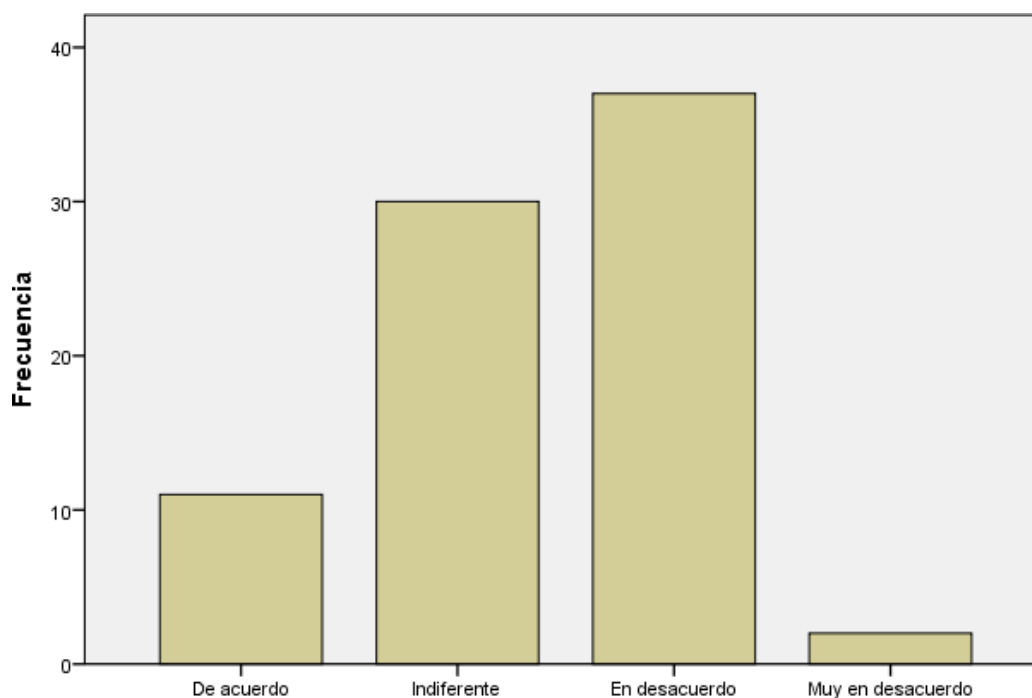
Resultados estadísticos para la pregunta10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	11	13.8	13.8
Indiferente	30	37.5	51.3
En desacuerdo	37	46.3	97.5
Muy en desacuerdo	2	2.5	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 11.

Distribución de frecuencias para la pregunta10



Nota. Elaboración propia

Cuando se les menciona que no es necesario conocer todos los tipos de plataformas digitales para realizar las nuevas formas de trabajo, el 48.8% indica estar en desacuerdo y muy desacuerdo, y el 13.8% indica estar de acuerdo con dicha afirmación.

- **Para la pregunta 11:** ¿Maneja adecuadamente todas las plataformas digitales?

Tabla 15.

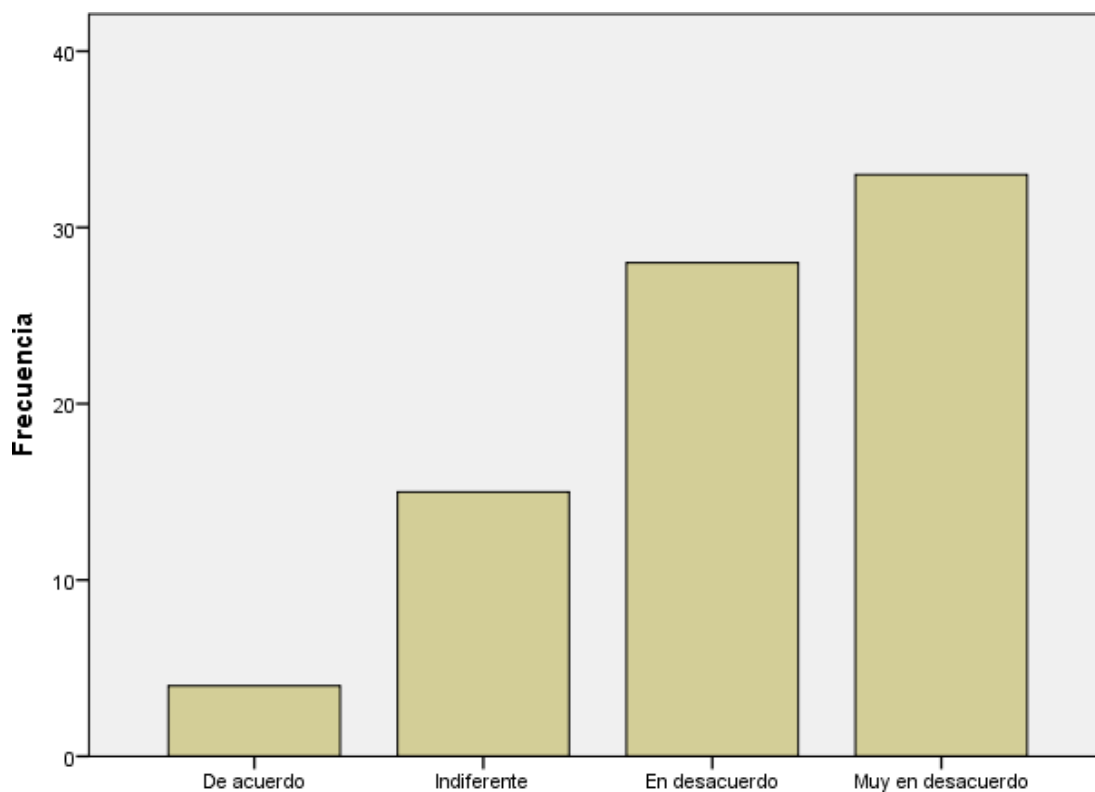
Resultados estadísticos para la pregunta 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	5.0	5.0
Indiferente	15	18.8	23.8
En desacuerdo	28	35.0	58.8
Muy en desacuerdo	33	41.3	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 12.

Distribución de frecuencias para la pregunta 11



Nota. Elaboración propia

76.3% de los encuestados no manejan de manera adecuada las plataformas digitales, y solo el 5% indica manejar adecuadamente las plataformas digitales.

- **Para la pregunta 12:** ¿Solo es necesario conocer la plataforma digital de la empresa?

Tabla 16.

