



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORA:

Saenz Curotto, Rosario Eva Natalia (orcid.org/0000-0002-5473-8428)

ASESOR:

Dr. Sanchez Velarde, Johnny Rudy (orcid.org/0000-0002-3258-2389)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción Constitucional
y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres César Francisco Sáenz Sotelo y María Mercedes Curotto de Sáenz, quienes me brindaron su apoyo y dedicación. A mi hija Camila, por su constante motivación y ser la fuente de inspiración en todo este proceso de elaboración del presente trabajo.

Agradecimiento

A Dios por darme las herramientas necesarias para culminar satisfactoriamente este objetivo y a todas las personas que de alguna u otra manera contribuyeron y facilitaron la elaboración de este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	22
3.3 Escenario de estudio.....	24
3.4 Participantes	24
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.6 Procedimiento	26
3.7 Rigor científico	26
3.8 Método de análisis de datos.....	27
3.9 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	79

Índice de tablas

Tabla 1 Categorías y subcategorías	23
Tabla 2 Características específicas de los participantes	25
Tabla 3 Resultados de las entrevistas que responden al objetivo general	33
Tabla 4 Resultados de las entrevistas que responden al objetivo específico N° 1 ...	39
Tabla 5 Resultados de las entrevistas que responden al objetivo específico N° 2 ...	44
Tabla 6 Resultados de las entrevistas que responden al objetivo específico N° 3 ...	50
Tabla 7 Triangulación de análisis que responde al objetivo general.....	54
Tabla 8 Triangulación de análisis que responde al objetivo específico N° 1.....	58
Tabla 9 Triangulación de análisis que responde al objetivo específico N° 2.....	62

Índice de figuras

Figura 1 Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo general	56
Figura 2 Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo específico N° 1	62
Figura 3 Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo específico N° 2	64
Figura 4 Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo específico N° 3	68

Resumen

Esta investigación parte del problema: ¿Cómo el derecho a la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger los derechos del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?; el Objetivo fue: Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021; la metodología aplicada que se empleó fue el análisis cualitativo; la investigación se ubicó en el Tipo básico; el Nivel fue explicativo; el Diseño de Investigación No experimental, se tuvo como participantes a 05 funcionarios públicos que laboran en el MTPE, siendo de carácter no probabilístico. Se logró como resultado la desconexión laboral sí forma parte de la protección jurídica de los derechos del trabajador al realizar trabajo remoto mediante el uso de las herramientas digitales como las TIC's en sus actividades laborales. Se tuvo como conclusión que la desconexión laboral es fundamental para asegurar los derechos laborales de los trabajadores, por cuanto se permite la plena disponibilidad del trabajador para hacer efectivo su derecho a la vida privada y el derecho a la recreación y ocio.

Palabras Clave: Desconexión digital, uso de las TIC's, derecho a la vida privada, derecho al ocio y recreación, protección laboral.

Abstract

This investigation is based on the problem: How does the right to disconnect from work constitute a tool to protect the rights of the worker against remote work in a State entity during the health emergency, Lima 2020-2021?; The Objective was: To analyze if disconnection from work constitutes a tool to protect the worker against remote work in a State entity during the health emergency, Lima 2020 - 2021; the applied methodology that was used was the qualitative analysis; the investigation was located in the Basic Type; the Level was explanatory; The Non-experimental Research Design had as participants 05 public officials who work in the MTPE, being of a non-probabilistic nature. As a result, labor disconnection was achieved if it is part of the legal protection of the worker's rights when performing remote work through the use of digital tools such as ICTs in their work activities. It was concluded that disconnection from work is essential to ensure the labor rights of workers, since the full availability of the worker is allowed to enforce their right to private life and the right to recreation and leisure.

Keywords: Digital disconnection, use of ICTs, right to private life, right to leisure and recreation, labor protection.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de pandemia de Covid-19 surgió una nueva forma de laborar el teletrabajo. Siendo el Perú, en donde los trabajadores que venían cumpliendo actividades laborales presenciales ahora las realizan por una nueva modalidad denominada trabajo remoto. El teletrabajador ahora está relacionado con las tecnologías, además fuera de la jornada laboral, dificultando conciliar el ámbito personal con el laboral, por cuanto a través de las tecnologías los empleadores siguen manteniendo el contacto digital con sus trabajadores, pese a que estos cumplieron con la jornada laboral preestablecida.

Ciertamente, el Estado peruano tiene el deber de reconocer la desconexión laboral luego de cumplirse con el horario laboral frente al uso de las TIC's que hagan uso los empleadores para seguir estableciendo comunicación, por lo que frente a esta situación significa establecer sanciones laborales al empleador por abusar del derecho al trabajo. Así pues, en el trabajo remoto también hace alusión al descanso, establecido en la normatividad internacional y nacional, además de que es el único tiempo que tiene el trabajador para también ejercer otros derechos conexos al mismo.

Serrano (2021) nos indica que por la primacía de la realidad se da preferencia a lo que ocurre en la realidad fáctica. Los trabajadores por modalidad remota por más jornada laboral que realicen merecen un pleno respeto por parte del empleador para que puedan conciliar ambas estructuras sociales tales como el aspecto personal y/o familiar con el laboral, de manera que solo así luego de haberse cumplido su horario puedan desconectarse digitalmente y, desde luego, no estar en la obligación de seguir contestando correos, llamadas, mensajes, entre otros.

Esta tesis tuvo como problema general: ¿Cómo la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021? Se tuvo como problemas específicos: i) ¿De qué manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al trabajo remoto en una entidad del estado durante la

emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?; ii) ¿De qué manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?; y iii) ¿De qué manera la desconexión laboral protege la salud del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?

Esta investigación se justificó desde la perspectiva teórica porque los derechos fundamentales abordados en la Ley Fundamental, haciendo referencia al derecho al descanso y al tiempo personal, los cuales van relacionados con el derecho al trabajo, siendo estudiados como derechos del teletrabajador en la modalidad remota, lo cual resulta indispensable la desconexión laboral cuando este ha cumplido su jornada laboral, en donde a través del uso de las TIC's el empleador no debería establecer comunicación alguna –sea por correo electrónico, redes sociales y/o Smartphone– con el teletrabajador.

En cuanto a la perspectiva metodológica, se sustenta porque fue una investigación con enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo-explicativo y de diseño no experimental. Además, fue utilizada la técnica entrevista e instrumento guía entrevista, lo cual fue aplicable a cinco funcionarios públicos que laboran en el Ministerio de Trabajo. Ha sido utilizada como técnica el análisis de la normatividad jurídica en torno al estado de emergencia sanitaria, así como la dogmática jurídica y jurisprudencia en caso de haber.

Y, por último, se analizó desde la normatividad vigente en torno al derecho laboral y más aún las normas que se dieron en el estado de emergencia sanitaria respecto a la desconexión laboral de los teletrabajadores en torno al derecho del descanso de los mismos frente al uso de las TIC's por los empleadores, toda vez que es importante en el teletrabajador establecer un límite de lo laboral y personal.

Finalmente, el objetivo general fue: Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021. Adicionalmente a ello, los objetivos específicos de la presente tesis fueron: i) Analizar sí la desconexión

laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021; ii) Analizar sí la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021; y iii) Analizar sí la desconexión laboral protege la salud de los trabajadores frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan antecedentes internacionales: Segales (2021) en su tesis de pregrado titulada: *“Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual para favorecer la vida en familia del teletrabajador”* para obtener el título de abogado de la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Como conclusión se obtuvo que la desconexión digital tiene relación con el tiempo de trabajo que se dedica, el mismo que lleva conexo a otros derechos, siendo así imprescindible abarcar la elaboración de propuesta e implementación de la desconexión digital en Bolivia. Pues bien, es importante conciliar lo laboral con lo personal, evitándose así el abuso del derecho parte de los empleadores a través de la hiperconectividad.