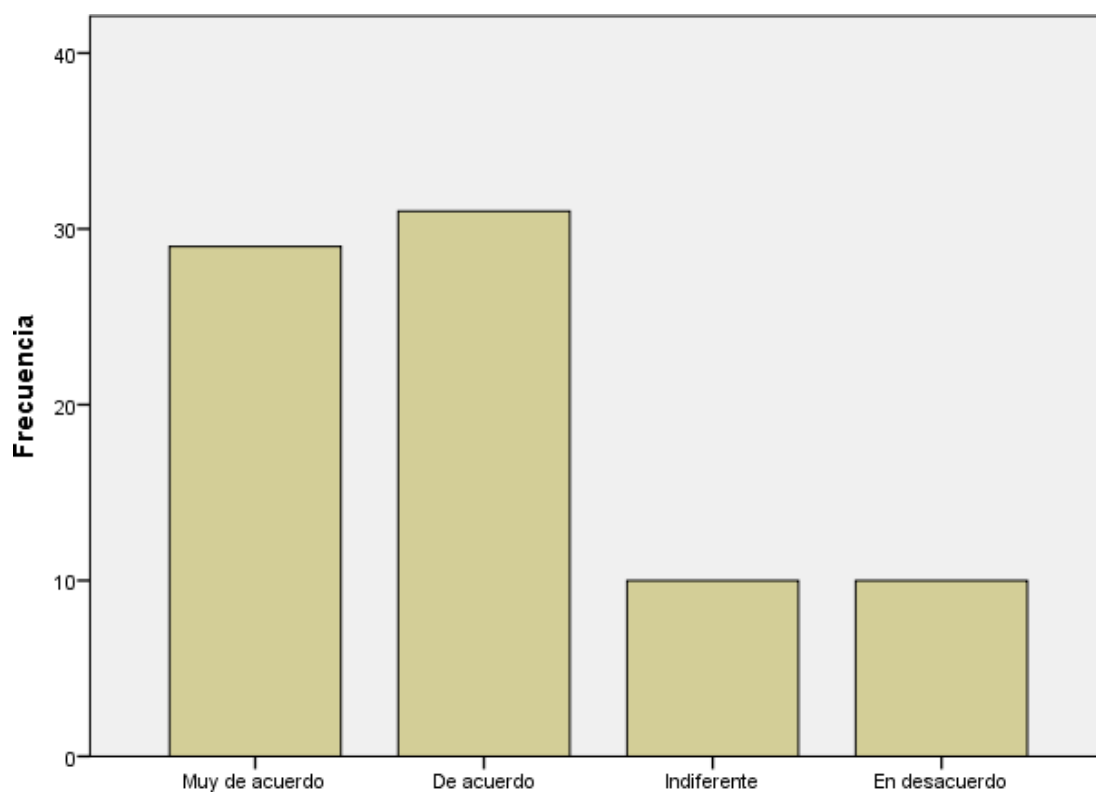
Resultados estadísticos para la pregunta12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	29	36.3	36.3
De acuerdo	31	38.8	75.0
Indiferente	10	12.5	87.5
En desacuerdo	10	12.5	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 13.

Distribución de frecuencias para la pregunta12



Nota. Elaboración propia

Respecto al conocimiento del manejo de las plataformas digitales, el 75% de los encuestados menciona que solo es necesario conocer el manejo de las plataformas de la empresa, sin embargo, el 12.5% indica que no es suficiente conocer solo el manejo de las plataformas digitales de la empresa.

- **Para la pregunta 13:** ¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma completa?

Tabla 17.

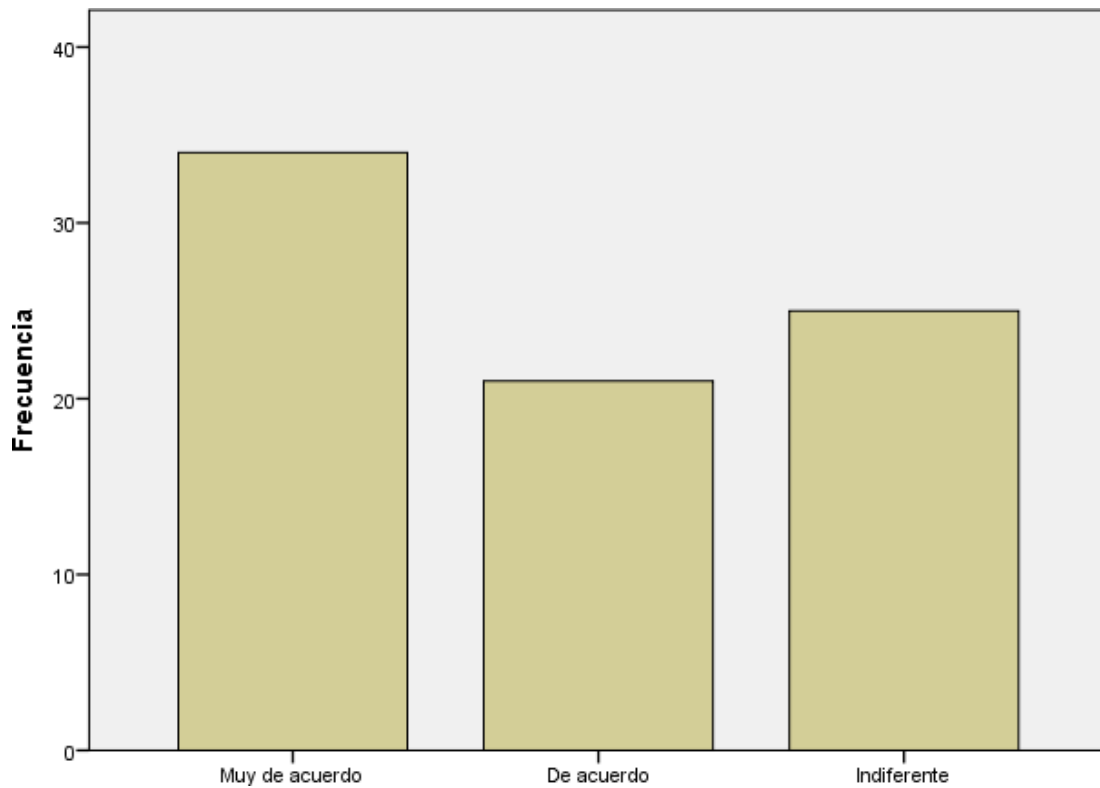
Resultados estadísticos para la pregunta 13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	34	42.5	42.5
De acuerdo	21	26.3	68.8
Indiferente	25	31.3	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 14.

Distribución de frecuencias para la pregunta13



Nota. Elaboración propia

EL 68.8% de los encuestados, indican que realizan labores bajo la modalidad de forma completa y el 31% es indiferente a la pregunta.

- **Para la pregunta 14:** ¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma mixta?

Tabla 18.

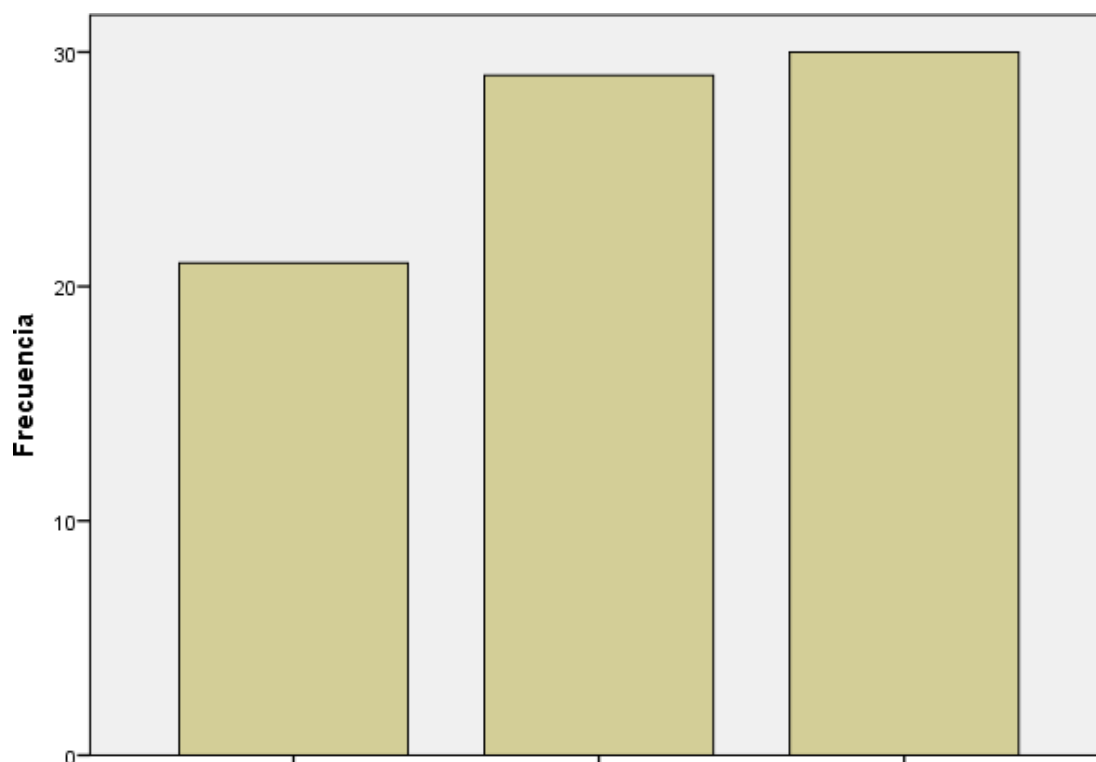
Resultados estadísticos para la pregunta14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	21	26.3	26.3
De acuerdo	29	36.3	62.5
Indiferente	30	37.5	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 15.

Distribución de frecuencias para la pregunta14



Nota. Elaboración propia

Se tiene que el 62.5% realizan sus labores de manera mixta.

- **Para la pregunta 15:** ¿El teletrabajo lo realiza desde su domicilio legal?

Tabla 19.

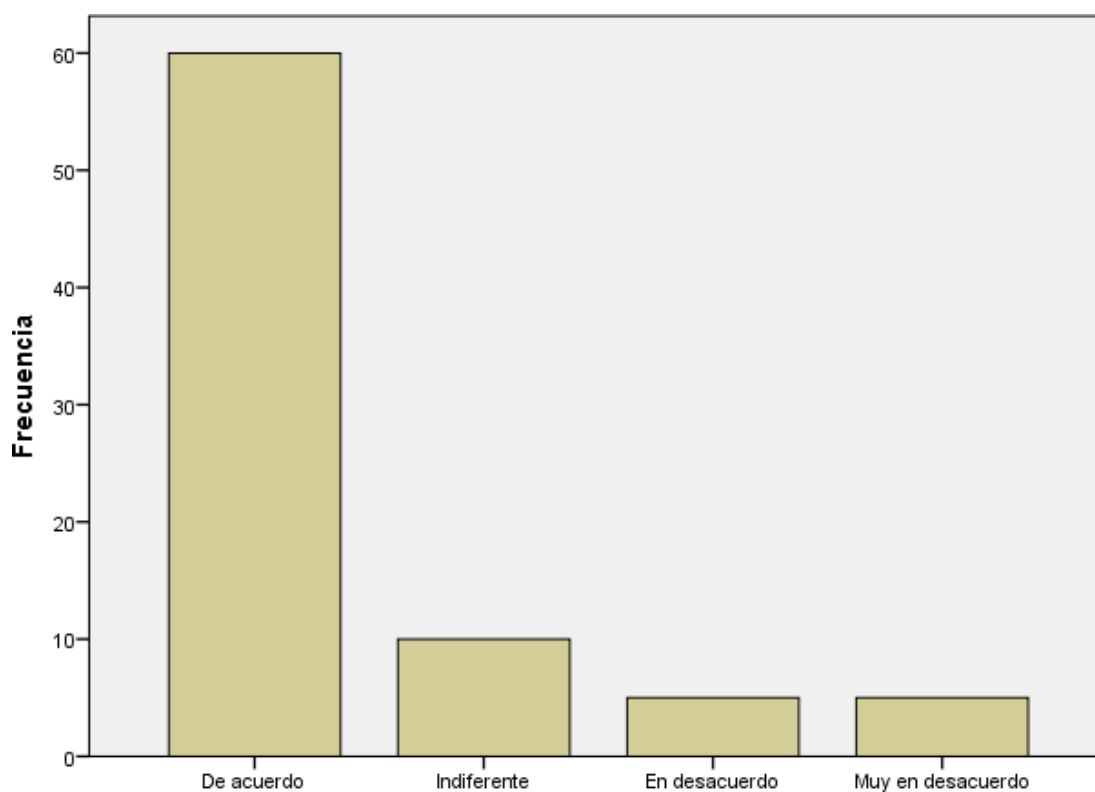
Resultados estadísticos para la pregunta 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	60	75.0	75.0
Indiferente	10	12.5	87.5
En desacuerdo	5	6.3	93.8
Muy en desacuerdo	5	6.3	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 16.

Distribución de frecuencias para la pregunta 15



Nota. Elaboración propia

El 75% de los trabajadores realizan el teletrabajo y trabajo remoto desde sus domicilios legales solo el 12.6% no realiza su trabajo en su domicilio legal.

- **Para la pregunta 16:** Tiene conocimiento de los términos: ¿Desconexión laboral o Desconexión digital?

Tabla 20.

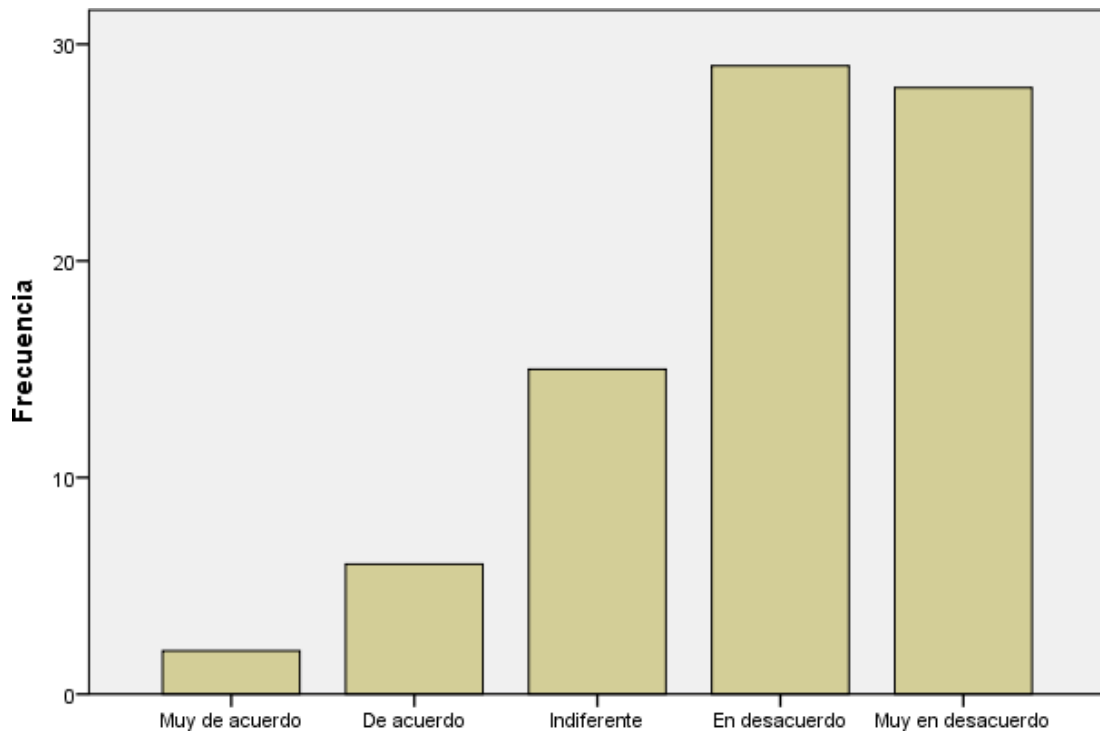
Resultados estadísticos para la pregunta 16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	2.5	2.5
De acuerdo	6	7.5	10.0
Indiferente	15	18.8	28.8
En desacuerdo	29	36.3	65.0
Muy en desacuerdo	28	35.0	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 17.