Idrovo y Proaño (2021) en su tesis de pregrado titulada: *“La inserción del derecho a la desconexión en el teletrabajo como una medida preventiva a la explotación laboral en la Legislación Laboral Ecuatoriana de 2020”* para obtener el título de abogado de la Universidad de Guayaquil. Se concluyó que la desconexión digital evita la explotación laboral de los que laboran virtualmente, por lo que al ser este un derecho que está relacionado con otros derechos, tales como la salud, la intimidad, vida familiar, disfrute del tiempo libre y vida digna, pues bien, su vulneración significaría la violación de los otros; lo cual merece ser sancionado por las autoridades.

Mera y Rivera (2021) en su tesis de pregrado titulada: *“La vulneración de los derechos del trabajador en la modalidad del teletrabajo”* para obtener el título de abogado de la Universidad de Guayaquil. Se concluyó que el trabajo a distancia se debe abordar por parte del empleador el reconocer la desconexión laboral, siendo este un derecho fundamental e imprescindible del trabajador en modalidad remota, lo que evidencia al empleador respetar la jornada laboral ordinaria correspondiente, sin necesidad de que previamente el teletrabajador haya de cumplir con los requerimiento u órdenes que le siga brindado su empleador sobre todo a través de las nuevas TIC's, por cuanto ya está fuera de su jornada diaria.

Como antecedentes nacionales se exponen los siguientes: López (2022) en su tesis de magíster titulada: *“La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas”* para obtener el grado de Maestro en Derecho de la Empresa de la PUCP. Concluyó que la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital es imprescindible, porque también otorga la facultad al trabajador por modalidad remota a no atender las órdenes del empleador, valiéndose del uso de las tecnologías de la información, ya sea por cualquier medio tecnológico y de comunicación, los cuales solo deben ser usados dentro de la jornada laboral ordinaria que se viene cumpliendo, ya que fuera de la misma únicamente se encuentra el derecho al descanso del teletrabajador.

Távora (2019) en su tesis de pregrado titulada: *“El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección”* para obtener el título de abogado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Concluyó que el empleador puede valerse del uso de las TIC's ejerciendo un poder de abuso concentrando la directriz de requerir al trabajador aún luego de que este haya cumplido con su jornada laboral ordinaria, además de estar relacionado con el descanso laboral, de tal forma a través de estas TIC se procura que no sean un medio invasivo a la categoría de derechos laborales que tiene consigo el trabajador. Así, desconexión laboral significa no seguir desarrollando actividades luego de cumplir con la jornada laboral.

López (2018) en su tesis de pregrado titulada: *“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”* para obtener el título de abogado de la Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Se concluyó que, al existir un vacío legal en torno a la regulación en el derecho interno nacional respecto a la desconexión digital. Está que los empleadores perturban la esfera privada de sus trabajadores a través de las TIC's, por lo que haría que el propio trabajador sea perturbado aún en el aspecto más íntimo de su vida con más sobrecarga laboral de la que ya puede tener todos los días en el cumplimiento de su jornada laboral ordinaria que realiza. En ese sentido, la protección al derecho

de la desconexión laboral lleva consigo implícitamente el salvaguardar otros derechos conexos, los cuales se sustentan en ser fundamentales para la persona, requiriendo así más atención social y jurídica para su incorporación.

De otro lado, en busca de mayor sustento para la presente investigación, hemos considerado desarrollar las teorías y enfoques conceptuales. Así, Ferro (2019) comenta que son elementos esenciales del contrato de trabajo en el Derecho Laboral, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Siendo el primero, la puesta en disposición que tiene el trabajador respecto a su empleador, es decir, el empleador requiere los servicios del trabajador porque considera que tiene las competencias necesarias para desempeñar en el puesto las actividades laborales. Respecto a la remuneración se menciona que es la retribución económica que le hace llegar el empleador a su trabajador. Igualmente, sobre la subordinación se establece que es la sujeción jurídica que tiene el trabajador con el empleador.

Asimismo, Cortés (2018) señala que, por la teoría de la primacía de la realidad laboral, es dada cuando la labor se encuentra en la realidad de los hechos que desempeña el trabajador en sus actividades laborales pesa más respecto a la relación jurídico laboral establecida.

De hecho, la realidad empírica y de los hechos es que realmente prevalece, más allá de la modalidad contractual en la cual se encuentre sujeto el trabajador con su empleador, por lo que hay derechos vinculados al ámbito laboral. Ello, porque en el caso de discordancia entre lo que dice el documento y lo que ocurre en la realidad, se da preferencia a lo segundo (Sacristán, 2021).

A través de dicho principio, en lo laboral no se puede dar más actividades de las que se encuentra establecido en su jornada laboral ordinaria, por lo que ante una cuestión de invasión a la esfera privada del trabajador por el empleador implicaría no solo una sanción, sino también la aplicación de dicho principio, sobre todo cuando el empleador pretender ir más allá del horario laboral del trabajador para seguir imponiéndole órdenes, funciones o programarle reuniones virtuales con los clientes

(Trujillo, 2022). Siendo esto una desnaturalización no solo del contrato laboral en su sentido material, sino también en torno a la relación laboral (Molina, 2017).

Así también, el Tribunal Constitucional, en su EXP. 03710-2005-PA/TC, precisa que dicho principio se establece la propia naturaleza tuitiva de derechos que faculta consigo la Constitución en favor del reconocimiento de derechos fundamentales para los trabajadores, toda vez que en situación contradicción en lo que sucede en los hechos, aspecto práctico y lo que se encuentra en los documentos, aspecto teórico, será importante dar preferencia a la realidad fáctica (fundamento jurídico N°4).

En ese orden de ideas, en el EXP. 1944-2002-AA/TC, se precisa que ante un evento de conflicto jurídico entre empleador y trabajador, se da trato preferencial e importancia a lo que venía haciendo el trabajador en sus jornadas laborales diarias, más allá aun de lo que el documento o acuerdo laboral pueda decir, toda vez que hay determinación de características propias respecto a derechos para el trabajador y obligaciones que tiene consigo el empleador, con la finalidad de hacer cumplir la vigencia efectiva y también respaldo de los derechos fundamentales invocados (fundamento jurídico N°3).

En ese sentido, la teoría que se encuentra en torno al derecho al descanso queda establecida como la situación, en la cual los trabajadores tienen derecho a recuperarse del cansancio y estrés tecnológico a causa del trabajo remoto y más aún cuando hablamos de la utilización de las TIC's, por lo que este descanso se constituye como carácter preventivo (Chartzman, 2021).

Es importante destacar el poder de autodeterminación que poseen los trabajadores para gestionar su tiempo personal, salvaguardando sus derechos, por lo que el empleador no puede seguir manteniendo contacto a través de las nuevas TIC's fuera de haberse cumplido el horario de la jornada laboral respectiva (Molina, 2017). Por eso, es imprescindible que los trabajadores puedan disponer del tiempo personal, sin estar sujetos a la obligación de establecer comunicación con sus empleadores de haberse cumplido la jornada (Vallecillo, 2020).