Distribución de frecuencias para la pregunta16



Nota. Elaboración propia

Respecto al conocimiento de los términos de desconexión digital o desconexión laboral, se tiene que el 71.3% no conoce ello y solo el 10% indica tener conocimiento de dichos términos.

- **Para la pregunta 17:** ¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma completa?

Tabla 21.

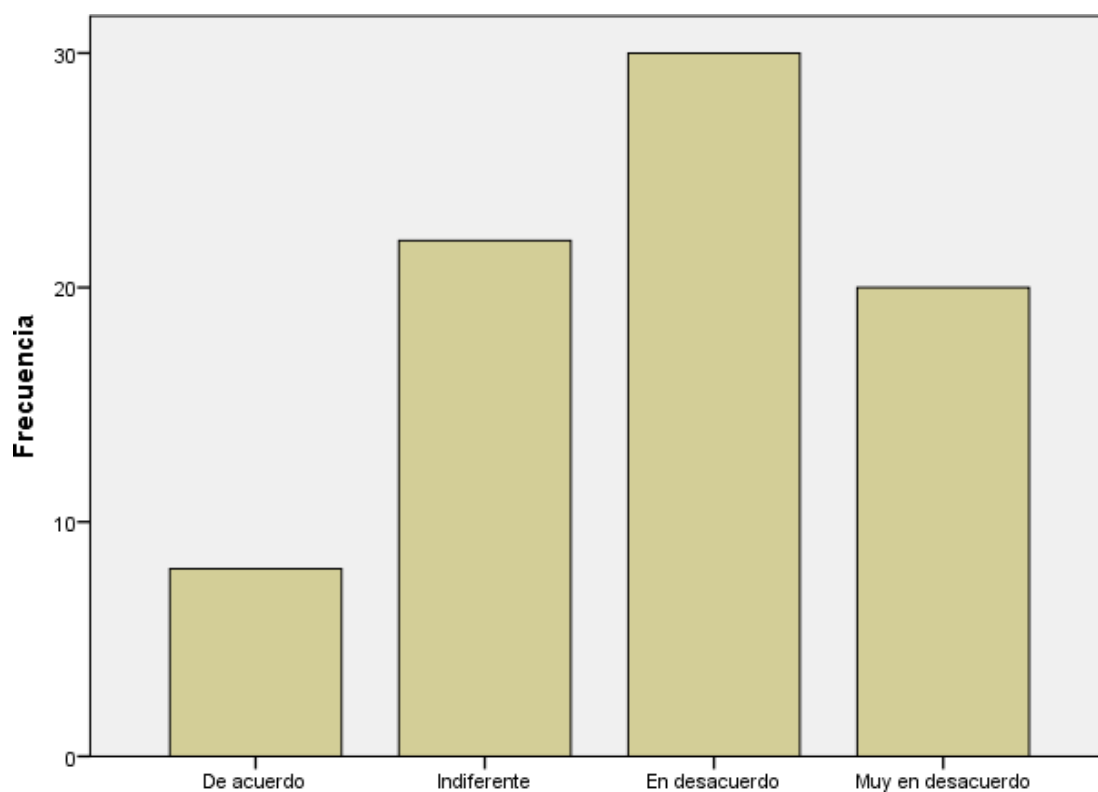
Resultados estadísticos para la pregunta17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	10.0	10.0
Indiferente	22	27.5	37.5
En desacuerdo	30	37.5	75.0
Muy en desacuerdo	20	25.0	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 18.

Distribución de frecuencias para la pregunta17



Nota. Elaboración propia

Se tiene que el 62.5% de los trabajadores no realiza sus labores de forma completa, el mismo que tiene relación con la realización de sus tareas de manera mixta.

- **Para la pregunta 18:** ¿Realiza sus actividades laborales bajo la modalidad de forma mixta?

Tabla 22.

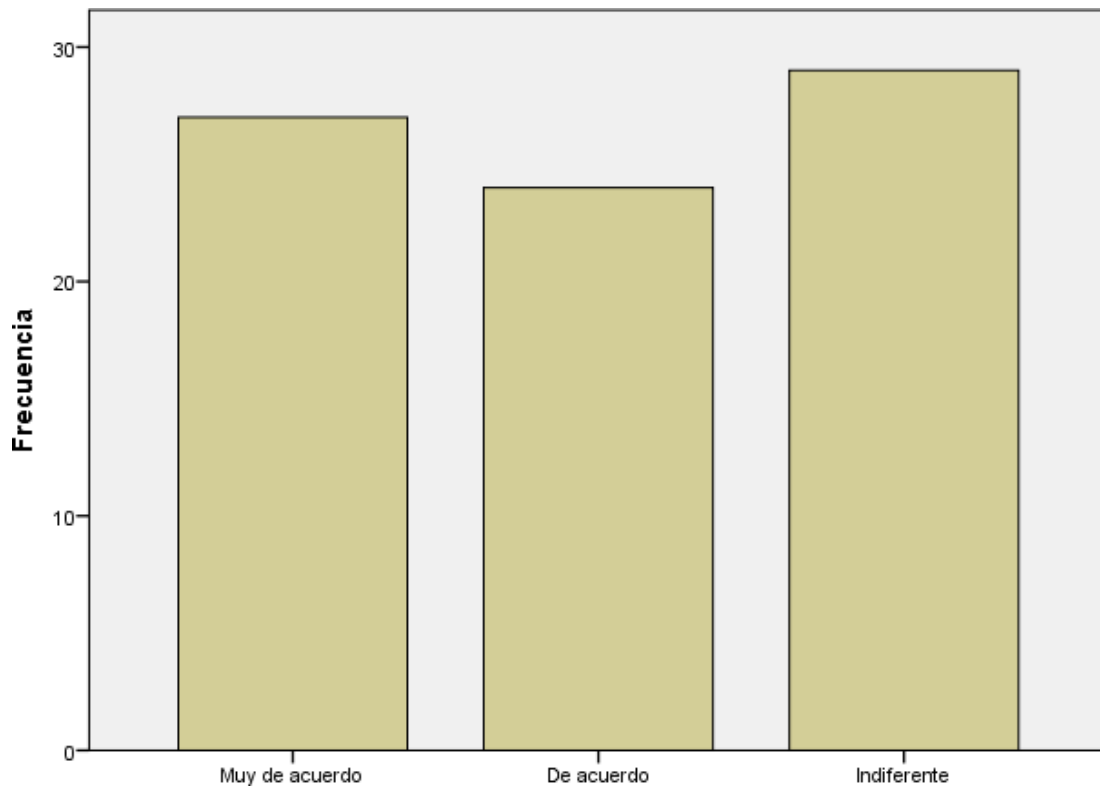
Resultados estadísticos para la pregunta 18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	27	33.8	33.8
De acuerdo	24	30.0	63.8
Indiferente	29	36.3	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 19.

Distribución de frecuencias para la pregunta 18



Nota. Elaboración propia

El 63.8% realiza su trabajo de manera mixta, y el 36.3% indica que ello le es indiferente.

- **Para la pregunta 19:** ¿Cuenta con los medios informáticos suficientes para poder realizar su trabajo?

Tabla 23.

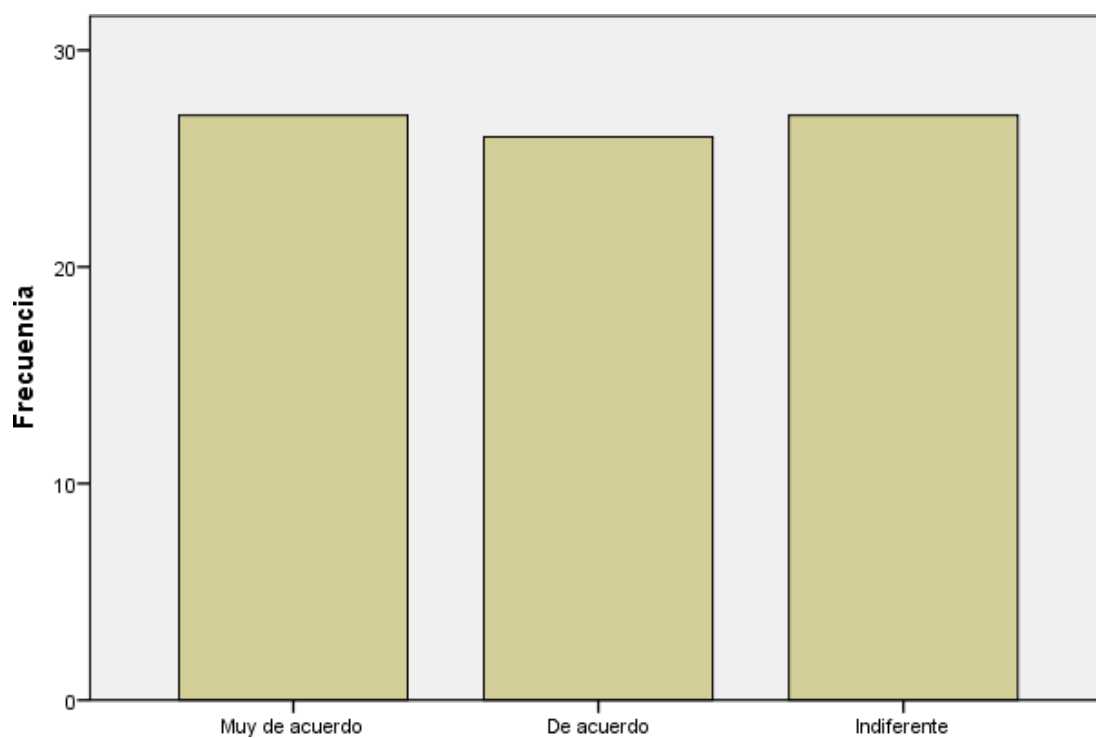
Resultados estadísticos para la pregunta19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	27	33.8	33.8
De acuerdo	26	32.5	66.3
Indiferente	27	33.8	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 20.

Distribución de frecuencias para la pregunta19



Nota. Elaboración propia

Respecto a los equipos o medios informáticos necesarios para realizar el trabajo remoto o teletrabajo, solo el 66.3% indica contar con ello.

- **Para la pregunta 20:** ¿El trabajo remoto lo realiza desde su domicilio legal?

Tabla 24.

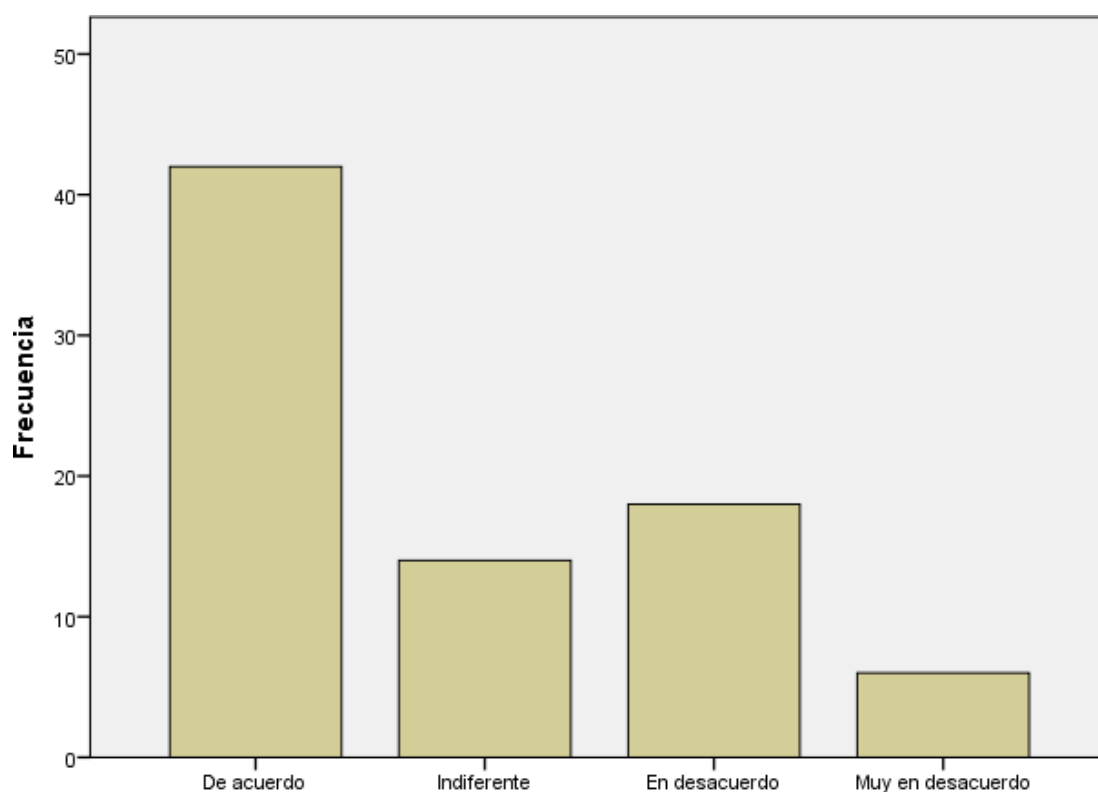
Resultados estadísticos para la pregunta 20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	42	52.5	52.5
Indiferente	14	17.5	70.0
En desacuerdo	18	22.5	92.5
Muy en desacuerdo	6	7.5	100.0
Total	80	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 21.

Distribución de frecuencias para la pregunta20



Nota. Elaboración propia

Respecto a que si el trabajo remoto lo realiza desde su Domicilio legal, se tiene que solo el 52.5% indica que sí lo realiza, y el 30% indica que no es así.

Resultados por objetivos

- **Para objetivo general:**

Conocer si existe una relación entre el derecho a la desconexión digital y la transgresión de los derechos laborales antes las nuevas formas de trabajo en las entidades del sector público y privado de la ciudad de Andahuaylas, 2022.

Tabla 25.