El TC, en el EXP. 04635-2004-AA/TC, advierte al descanso como el tiempo libre, siguiendo así con el respeto y reconocimiento de la jornada laboral diaria establecida por acuerdo entre el trabajador y el empleador, por lo que las jornadas laborales que sean consideradas como atípicas deberán ser razonables y proporcionales, según el tipo de actividad laboral realizada, privilegiándose el derecho al descanso (fundamento jurídico N°20).

Según Pérez (2019) es importante delimitar el tiempo de trabajo y el descanso, siendo razones en las cuales los trabajadores no se desconectan digitalmente. Pues bien, hay trabajadores que prefieren encontrarse al día con el trabajo, las llamadas de los compañeros y el estar al tanto de las llamadas telefónicas, al correo electrónico y redes sociales en torno a las órdenes y programaciones de reuniones que establezca el empleador. De tal modo, la hiperconexión dentro de largas horas de jornada laboral implica también mayor responsabilidad en el trabajador.

Siguiendo la teoría de la desconexión laboral, se garantiza el tiempo laboral del trabajador y su intimidad personal (Taléns, 2019). Asimismo, se establece la importancia de llevar a cabo sensibilización sobre el uso de las TIC's, teniendo como resultado la sobreexposición y saturación a los medios digitales, en los cuales puede encontrarse expuesto el trabajador en modalidad remota.

De otro lado, la desconexión digital como desarrollo jurisprudencial carece en el Perú, por cuanto el mero reconocimiento de tal figura jurídica radica a partir del Decreto de Urgencia N° 127-2020, de fecha 01 de noviembre 2020, en donde se establecen responsabilidades y sanciones en el marco de la relación jurídica laboral entre el trabajador y el empleador. Así pues, a través del presente decreto se establece el nuevo concepto de laboralidad digital en el contexto de la pandemia de Covid-19, pero a su vez se tiene presente la esclavitud o hiperconectividad digital en la cual pueden estar sometidos los trabajadores respecto a las actividades laborales que encarguen sus empleadores.

Por tanto, la desconexión digital tiene como fundamento principal el ser un derecho de los trabajadores que laboran en el trabajo remoto a que no sean instados

a seguir trabajando ni que pueda ser requerido de tal modo que les impida estar en contacto con la vida personal-familiar y el tiempo de ocio, por lo que es importante en que estos trabajadores sean despegados de los aparatos tecnológicos, fuera del horario de su jornada laboral, sin que sea necesario el requerir plenamente el trabajo efectivo. Por eso, en la desconexión digital se haya un contenido mínimo de lo jurídicamente establecido comprendiendo la finalidad del derecho fundamental para la seguridad y salud de los trabajadores luego de haber cumplido con el ejercicio de su jornada laboral ordinaria.

Mediante el presente decreto se propicia que la desconexión digital como derecho en favor de los trabajadores que se encuentran laborando en la modalidad de trabajo remoto, considerando que debe dar un pleno reconocimiento de tal derecho en el marco de la relación jurídica laboral entre el empleador y los trabajadores, toda vez que por la desconexión se permite el derecho al descanso, disfruto de tiempo personal y del ocio. Siendo indispensable para garantizar el derecho a desconectarse del ejercicio de las actividades laborales luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria.

Por tanto, en la desconexión digital, en la subcategoría de concepto se encuentra que el empleador no debe establecer al trabajador de actividades laborales fuera de haber cumplido con su jornada laboral, comprendiendo de que los trabajadores no están obligados a conectarse a través de los medios informáticos para seguir cumpliendo tareas. Precisamente, es desconexión digital los días de descanso semanal, feriados, días de descanso vacacional y los demás periodos que comprenden la relación jurídico laboral.

Por eso, la categoría el derecho a la desconexión se advierte que su realidad aún es reciente, teniendo presente que es un derecho subjetivo, en la cual se destaca el valorar positivamente el esfuerzo humano que realiza el trabajador por modalidad remota, haciendo posible reconocer los efectos negativos que trae consigo el seguir cumpliendo largas horas de jornada laboral diaria respecto a las responsabilidades que determine el empleador (Pérez F. , 2020).

Asimismo, sobre la subcategoría disfrute del tiempo personal se destaca que es fundamental para lograr la conciliación entre lo familiar y lo laboral, haciendo referencia que la sobrecarga laboral remota afecta la libre disponibilidad respecto al entorno privado que tienen los trabajadores remotos con sus vidas privadas, siendo así un sinónimo del tiempo de descanso (Gutiérrez, 2020).

Igualmente, en torno a la subcategoría protección laboral, siguiendo a Patlán (2016) estos derechos del trabajador son indispensables para lograr las condiciones de libertad y dignidad humana de las personas, precisando de que estos son derechos que están exclusivamente dirigido a los trabajadores y en donde les son inherentes a sí mismo. De manera, que la desconexión digital preserva la salud física y mental del trabajador, sino que con ello se respeta la dignidad del trabajador, siendo este un valor y un derecho constitucionalmente protegido.

Sobre la aplicación de la desconexión digital en el Perú, se hace alusión por primera vez mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 por el cual se instituyen responsabilidades y sanciones en el marco de la relación jurídica laboral entre el trabajador y el empleador.

Así pues, la categoría trabajo remoto se conceptualiza como una oportunidad contractual que se establece en la relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador, en donde se dé lugar el desempeño de las actividades laborales, completando la utilización de las herramientas digitales a través del uso de las TIC's, de manera que es indispensable que por tal relación laboral no se sobrecargue al trabajador a un sobre estrés laboral, más bien desde la postura del empleador se debe focalizar el tiempo de vida personal y el ocio recreativo en el cual el trabajador se encuentra involucrado (Buitrago, 2020).

Se destaca que el teletrabajo como subcategoría del trabajo remoto es una modalidad moderna en el marco de la relación jurídica entre los trabajadores y empleadores, llevándose a cabo un uso intensivo de las comunicaciones a nivel informático, radicando especialmente en el intercambio de las telecomunicaciones, concibiéndose que la modalidad del teletrabajo es una situación alternativa al trabajo

presencial. Precisamente, las tecnologías de la información son abordadas en la relación jurídica laboral entre el trabajador y empleador, promoviéndose así la eficiente interacción que consta en el desarrollo de las actividades laborales.

Así pues, resulta importante que desde el actual marco normativo constitucional establecer la plena protección jurídica del teletrabajador, sobre todo para alcanzar la configuración del resguardo en el ámbito de la privacidad personal, suponiendo también que la integración entre trabajador y empleador es necesaria para emplear correctamente la integración de los diversos trabajadores que se encuentran realizando actividades remotas, teniendo especial consideración por la optimización de tanto las actividades laborales y el desempeño que tenga el teletrabajador, dado que es necesario que en el funcionamiento de las actividades estas sean conducidas para conciliar el aspecto laboral con el aspecto personal (Culqui, A. y Gonzales, A., 2016).

Aún con la definición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el fenómeno del teletrabajo es visto y comprendido de diversas maneras a nivel global, sin embargo, este mantiene como un rasgo unificador el hecho de ser una modalidad de trabajo que se desliga de algunas de las características que definen una relación laboral tradicional, como son la presencialidad al prestar sus servicios y, a su vez, incluye el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información (Cataño y Gómez, 2014).

A propósito de lo anterior, cabe resaltar que a lo largo de los últimos años la tecnología y el internet a revolucionado al mundo en general, teniendo un fuerte impacto también en el mundo laboral, por lo que han ido apareciendo distintos nuevos términos para definir las -ahora ya no tan novedosas - maneras de trabajar, las cuales utilizan las tecnologías de la comunicación e información (TICs) y permiten realizar las labores de manera remota en muchos casos.

Si bien en un inicio, los trabajadores considerados de “cuello blanco” y de los sectores del conocimiento fueron los primeros en utilizar el teletrabajo bajo las definiciones que incluyen la tecnología como factor clave, y son ellos los que tienen

mayor probabilidad y facilidad de hacerlo (Mayo et al., 2016), cada vez es más común en otro tipo de trabajos.

El trabajo remoto, regulado por el D. U. N° 026-2020 y el D. S. N° 010-2020-TR, está diseñado para proteger la relación laboral y la idea de la compensación de los trabajadores. Se faculta al empleador para cambiar unilateralmente, con previo aviso, el lugar de trabajo del trabajador de las oficinas de la empresa a su domicilio u otro lugar que el trabajador considere como lugar de aislamiento personal, facilitando cualquier medio o mecanismo que haga sea posible realizar negocios fuera del centro de trabajo siempre que la naturaleza de éstos lo permita (Álvaro, 2020).

El teletrabajo, tal como lo define la OIT, es el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), incluidas computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes, para trabajos que se realizan fuera del ámbito del empleador. Los resultados de su trabajo son transmitidos a través de un enlace de telecomunicaciones por los teletrabajadores, quienes trabajan de manera computarizada lejos de la ubicación de su empleador o de la persona que los contrato (Paladines et al., 2021).

De acuerdo a nuestra legislación nacional la nueva ley de Teletrabajo, Ley N° 31572, indica un plazo de 60 días calendario para la adecuación de las entidades pública y privadas, que tengan teletrabajadores contratados bajo el régimen del trabajo remoto. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene 90 días calendario para la emisión de su reglamento. La novedad de la nueva Ley de Teletrabajo es que este régimen puede ser aplicado a los trabajadores que tengan su residencia tanto en el territorio nacional como en el extranjero, permitiendo ampliar la oferta de empleo para la captación de personal altamente calificado, asimismo, ambas partes pueden pactar la libre distribución de la jornada laboral siempre que el trabajador se encuentre disponible durante el horario pactado y el empleador respete su derecho a la desconexión digital.

Con la emergencia sanitaria del COVID-19 tuvo un impacto importante en la elaboración de una nueva Ley de Teletrabajo que permitiera la flexibilidad para empleadores y trabajadores, siendo además un mecanismo atractivo de contratación

de personal. La continuidad de las actividades durante los periodos en los que se restringió la libertad de tránsito y la existencia de múltiples plataformas que permitieron la continuidad de las actividades en tiempo real, por lo que se comprobó la efectividad de establecer modalidades de trabajo remoto con el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

La anterior Ley de Teletrabajo (Ley N° 30036) carecía de características flexibles para el desarrollo de actividades laborales de manera no presencial, por lo que la pandemia motivo urgentemente un nuevo régimen de trabajo remoto con menos restricciones que las que estaban vigentes desde el año 2013. De manera que, hasta antes del 15 de marzo del 2020, el teletrabajo era una modalidad de prestación de servicios poco utilizada en el país por carecer de atractivo para el empleador.

En ese sentido, con el trabajo remoto implementado con el Decreto de Urgencia N° 026-2020 se permitió la rápida adaptación y migración de las instituciones públicas y privadas a esquemas de trabajo no presenciales, resultando urgente la publicación de una nueva ley que permitiera la continuidad de este tipo de prestación de servicios, que promueven la inserción en el mercado laboral a más personas, incluyendo a personas que pertenecen a poblaciones vulnerables, como personas con discapacidad, mujeres embarazadas y lactantes, además, facilita que los trabajadores concilien su vida laboral con la familiar. También contribuye a que con la prestación de trabajo no presencial se reduce los tiempos de traslado a las oficinas, lo que, incluso, contribuye aligerar la contaminación ambiental y la pérdida de valiosas horas de los trabajadores en el tráfico de las ciudades, contribuyendo a la salud de los trabajadores debido a que evita o reduce los riesgos por accidentes.

El trabajo remoto requiere el uso de tecnologías nuevas y antiguas, así como otras técnicas y sistemas que permitan la prestación de servicios de forma remota.

Cabe señalar que los empleados que prestan sus servicios bajo esta modalidad continúan gozando de los mismos derechos y protecciones laborales que los demás. En esta modalidad también se observa la jornada máxima legal de trabajo, con excepción de los empleados de dirección, confianza y dirección. Esos días hábiles

se distribuirán a lo largo de la semana y no necesariamente seguirán exactamente el horario diario (Brigard Urrutia, 2021).

Por tanto, las tecnologías de la información se destaca que es un proceso de producción, interacción y comunicación de la información que se centra en el ámbito laboral entre los trabajadores y el empleador, por lo que significa que estas tecnologías también permitan ser utilizadas como herramientas didácticas entre los seres humanos, según Cruz et al. (2019).

De modo, que el Uso de las TIC's en las relaciones laborales, se definen como la vinculación esencial entre los distintos dispositivos tecnológicos, en donde se crean redes de información permitiendo la hiperconectividad de sus usuarios, procurando la interacción de las personas. (Cobo, 2014).

Así, las TIC's, poseen la ventaja, de acuerdo con Trujillo (2021) nos indica que las TIC's facilitan la comunicación entre trabajador y empleador, de manera que también permiten aprender y disfrutar de estas herramientas tecnológicas. Pues bien, la hiperconectividad del trabajador en reiteradas ocasiones resulta dificultosa para la importancia vital de sus derechos en la vida privada del trabajador.

Se requiere un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador para adoptar el teletrabajo como modalidad de empleo. También se debe acordar la ubicación del trabajo (ya sea en el domicilio del trabajador o en otro lugar) y otros detalles que deben quedar claros, como el horario o horario de trabajo, las herramientas de comunicación que se utilizarán, las tareas a realizar. completarse, los procedimientos de seguimiento y los arreglos para informar sobre el trabajo completado. (Carranco, 2021).

Reche (2019), refiere que el descanso es un derecho constitucional, pero que a su vez este se encuentra vinculado con las políticas sociales y las políticas económicas, teniendo presente el tiempo personal, como también la intimidad personal de los trabajadores. Por eso, la Carta Magna en su art. 2, inciso 22, alude al descanso, como el tiempo libre en el art. 25, en su segundo párrafo, como derechos constitucionales.

De ahí la importancia de la teoría de aplicar el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de la Ley Fundamental, de tal manera el Tribunal Constitucional, en su EXP. 008-2005-PI/TC, respecto a la igualdad de oportunidades significa la obligación que se establece por parte del Estado o los particulares, sin que haya una diferenciación razonable ni mucho menos un desconocimiento al derecho laboral, los cuales han sido previamente consolidados y regulados en la Ley Fundamental (fundamento jurídico N°23).

Así también, acorde a la presente sentencia del TC, se argumenta en torno a la irrenunciabilidad e irrevocabilidad de derechos que le son reconocidos a los trabajadores, en lo seguido por la Constitución y las leyes laborales, por lo que estos derechos alcanzan su condición en ser irrenunciables en todo momento (fundamento jurídico N°24).