Resultados de correlación del objetivo general

			Desconexión	Nuevas formas de
			Digital	trabajo
Rho de	V.I.	Coefficiente de		
Spearman	Desconexión	correlación	1.000	.757
	Digital	Sig. (bilateral)		.008
		N	80	80
	V.D. Nuevas	Coefficiente de		
	formas de	correlación	.757	1.000
	trabajo	Sig. (bilateral)	.008	
		N	80	80

Nota. Elaboración propia

Conforme se tiene los resultados en la tabla anterior, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.757, el mismo indica que las variables desconexión digital y las nuevas formas de trabajo, tienen una relación positiva considerable. Asimismo, el p-valor es de 0.008, el mismo que es muy menor al valor de 0.05.

- **Para el objetivo específico 1:**

Determinar si existe una vulneración al derecho de la jornada laboral, respecto a las nuevas formas de trabajo, en la ciudad de Andahuaylas.

Tabla 26.

Resultados estadísticos para la pregunta 22

		Jornada laboral				
		De	Indiferente	En	Total	
		acuerdo		desacuerdo		
Nuevas	De	Recuento	18	29	4	51
formas de	acuerdo	% del total	22.5%	36.3%	5.0%	63.8%
trabajo	Indiferente	Recuento	5	23	1	29
		% del total	6.3%	28.8%	1.3%	36.3%
Total		Recuento	23	52	5	80
		% del total	28.8%	65.0%	6.3%	100.0%

Nota. Elaboración propia

Respecto a la vulneración al derecho de la jornada laboral, se tiene que el 63.8% de los trabajadores indica que las nuevas formas de trabajo afectan la jornada laboral, asimismo, se tiene que el 28.8% indica que la jornada laboral se ve afectada con las nuevas formas de trabajo.

- **Para el objetivo específico 2:**

Establecer el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público de la ciudad de Andahuaylas.

Tabla 27.

Resultados estadísticos para la pregunta 22

		Tipo de empresa	
		Estatad	
	Alto	Recuento	0
Nivel de		% del total	0.0%
cumplimiento a	Regular	Recuento	15
la Desconexión		% del total	37.5%
Digital	Bajo	Recuento	25
		% del total	62.5%
Total		Recuento	40
		% del total	100.0%

Nota. Elaboración propia

El nivel de cumplimiento de la desconexión laboral en el sector público es bajo, puesto que se tiene el valor del 62.5% y de manera regular solo el 37.5%.

▪ **Para el objetivo específico 3:**

Establecer el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado de la ciudad de Andahuaylas.

Tabla 28.

Resultados estadísticos para la pregunta 22

		Tipo de empresa	
		Privado	
	Alto	Recuento	3
		% del total	7.5%
Nivel de cumplimiento a la Desconexión Digital	Regular	Recuento	37
		% del total	92.5%
	Bajo	Recuento	0
		% del total	0.0%
Total		Recuento	40
		% del total	100.0%

Nota. Elaboración propia

En el sector privado se tiene que el nivel de cumplimiento del derecho de la desconexión digital es regular, pues el porcentaje de cumplimiento a este nivel es del 92.5% y solo el 7.5% señala un nivel de cumplimiento alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Conforme se ha tenido planteado las hipótesis en el presente trabajo de investigación, se tiene a continuación la contrastación de las hipótesis:

Hipótesis general:

En las entidades públicas y privadas existe una relación entre la desconexión digital y la vulneración de los derechos laborales ante las nuevas formas de trabajo en la ciudad de Andahuaylas, 2022.

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación entre la desconexión digital y la vulneración de los derechos laborales ante las nuevas formas de trabajo en las entidades del sector público y privado de la ciudad de Andahuaylas, 2022.

Hipótesis alternativa o Hipótesis del investigador (Ha): Existe una relación entre la desconexión digital y la vulneración de los derechos laborales ante las nuevas formas de trabajo en las entidades del sector público y privado de la ciudad de Andahuaylas, 2022.

Se realizó el contraste de hipótesis de las variables estudiadas, utilizando el programa estadístico SPSS, utilizando la prueba de hipótesis de Rho de Spearman para saber si las dos variables están relacionadas o no.

Se trabajó con un nivel de significancia de 5% e intervalo de confianza de 95%.

Tabla 29.

Prueba de correlación de Rho de Spearman

		V.I.	
		Desconexión Digital	V.D. Nuevas formas de trabajo
V.I.	Coeficiente de correlación	1.000	.757
Desconexión Digital	Sig. (bilateral)		.008
Rho de Spearman	N	80	80
V.D. Nuevas formas de trabajo	Coeficiente de correlación	.757	1.000
	Sig. (bilateral)	.008	
	N	80	80

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Como el valor Sig. (valor-p o significación asintótica) es menor que el nivel de significancia (5%), se llega a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna o hipótesis del investigador, es decir existe relación estadísticamente significativa entre la desconexión digital y las nuevas formas de trabajo.

Hipótesis específica 1:

Existe una vulneración al derecho de la jornada laboral, respecto a las nuevas formas de trabajo, en la ciudad de Andahuaylas.

Hipótesis nula (Ho): No existe una vulneración al derecho de la jornada laboral, respecto a las nuevas formas de trabajo, en la ciudad de Andahuaylas.

Hipótesis alternativa o Hipótesis del investigador (Ha): Existe una vulneración al derecho de la jornada laboral, respecto a las nuevas formas de trabajo, en la ciudad de Andahuaylas.

Se realizó el contraste de hipótesis de las variables estudiadas, utilizando el programa estadístico SPSS, utilizando la prueba de hipótesis de la chi-cuadrada para saber si existe dependencia entre la jornada laboral y las nuevas formas de trabajo.

Se trabajó con un nivel de significancia de 5% e intervalo de confianza de 95%.

Tabla 30.***Nuevas formas de trabajo y jornada laboral***

Tipo de empresa		Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Estatal	Chi-cuadrado de Pearson	,579 ^b	2	.045
	Razón de verosimilitud	.577	2	.749
	Asociación lineal por lineal	.291	1	.589
	N de casos válidos	40		
Privado	Chi-cuadrado de Pearson	2,851 ^c	2	.024
	Razón de verosimilitud	3.491	2	.175
	Asociación lineal por lineal	.413	1	.520
	N de casos válidos	40		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	4,100 ^a	2	.013
	Razón de verosimilitud	4.292	2	.117
	Asociación lineal por lineal	1.138	1	.286
	N de casos válidos	80		

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

A nivel general podemos afirmar que conforme a la prueba no paramétrica de la Chi-cuadrada, el p-valor es de 0.013, el mismo que es menor al valor del nivel de significancia (0.05), motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por el cual se tiene que la jornada laboral está asociada a las nuevas formas de trabajo, siendo que si existe afectación a la jornada laboral.

De igual forma ello se manifiesta tanto en el sector público (p-valor = 0.045) y el sector privado (p-valor = 0.024); ambos valores menores que el valor del nivel de significancia 0.05.

Hipótesis específica 2:

Es bajo el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público de la ciudad de Andahuaylas.

Hipótesis nula (H₀): El nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público no es bajo en la ciudad de Andahuaylas.

Hipótesis alternativa o Hipótesis del investigador (H_a): El nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público es bajo en la ciudad de Andahuaylas.

Se trabajó con un nivel de significancia de 5% e intervalo de confianza de 95%.