Por su parte, Távara y Chira (2020) indican que la desconexión digital será preservada aun cuando las actividades laborales que realicen los trabajadores se encuentren en situación total o parcial del trabajo a distancia, por lo que es importante conciliar el tiempo personal y laboral. Estos autores enfatizan que las constantes reuniones por plataformas virtuales. Ello, evidencia que los trabajadores en modalidad remota sigan conectados en la virtualidad aún fuera del horario de su jornada laboral ordinaria.

Por tanto, en el Perú a partir del D.U. 127-2020 se incluyó por primera vez la incorporación del derecho a la desconexión digital, en el contexto Covid-19, siendo una disposición complementaria se indica el respeto a ese derecho, a fin de hacer uso del derecho al descanso laboral, evidenciándose así que es una urgencia para no solo un pleno reconocimiento de los derechos ya consagrados, sino también por la facultad que el trabajador tendrá en abstenerse de enviar o coordinar tareas propias de su actividad laboral durante el periodo a la desconexión digital.

En ese contexto, podemos destacar que el Ejecutivo hizo bien en mostrar un primer avance como regulación la desconexión digital, evidenciando un problema de hiperconectividad en la modalidad del trabajo remoto, siendo esta circunstancia

masificada a partir del uso de las TIC's por parte del empleador con sus trabajadores. Se procura evitar es la hostilización a través de los usos de las TIC's en requerir para la actividad laboral a los trabajadores, cuando están en situaciones de descanso laboral o desconexión digital.

Aunado a ello, Puntriano (2020) enfatiza que el establecimiento de las TIC's en un mercado laboral más globalizado y digitalizado supone por un lado la realización de la autonomía del trabajador para desarrollarse y organizarse de una mejor manera, siendo así posible que tenga una mejor productividad en sus actividades laborales que demanden en la institución donde labora; sin embargo, por otro lado, nos encontramos que las TIC's ejercen un control sobre los trabajadores, de manera que no solo colaría en limitación los derechos fundamentales, sino que también estarían en riesgo, al invadirse espacios como la intimidad, vida privada y disfrute al tiempo libre.

Asimismo, es imprescindible realizar un análisis comparativo sobre la desconexión laboral con otros países de mundo. Se toma en consideración al país de Francia, cuando establece la regulación del derecho a la desconexión digital como derecho humano, siendo el primer país de la Unión Europea en regular tal derecho en su legislación nacional a través del Código de Trabajo de dicho país, siendo de negociación anual obligatoria que destaca la igualdad entre hombres y mujeres al disfrute del tiempo libre como en su aspecto de vida familiar, lo que lleva en consideración a una mejoría de vida, siguiendo la regulación prescrita en el artículo L2242-17 (Código de Trabajo francés), cuya ley fue implementada en recoger tal derecho desde el 2016 a través de la Ley 1088 modificando a la *Loi du Travail*.

En ese sentido, siguiendo el referido cuerpo de leyes se afirma que las empresas con miras de asegurar tal derecho, se tomará en consideración en al menos tener cincuenta trabajadores, por lo que también se deba entablar una negociación colectiva a fin de que se pueda lograr un acuerdo con los empleados para poder consolidar los mecanismos que establezcan la regulación de las herramientas digitales en los centros de labores, permitiendo así cumplir desde la parte de los

empleadores con los tiempos de descanso, como también el pleno disfrute y acceso al tiempo personal y familiar.

Según Cialti (2017) desde la nueva ley de trabajo francesa del 2016 el derecho a la desconexión laboral se constituye prácticamente en un apartado que integra la negociación anual de manera obligatoria en las empresas por la igualdad profesional, de manera que es coherente que desde los empleadores se adopten todos los mecanismos jurídicos que resulten necesarios para evidenciar la protección jurídica de tal derecho en favor de los trabajadores.

Pues bien, siguiendo el marco regulatorio laboral francés se configura la desconexión digital vinculada al disfrute del tiempo libre y a la esfera de la vida privada, en lo cual también se comprende el descanso laboral y las vacaciones, confirmándose así que se puede dar lugar a nuevas condiciones de validez para tutelar los derechos de los trabajadores (Cialti, 2017).

Asimismo, se destaca que desde la legislación laboral de Francia relativo al derecho a la desconexión laboral nos encontramos ante una situación donde pueden concurrir sanciones disciplinarias como también en materia de fiscalización laboral a aquellos empleadores que fuerzan a sus trabajadores a seguir cumpliendo con las actividades laborales fuera de la jornada de labores (Cialti, 2017).

Relativo a la legislación laboral de Italia se puede destacar que este país presenta una reforma a su ley laboral a través de la Ley 81 de 2017, estableciendo como garantía jurídica imprescindible en que los empleadores no vulneren ni mucho invadan el espacio personal y del tiempo de ocio de sus trabajadores, dado que estos tienen derecho tanto al respeto y configuración del derecho al descanso laboral. Siendo esto que les permita tener no solo un derecho determinado en una situación de carácter personal o legal, sino que además vaya establecida para configurar la competitividad entre los trabajadores, facilitando así un mejor desempeño de las actividades laborales.

En ese sentido, la Ley N° 81-2017 introduce en el marco de la legislación italiana la modalidad de ejecución de la prestación del trabajo subordinado en lo cual lleva su

respectiva denominación en ser un trabajo ágil o inteligente, debido a la presencia de las nuevas tecnologías de la información, comprendiendo que tanto el empleador como el trabajador acuerdan de todas maneras una situación de organización respecto al ejercicio de las funciones que deben realizar los trabajadores en el plano de sus actividades laborales. Siguiendo el artículo 19 de la presente ley se establece que el acuerdo es determinado entre el trabajador y el empleador para determinar las técnicas y las medidas de organización que requieren el cumplimiento de las actividades laborales, disponiéndose que hay márgenes entre lo que realizar las laborales y el disfrute del tiempo libre (Fernández, 2020).

En la regulación del presente derecho materia de estudio se establece como línea y criterio fundamental en que esta forma de trabajo se haga a través de un acuerdo previo entre las partes, disponiéndose de la protección jurídica de los derechos laborales, como también del respeto a la jornada laboral en la cual se encuentran realizando o desempeñando sus actividades laborales, acorde a la Ley 81 de 2017, por lo que dentro de la presente ley se establecen los tiempos de descansos para el disfrute del tiempo (Fernández, 2020).

Ahora bien, respecto a la ley de España, se toma en consideración a partir de la Ley Orgánica N° 3 de la Protección de Datos de Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en lo cual está presente el artículo octavo que establece “el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, conceptualizándose que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital cuando se encuentren fuera de su horario laboral, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso laboral, permisos y vacaciones, como también en el plano de su aspecto intimidad personal y familiar.

Por consiguiente, el empleador puede dirigirse a adoptar una política interna en los centros de laborales para establecer la regulación del derecho a la desconexión, destacando la sensibilización y formación respecto al uso razonable que se debe dar lugar en el tratamiento jurídico de los derechos laborales de los trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales. Precisamente, en el artículo 88 de la ley

del año 2018, establece el derecho a la desconexión laboral en lo que debe asegurarse para tal cumplimiento, cuando en el ejercicio de la relación jurídica laboral se concreta en la realización de las labores.

Por su parte, Martínez (2021) señala que la comunicación entre el empleador y el trabajador es indispensable para establecer el acuerdo o convenio laboral que permita desde la posición del empleador en brindar protección jurídica, así como la aplicación del derecho a la desconexión. Se evidencia desde la posición del trabajador que este también tiene derecho al disfrute de su tiempo personal como también a la vida privada, haciendo posible que en esta situación se tenga como importante garantizar y brindar el cumplimiento de tales derechos, comprendiendo que sus actividades laborales las debe desempeñar de la manera más óptima.