Tabla 31.***Nuevas formas de trabajo y jornada laboral***

		Tipo de empresa	
		Estatal	
Nivel de cumplimiento	Alto	Recuento	0
		% del total	0.0%
a la Desconexión Digital	Regular	Recuento	15
		% del total	37.5%
Bajo		Recuento	25
		% del total	62.5%
Total		Recuento	40
		% del total	100.0%

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Se tiene que el 62.5% es el nivel de cumplimiento al derecho de la desconexión digital, siendo este valor de bajo, en el sector público o estatal, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

Es bajo el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado de la ciudad de Andahuaylas.

Hipótesis nula (H₀): El nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado no es bajo en la ciudad de Andahuaylas.

Hipótesis alternativa o Hipótesis del investigador (H_a): El nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado es bajo en la ciudad de Andahuaylas.

Se trabajó con un nivel de significancia de 5% e intervalo de confianza de 95%.

Tabla 32.

Nuevas formas de trabajo y jornada laboral

		Tipo de empresa	
		Privado	
Nivel de cumplimiento a la Desconexión Digital	Alto	Recuento	3
		% del total	7.5%
	Regular	Recuento	37
		% del total	92.5%
Total	Bajo	Recuento	0
		% del total	0.0%
		Recuento	40
	% del total	100.0%	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Como el valor obtenido del nivel de cumplimiento es de 92.5%, se tiene que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula de que nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado no es bajo en la ciudad de Andahuaylas, sino el cumplimiento está en el nivel regular.

4.3 Discusión de resultados

El trabajo remoto y el teletrabajo son conceptos relacionados que se refieren a la realización de actividades laborales fuera de la oficina o del lugar físico de trabajo tradicional. Ambos términos suelen utilizarse de manera intercambiable, aunque algunos pueden hacer distinciones sutiles entre ellos. El trabajo remoto o trabajo a distancia implica que los empleados realizan sus tareas laborales fuera de la ubicación física de la empresa. Pueden trabajar desde casa, una cafetería, una biblioteca u otro lugar de su elección, siempre y cuando tengan acceso a los recursos necesarios, como una computadora y conexión a Internet. El teletrabajo se refiere específicamente a la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para llevar a cabo el trabajo. Los empleados utilizan herramientas como correo electrónico, videoconferencias, chat en línea y otras aplicaciones colaborativas para comunicarse y colaborar con sus compañeros y superiores. El trabajo remoto y el teletrabajo han ganado popularidad en los últimos años debido al avance de la tecnología y a las demandas cambiantes de los empleados y las organizaciones.

Es así que como señala Alvarez (2020) en el trabajo de investigación relacionado “Del uso del trabajo remoto como medida de emergencia al futuro del trabajo remoto”, publicada en la empresa Lan harremanak: Journal of Labor Relations; concluye que el trabajo remoto se ha vuelto más frecuente, sin embargo, existe la necesidad de controlar los vínculos existentes entre empleadores y trabajadores; ello se ve reflejado también que conforme a los resultados obtenidos que respecto a los mecanismos de control de asistencia, éstos no son los adecuados, en consecuencia se requiere mayor implementación al respecto.

Rivera (2020) realizó el análisis del estado de la desconexión de tipo digital en el trabajo de investigación que realizó sobre los "Derechos de desconexión en materia informática en el marco del derecho básico al descanso", presentada a la elección de la facultad de derecho, en la PUCP (Pontificia Universidad Católica del Perú). Dijo que debido a la utilización de manera amplia de las tecnologías de la información y la comunicación se ha sobre aplicado en el poder de gestión del empleador, lo que ha provocado efectos de tipo negativos dentro de la salud mental de los colaboradores. Además, la falta de conocimiento de algunos empleados da lugar a vulneraciones del derecho que se tiene al descanso y al tiempo libre. En conclusión, es necesario estudiar la influencia de las TIC en las relaciones de tipo laborales para con ello evitar la afectación al tiempo libre de los empleados, similar resultado se tiene, puesto que en la ciudad de Andahuaylas se ha detectado ello, puesto que no se respeta la jornada laboral, afectando con ello al tiempo libre que deben tener los trabajadores.

Del Águila y Guillermo (2019) Estudió desconexión digital en el trabajo de investigación respecto a: "Infracciones durante la jornada laboral y la provisión del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728", el que fue presentado para optar por estudiar derecho, en la Universidad de César Vallejo. Concluyó que en el Perú el cese de labores debería estar previsto por el Decreto Legislativo N° 728, ya que se vulneran los derechos que tienen los colaboradores por el avance que se tiene en los diferentes medios tecnológicos. Similar caso ocurre, pues la organización de las reuniones de trabajo, y la carencia de medios tecnológicos para poder realizar el trabajo remoto o teletrabajo en la ciudad de Andahuaylas es afectado por esos factores.

Ahora bien, en nuestro país, mediante Decreto Supremo N° 004-2021-TR ha establecido disposiciones especiales con relación a la regulación del derecho a la desconexión digital,

del mismo se tiene emitidas nuevas infracciones labores, Este decreto establece medidas obligatorias para los empleadores , como la implementación de un plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el centro de trabajo, la entrega de equipos de protección personal a los trabajadores, la realización de pruebas de descarte del COVID-19 a los trabajadores que presenten síntomas, entre otras medidas. Asimismo, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR establece medidas opcionales, como el trabajo remoto o la reducción de la jornada de trabajo, con el objetivo de evitar la propagación del COVID-19 en el centro de trabajo. Es por ello que el Decreto Supremo N° 004-2021-TR tiene como objetivo principal proteger la salud y vida de los trabajadores peruanos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Para ello establece medidas obligatorias y opcionales para los empleadores que contribuyan a reducir el riesgo de contagio en los centros de trabajo.

Sin embargo, este decreto supremo tiene como objetivo regular y promover el trabajo a distancia o teletrabajo en el país, brindando lineamientos específicos para su implementación, así como estableciendo derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, pero su emisión fue dada dentro del contexto de poder minimizar los contagios por causa de la pandemia. Si bien podríamos mencionar que este Decreto Supremo N° 004-2021-TR podría representar un avance importante en la regulación del trabajo a distancia en Perú, pues, busca proteger los derechos laborales de los trabajadores a distancia y establece pautas claras para su implementación. Sin embargo, es importante destacar que este decreto no aborda todos los aspectos específicos respecto a la forma del control de asistencia y permanencia del trabajador, punto clave para poder redimir de alguna manera la afectación a la jornada laboral. Es por ello que la

recomendación sería que estos aspectos estén debidamente regulados en los reglamentos internos de cada entidad, pues las realidades son muy distintas.

Asimismo, tenemos que mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, El Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, establece las disposiciones necesarias para su implementación y funcionamiento. El objetivo principal de esta ley es regular el teletrabajo en las entidades de los sectores público y privado. Es así que entre las disposiciones que establece este reglamento, podemos encontrar la definición de teletrabajo, la regulación del uso de medios tecnológicos y la reglamentación de los derechos y obligaciones de los teletrabajadores. Por ejemplo, se establece que el teletrabajo es una forma de trabajo que se realiza de manera remota, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Además, el reglamento establece que los trabajadores que realicen teletrabajo tienen derecho a las mismas condiciones laborales que los trabajadores que se desempeñan de manera presencial. Asimismo, se tiene establecido que el empleador es responsable de proporcionar los medios tecnológicos necesarios para el teletrabajo, y que estos medios deben asegurar la privacidad y confidencialidad de los datos y la información que se manejen en el trabajo remoto. Es por ello que podemos concluir que, este reglamento, tiene como objetivo establecer las normas necesarias para la implementación del teletrabajo en las entidades de los sectores público y privado. Se establecen las definiciones y las regulaciones necesarias para garantizar los derechos y las obligaciones de los teletrabajadores y de los empleadores, así como para garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos y la información manejados en el trabajo remoto.