Desde la región de América Latina, se tiene presente que en Ecuador también debe considerarse como uno de los países más importante en conceptualizar y establecer la regulación del derecho a la desconexión laboral, por lo que es el primero en la región en desarrollar y aplicar tal derecho. En ese sentido, el Código de Trabajo desde el año 2005 introdujo en el artículo 62 la regulación de trabajo en determinadas horas y días de descanso, en los cuales se consideraban necesarios para la aplicación de tal derecho, de manera que el empleador no puede exigir mayores responsabilidades laborales a sus trabajadores.

En ese sentido, lo más reciente en ser empleado por el gobierno ecuatoriano se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria para combatir la crisis sanitaria con motivo a la presencia que fue derivada de la crisis sanitaria de Covid-19, siendo en el marco de la presente que se implementó el derecho a la desconexión digital respecto a la situación de desempeño de las actividades laborales por la modalidad de teletrabajo, conceptualizándose que a través de este derecho, los trabajadores no estarán obligados a responder las comunicaciones de sus empleadores, cuando estos los contacten aún fuera del cumplimiento de su jornada laboral, toda vez que se encuentran en el derecho a conciliar entre el disfrute al ocio como el de su vida privada-familiar, concibiendo que también en la reforma a través de la ley en lo que

se dicta el descanso deberá ser de un mínimo de 12 horas en las veinticuatro horas establecidas.

Siguiendo la Constitución de Ecuador se concibe la regulación del derecho al trabajo como fuente primaria del derecho, considerando que el trabajo es un derecho que ha sido establecido de una determinada manera en el marco de la relación jurídico laboral entre el empleador y los trabajadores, por lo que desde el Estado ecuatoriano se busca maximizar su debida protección permitiendo la seguridad jurídica del derecho laboral en el ámbito nacional (Álvarez, 2020).

Respecto a la legislación de Chile, se tiene presente la Ley 21220 de 2020, se implementa una modificación al Código de Trabajo, en donde se incorporó el capítulo noveno donde se regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, en lo cual establece una adecuada reglamentación jurídica respecto a la modalidad remota.

Aunado a ello, Camós y Sierra (2021) señalan que el derecho a la desconexión digital tiene su fundamento en el marco del derecho al descanso laboral, de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional chileno, de manera que hay características propias en las cuales los trabajadores dentro de la relación jurídica laboral con sus empleadores desempeñan determinadas actividades laborales, las cuales van diseñadas a que haya un pleno respeto y disfrute de sus derechos como el tiempo al ocio y del tiempo personal, permitiéndose así ante la formulación de las nuevas tecnologías que los trabajadores no sigan permaneciendo más horas en tener que seguir cumpliendo órdenes de sus empleadores, cuando ya se había culminado con la jornada laboral. Precisamente, este derecho a la desconexión digital en favor de los trabajadores va relacionado con el derecho al descanso, los cuales deben ser garantizados y respetados a todas luces.

De otro lado, arribando a la legislación en México, se advierte que, a través de la Ley Federal del Trabajo de México, está presente en sus artículos 60 y 61 que hay la existencia de tres tipos de jornadas laborales, en las cuales se conceptualiza la jornada laboral diurna de un máximo ocho horas diarias laborales y un máximo de cuarenta y ocho horas semanales, como también respecto a la jornada nocturna se

establece que las horas laborales diarias no pueden exceder de las siete horas como tampoco de las cuarenta y dos horas de la misma en lo que se lleva por realizado de una determinada forma.

Así pues, se coloca énfasis que el empleador cuando no respete el tiempo de descanso de los trabajadores, lo que lleva considerado en la modalidad remota como el derecho a la desconexión digital, desde la inspección y fiscalización laboral se establecerán multas, siguiendo lo regulado en la ley federal en materia laboral de México. De tal manera, respecto a su marco regulatorio en materia laboral se profundiza que a todos los trabajadores mexicanos les será plenamente garantizado el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, dado que no solo debe cumplir con sus actividades laborales constantemente, sino que además debe tener la posibilidad jurídica de conciliar tanto su desempeño laboral con la esfera privada-familiar y del ocio en la cual se encuentran los trabajadores.

Igualmente, desde la legislación de Paraguay se estableció con motivo a la crisis sanitaria por Covid-19 el emitir con fuerza de carácter de ley, la Ley 6738 del 2021, en donde se establece la regulación a la modalidad de teletrabajo en relación de la dependencia laboral que tienen los trabajadores a las actividades laborales que desempeñan en razón a sus empleadores, de manera que les sea posible conciliar tanto el aspecto laboral con la situación jurídica de la esfera personal y familiar dentro una posición determinada. Siendo así desde la presente el incorporar la desconexión laboral en favor de todos los trabajadores, estableciéndose los principios orientados a la modalidad del teletrabajo, cuando los trabajadores hayan cumplido su jornada laboral a ya no seguir desempeñando determinadas actividades laborales, cuando ya se encuentra fuera del ejercicio de su jornada laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Sánchez et al. (2018) nos indica que el tipo de investigación básico se caracteriza los fundamentos y contenidos teóricos, siendo su propósito exclusivo la búsqueda del conocimiento, a través del incremento de los saberes científicos, estableciendo la formulación y desarrollo de las teorías, pues bien es considerada como un centro de ayuda vital a efectos de estudiar los hechos. Así pues, en el presente trabajo se utilizó el tipo de investigación de tipo básico.

Este estudio presentó un nivel exploratorio o descriptivo, siguiendo a Hernández (2018) indica que estos estudios sólo pretenden desarrollar un informe describiendo hechos y características de un fenómeno. De tal forma, este trabajo de investigación tendrá un nivel descriptivo.

Según Hernández et al. (2014) el enfoque cualitativo se caracteriza por conocer la realidad si cambia a partir de las observaciones, comprendiendo las diversas realidades subjetivas, en el cual se parte de la descripción e interpretación de los fenómenos, aplicando la lógica inductiva, desde lo general a lo particular. Por eso, en esta investigación se utilizó el enfoque cualitativo, en donde el conocimiento se interpretó acorde a la realidad a partir de la obtención de las teorías.

Asimismo, siguiendo a Neill y Suárez (2018) nos indican que el diseño de investigación descriptiva se centra en las observaciones, sin que haya control de las variables. Por tanto, en el presente trabajo se utilizó el diseño de investigación descriptiva de diseño no experimental, por cuanto no se manipuló las categorías que se encuentran en el estudio.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Siguiendo Romero (2015) debemos comprender por categoría que es un concepto en el cual se abarcan distintos elementos y conceptos que tienen como descripción ciertas características entre sí.

Asimismo, según Rivas (2015) por subcategoría se advierte que en las categorías del análisis nos encontramos con subcategorías e indicadores que nos guían en la investigación, por lo que nos permite profundizar en torno a la misma categoría principal.

Tabla 1

Categorías y subcategorías

Categorías	Sub categorías
Desconexión digital	1) Desconexión Laboral 2) Disfrute del tiempo personal 3) Protección Laboral
Trabajo remoto	1) Trabajo remoto 2) Uso de las TIC's en las relaciones laborales y sus ventajas de las TIC's. 3) Teletrabajo Ley 31572

Categoría 1: Desconexión laboral

Se reconoce como el derecho de alcance fundamental, en donde a los trabajadores se les reconozca tal derecho, fuera de su horario de jornada laboral que haya sido cumplida como también cuando se encuentre en periodo de descanso o de vacaciones, además a través de este derecho se establece la garantía de otros derechos conexos como la vida privada de los trabajadores, por lo que es una obligación jurídica del empleador reconocer, garantizar y efectuar la desconexión laboral (Pérez I. , 2019).

Subcategorías: 1) Disfrute del tiempo personal y 2) Protección laboral.

Categoría 2: Trabajo remoto

Es concebida como una prestación de la actividad laboral, en donde su desempeño lo realizan en el hogar del trabajador, constituyéndose, así como una alternativa al trabajo presencial en específico. (Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. y Cuba, L., 2020)

Subcategorías: 1) Uso de las TIC's en las relaciones laborales y sus ventajas
2) Teletrabajo Ley 31572.

3.3 Escenario de estudio

Hernández (2018), señala como escenario las principales características que están presente en el público objetivo sobre el cual se aplicará el instrumento. De tal modo, siendo así el lugar donde se desarrolló en el área administrativa del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, en donde se aplicó la entrevista a los funcionarios públicos a partir de la Guía de Entrevista.

3.4 Participantes

Hernández (2018), indican que los participantes poseen características específicas en torno a brindar su opinión.

Se tomó como participantes a cinco funcionarios públicos que laboran en el MTPE. Ello, se especificará en lo siguiente:

Tabla 2*Características específicas de los participantes*

Grupo	Características	
	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
05 funcionarios públicos que laboran en el MTPE	Funcionarios públicos que laboran dentro del MTPE	Funcionarios públicos que no laboran dentro del MTPE
	Funcionarios públicos mayores de 28 años a más	Funcionarios públicos menores de 28 años
	Experiencia de 05 años a más	Experiencia menor a 05 años
	Funcionarios públicos que hayan laborado remotamente	Funcionarios públicos que no hayan laborado remotamente
	Consentimiento de brindar información	No deseen brindar información

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos; según Raul y Deslauriers (2011) la técnica entrevista sirve para recoger la opinión de los entrevistados a partir de su experiencia y conocimiento que tienen sobre la materia de estudio, a fin de dar un apoyo a la investigación.

Así pues, la presente investigación se utilizó la técnica entrevista, en donde se buscó profundizar este estudio llevándose a cabo entrevistas, las cuales permitieron como un apoyo secundario el abordar la información del estudio, teniendo presente la opinión de los funcionarios públicos que laboran en el MTPE. En la entrevista se realizaron preguntas semiestructuradas, a fin de que el entrevistado pueda explicar con más profundidad a través de respuestas abiertas.

Instrumento de recolección de datos; según Troncoso y Amaya (2017) la guía de entrevista se realiza en un ambiente de diálogo, aceptación y empatía lo que resulta importante para concretar el estudio del sujeto y también para el investigador, en donde se intercambiaron conocimientos y creencias en torno a una temática a partir de preguntas abiertas en las cuales el entrevistado responderá.

Se utilizó la guía de entrevista, en donde se realizaron preguntas abiertas a siete funcionarios públicos que laboran en el MTPE, los cuales brindaron su opinión, experticia y conocimiento a través de respuestas en razón de los objetivos del estudio. En su oportunidad, se validarán por expertos quienes darán una opinión favorable para usar el instrumento.

3.6 Procedimiento

Se establece de acuerdo con Hernández (2018), que a través del enfoque cualitativo se buscó detallar cada aspecto de la información obtenida, en aras de abordar la problemática de estudio que pueda ser de la mejor manera respecto a la realidad de los hechos, por los cuales se requiere llamar la atención y dando soluciones.

3.7 Rigor científico

Siguiendo el rigor científico se establece de acuerdo con Hernández (2018), que la investigación cualitativa ofrece mayor información y alcances sobre la situación

problemática estudiada. Por tanto, el sentido que una investigación tenga rigurosidad científica permite aseverar que la información considerada en la pertinente para brindar solución a la problemática del estudio.

Aunado a ello, se establecerá que una investigación con rigor científico siguió cuatro criterios: Dependencia, transferibilidad, conformabilidad y credibilidad. Dependencia. Se evidencia en que la investigación será dependiente de la recolección de la información que se encuentre, teniendo presente la problemática de estudio abordada. La transferibilidad. Se centra en que puede ser aplicada a distintas poblaciones, en el cual se inicia desde la colaboración que están presentes en otros proyectos. La conformabilidad. Está dada por verificar como fueron abordados los otros trabajos similares a la presente investigación teniendo en cuenta las conclusiones y recomendaciones. Credibilidad. Se toma en cuenta las fuentes científicas que resulten más necesarias.

3.8 Método de análisis de datos

Peña (2017) señala que el análisis de datos en la estructura cualitativa comprende caracterizar hechos o realidades teóricas a partir de los significados que se hayan obtenido como parte de la investigación, haciendo posible su interpretación y procesamiento de la información.

Se encuentran los siguientes métodos:

Método dogmático: Se empleó el método dogmático, donde se requirió un trabajo constante de lógica y de las técnicas jurídicas de interpretación por las reglas jurídicas del derecho positivo. En tal sentido, a través del método dogmático se contiene el conjunto de opiniones valorativas, en donde esta es utilizada para establecer las formulaciones jurídicas en base a la interpretación que se establezca (Nuñez, 2014). De tal manera, con el método dogmático, a través del razonamiento jurídico se procura la aplicación de la lógica formal y

estricta, en la cual se establezcan argumentos, postulados y dogmas a través de las principales teorías y principios de índole dogmático-jurídico.

Método exegético: Se empleará el método exegético, por cuanto se resaltará la interpretación de la normatividad jurídica, entendiendo los fundamentos jurídicos y los conceptos que se encuentran abordados en las leyes, toda vez que la aplicación de la lógica es imprescindible para el desarrollo del desdoblamiento de los postulados del derecho que se hayan en el plano del tratamiento jurídico de la vida real. (Nuñez, 2014).

Ambos serán indispensables para el procesamiento y sintetización de la información recabada a partir de la doctrina jurídica, jurisprudencia y normatividad jurídica, siendo así posible teniendo como pauta principal a la ficha de análisis documental, la cual será importante para abordar los principales contenidos jurídicos que se encuentran estructurados y desarrollados en la presente investigación.

Método inductivo-deductivo: Para establecer las interpretaciones que resulten más convenientes para profundizar los contenidos jurídicos de cada una de las variables, siento estas que requieren de desarrollo para contemplar los hechos en base a los contenidos abarcados. Igualmente, respecto al método deductivo se exponen las premisas que abordan a las variables de estudio, en lo cual se abarca las exposiciones y conclusiones del desarrollo de estudio (Rodríguez, A. y Pérez, A., 2017).

3.9 Aspectos éticos

Salazar et al. (2018) nos comenta que la ética es necesaria en la sociedad y en la academia, buscando descubrir las soluciones a los problemas que se encuentran establecidos en el estudio, de manera que es importante indicar y hacer incidencia en cada aspecto de la ética en el estudio.

Ciertamente, Ramos y López (2019), ya que consideraron a la ética una ciencia de la investigación dedicada a la moral. Así, se comprende a la ética como el proceso aprendizaje constante del hombre sobre el contexto que hay en su alrededor.