Con relación a las infracciones que se tiene establecido en la Ley N° 31572, también conocida como la Ley del Teletrabajo en Perú, establece una serie de infracciones y

sanciones para los empleadores que no cumplan con sus disposiciones. Entre las infracciones que se establecen en la Ley del Teletrabajo se encuentran:

No haber establecido un acuerdo de teletrabajo por escrito con el trabajador.

No proporcionar al trabajador los equipos o herramientas necesarias para el teletrabajo.

No respetar el derecho al descanso semanal, al descanso vacacional y a la desconexión digital.

No proporcionar medidas para la seguridad y salud ocupacional del trabajador en su domicilio.

Las sanciones para estas infracciones pueden incluir una multa económica de hasta 10 UIT (aproximadamente S/ 49,500) por cada trabajador afectado. Además, si el empleador reincide en la infracción, la multa se duplicará.

Es por ello que la Ley del Teletrabajo establece una serie de infracciones y sanciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones que protegen los derechos de los trabajadores que teletrabajan en Perú. Los empleadores deben asegurarse de cumplir con estas disposiciones para evitar posibles multas o sanciones. Siendo el objetivo de esta ley la de garantizar los derechos laborales de los trabajadores que realizan teletrabajo, así como el derecho a la desconexión, la seguridad y salud en el trabajo, la compensación por gastos y otros aspectos relacionados con el teletrabajo.

Es así que entre las obligaciones del empleador se encuentran:

- Establecer un acuerdo de teletrabajo por escrito con el trabajador especificando las condiciones y términos de la relación laboral.

- Proporcionar los equipos y herramientas necesarias para el teletrabajo, así como brindar el mantenimiento correspondiente.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de salud y seguridad ocupacional.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital.
- Otorgar compensación por los gastos en los que incurre el trabajador en relación con el teletrabajo.

Y respecto a los trabajadores, ellos tienen la obligación de:

- Utilizar los equipos y herramientas proporcionados por el empleador de manera adecuada y segura.
- Garantizar la seguridad de los equipos y documentos utilizados en el teletrabajo.
- Cumplir con los términos y condiciones establecidos en el acuerdo de teletrabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A continuación, se presenta las conclusiones de acuerdo a los objetivos de la investigación:

- Existe relación positiva considerable entre la desconexión digital y las nuevas formas de trabajo en la ciudad de Andahuaylas, ello en razón de que el valor de coeficiente de Rho de Spearman es de 0.757, y el p-valor de 0.008; con lo cual podemos afirmar que dicha relación se da en el sentido de que cuando se respete la desconexión digital también se mejorará las nuevas formas de trabajo.
- Se ha logrado demostrar que existe una vulneración a la jornada laboral al momento de realizar las nuevas formas de trabajo, puesto que al realizar la prueba de la Chi-cuadrada, el p-valor es de 0.013, el mismo que es menor al valor del nivel de significancia (0.05), con lo cual se demuestra la asociación entre ambas, más aún que en el sector público (p-valor = 0.045) y el sector privado (p-valor =0.024); ambos valores menores que el valor del nivel de significancia 0.05; con lo cual se demuestra una clara vulneración a la jornada laboral al momento de aplicar las nuevas formas de trabajo en la ciudad de Andahuaylas.

- Se concluye que el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector público es bajo en la ciudad de Andahuaylas, pues el 62.5% se ve afectado por ello
- Se concluye que el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado es regular en la ciudad de Andahuaylas, pues el 92.5% se ve afectado por ello, a nivel regular.

5.2 Recomendaciones

A partir de un análisis a los resultados obtenidos se recomienda:

- Exhortar a las entidades públicas y privadas al cumplimiento del derecho de la desconexión digital, empezando con capacitar adecuadamente al personal responsable del área de administración del talento humano.
- Se tiene mejorar los mecanismos de control de asistencia y permanencia con la finalidad de respetar la jornada laboral y de realizar una mejor planificación para la realización de reuniones o coordinaciones de trabajo, dentro de dicha jornada.
- En el sector público, existe mucha presión respecto al cumplimiento de la desconexión digital, pues los trabajos son asignados fuera de la jornada laboral, con el pretexto de que fue remitido a través de los mecanismos digitales de comunicación, por lo cual se requiere que los entes rectores como la SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo realicen las inspecciones del caso.
- En el sector privado, siendo regular el nivel de cumplimiento también es necesario que los entes rectores como la SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo realicen las inspecciones del caso. Y principalmente realizar capacitaciones para evitar sanciones y vulneración al derecho a la desconexión digital.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, H. (2020). *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. Lan Harremanak - . Revista de Relaciones Laborales*, (43), 1-24. Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21722.
- Arrieta, F. (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: . Revista de relaciones laborales*, (42), .
- Arturo Hernandez, C., Ortega Chacón, P., Ortega Gómero, S., & Francisco Franco, J. (2017). *Metodología de la investigación jurídica*. Bogotá: Universidad Libre.
- Azocar Simonet, R. (2019). *Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*. Santiago de Chile: Centro de Políticas Públicas.
- Del Aguilar, M. y. (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)*. . Perú. Universidad César Vallejo, Callao, Lima.
- Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital (Tesis de pregrado)*. . Universidad de Valladolid, Segovia, España.
- Fernández Flecha, M. d., Urteaga Crovetto, P., & Verona Badajoz, A. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García Muñoz, T. (2003). *Etapas del Proceso Investigador*. Bogotá: UNED.

- Lantarón, D. (2019). *La seducción de los horizontes: reflexiones sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador*. . Noticias CIELO, (5). Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/wp->.
- 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 - Santiago Antúnez de .
- Megino, D. y. (2020). *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública*. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (18), pp. 64-91. . Recuperado de <https://www.investigacions.com>.
- Molina, C. (2017). *El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de la jornada?*. . *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67 (269), pp. 891-920. Recuperado de <http://revista>.
- Morelli, M. (2020). *Ley de Teletrabajo. Un análisis sobre su contenido y ¿necesidad?*. . En Editores Argentina (Eds.). *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino*, Argentina.
- Olvera García, J. (2015). *Metodología de la investigación jurídica : para la investigación y la elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*. México: MA Porrúa.
- Patlán, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. *Ciencia Ergo Sum*, 23 (2), pp. 121-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>.

- Pérez, F. (2020). *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*.
. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, 14 (45), 257-275. doi:
10.35487/RIUS.V14I45.2020.636.
- Reche, N. (2019). *La desconexión digital como límite frente a la invasión a la privacidad*.
. IUSLabor.
- Rivera, S. (2020). *El derecho a la desconexión a propósito de las TIC 's como parte del
derecho fundamental al descanso (Tesis de grado)*. Pontificia Universidad
Católica del Perú, Lima, Perú.
- Rosenbaum Carli, F. (2019). *Manual de tiempo de trabajo*. Lima: Fundación de Cultura
Universitaria.
- Sánchez, I. (2019). *El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas
tecnologías sobre la relación laboral. Cielo Laboral, (3)*. . Recuperado de
[http://www.cielolaboral.com/el-derecho-de-desconexion-digital-el-reves-de-la-
aplicacion](http://www.cielolaboral.com/el-derecho-de-desconexion-digital-el-reves-de-la-aplicacion).