Siguiendo el Reglamento Universidad César Vallejo y de la Facultad de Derecho y Humanidades, en esta investigación se consideró el respeto a la propiedad intelectual. En ese sentido, este estudio representó un paso adelante para encontrar soluciones al abuso del uso de las TIC's por parte de los empleadores frente a la desconexión laboral de sus trabajadores. En este estudio se hizo uso adecuado del citado y aplicándose las fuentes bibliográficas en base a las normas internacionales de APA, respetándose la propiedad intelectual, además de someter este estudio por Turnitin para corroborar la similitud.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se utilizó la guía de entrevista, en la cual se realizaron preguntas abiertas a cinco funcionarios públicos que laboran en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al objetivo general y a los tres objetivos específicos siendo un total de doce preguntas.

Respecto al objetivo general: Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Pregunta 1: ¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Pues claro, el tiempo fuera del horario laboral constituye el tiempo libre del trabajador y debe tomarse de ese modo, es como que estamos en el trabajo hasta el cumplimiento del horario laboral, y después nos desconectamos del trabajo, igual en el trabajo remoto la situación es igual”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “Sí, porque te permite desligar las exigencias laborales psicológicas tensionales producto del trabajo remoto donde fácticamente no hay horario de ingreso ni de salida”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, considero que es importante puesto que los trabajadores necesitan desconectarse de las tecnologías de la información que tienen en el centro laboral”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, es esencial para los trabajadores puedan tomar un descanso después de su tiempo laboral”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, porque de ese modo el servidor puede descansar de la inmensa carga laboral que tiene durante el día”.

Pregunta 2: ¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Por supuesto, el trabajador tiene que cumplir con su horario laboral, lo demás es su tiempo libre, y le pertenece solo a él”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “No, porque al inicio del confinamiento fue abrupto, tanto para los empleadores y trabajadores lo que no permitió madurez organización y en consecuencia poner en práctica lo normado respecto a la desconexión laboral era difícil poner en práctica”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí claro, puesto que el trabajador a través de la desconexión laboral realiza actividades que no involucra trabajo y por ende tiene un descanso”. Estefany Echeagaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, puesto que deja claro que el trabajador tiene derecho a la desconexión del trabajo”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, de esa manera el trabajador tiene más claro cuáles son sus derechos”.

Pregunta 3: ¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “No, si tenemos en cuenta las leyes laborales, el trabajador no esta obligado a atender cosas del trabajo en su tiempo libre, es un derecho humano fundamental que debe ser respetado como en el trabajo presencial”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “Debería estar contenido en las matrices de análisis de riesgo IPERC de las instituciones como riesgo psicosocial relacionado a exigencias psicológicas. Se podría incorporar en las acciones del Plan SST, en todo caso lo que podría ajustarse es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de

Recursos Humanos señala que: “Creo que no, porque la desconexión es un derecho fundamental que todos los trabajadores deben tener cumplidos sus 8 horas de trabajo según lo referido en el contrato laboral”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, para que se tenga en claro que todo trabajador pasado el tiempo laboral establecido en los lineamientos del contrato puede pasar a retirarse y tomarse un descanso”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, por supuesto así ambas partes tienen en claro que un trabajador debe cumplir únicamente con su horario de trabajo”.

Tabla 3

Resultados de las entrevistas que responden al objetivo general

Objetivo general: Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas	Entrevistados	Respuestas
<p>Pregunta 1: ¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral?</p>	<p>Jessica Claribel Sánchez Macias</p>	<p>“Pues claro, el tiempo fuera del horario laboral constituye el tiempo libre del trabajador y debe tomarse de ese modo, es como que estamos en el trabajo hasta el cumplimiento del horario laboral, y después nos desconectamos del trabajo, igual en el trabajo remoto la situación es igual”</p>
	<p>Claudia Alvarez Dongo</p>	<p>“Sí, porque te permite desligar las exigencias laborales psicológicas tensionales producto del trabajo remoto donde fácticamente no hay horario de ingreso ni de salida”</p>

Gisela Romero Sánchez	“Sí, considero que es importante puesto que los trabajadores necesitan desconectarse de las tecnologías de la información que tienen en el centro laboral”
Estefany EcheGARAY Escate	“Sí, es esencial para los trabajadores puedan tomar un descanso después de su tiempo laboral”
Catherin Vilchez Reto	“Sí, porque de ese modo el servidor puede descansar de la inmensa carga laboral que tiene durante el día”.

Pregunta 2:

¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador?

Jessica Claribel Sánchez Macias	“Por supuesto, el trabajador tiene que cumplir con su horario laboral, lo demás es su tiempo libre, y le pertenece solo a el”
Claudia Alvarez Dongo	“No, porque al inicio del confinamiento fue abrupto, tanto para los empleadores y trabajadores lo que no permitió madurez organización y en

		consecuencia poner en práctica lo normado respecto a la desconexión laboral era difícil poner en práctica”
	Gisela Romero Sánchez	“Sí claro, puesto que el trabajador a través de la desconexión laboral realiza actividades que no involucra trabajo y por ende tiene un descanso”
	Estefany EcheGARAY Escate	“Sí, puesto que deja claro que el trabajador tiene derecho a la desconexión del trabajo”
	Catherin Vilchez Reto	“Sí, de esa manera el trabajador tiene más claro cuáles son sus derechos”
Pregunta 3: ¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial?	Jessica Claribel Sánchez Macias	“No, si tenemos en cuenta las leyes laborales, el trabajador no esta obligado a atender cosas del trabajo en su tiempo libre, es un derecho humano fundamental que debe ser respetado como en el trabajo presencial”
	Claudia Alvarez Dongo	“Debería estar contenido en las matrices de análisis de riesgo IPERC de las

instituciones como riesgo psicosocial relacionado a exigencias psicológicas. Se podría incorporar en las acciones el Plan SST, en todo caso lo que podría ajustarse es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Gisela Romero Sánchez

“Creo que no, porque la desconexión es un derecho fundamental que todos los trabajadores deben tener cumplidos sus 8 horas de trabajo según lo referido en el contrato laboral”

Estefany EcheGARAY
Escate

“Sí, para que se tenga en claro que todo trabajador pasado el tiempo laboral establecido en los lineamientos del contrato puede pasar a retirarse y tomarse un descanso”

Catherin Vilchez Reto

“Sí, por supuesto así ambas partes tienen en claro que un trabajador debe cumplir únicamente con su horario de trabajo”

Relativo al objetivo específico N° 1: Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Pregunta 4: ¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “El horario laboral establecido por pandemia, que aún se aplica, es el horario que se debe cumplir, no más”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “Los horarios tácitamente son los de trabajo antes de iniciada la pandemia, pero en el año 2021 eran variables, se desarrollaban actividades en la mayoría de los casos dentro del horario de trabajo, pero ocasionalmente se respondían tareas o entregables en cualquier momento del día”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, el trabajador cumplido su horario laboral, tiene el derecho para desconectarse de las tecnologías que contiene la institución”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, actualmente nuestra institución cuenta con horarios establecidos de trabajo, lo cual nos permite culminar nuestras actividades para luego desconectarnos de las tecnologías informáticas de la institución”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, el MTPE, cuenta con 3 horarios que permiten que el trabajador se acople y pueda realizar sus actividades de manera eficiente, cumpliendo con sus 8 horas de trabajo”.

Pregunta 5: ¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Si se afecta, básicamente porque como se depende de una plataforma remota, a veces por temas de conexión de internet, no permite avanzar el trabajo dentro del horario establecido, ya que el trabajo pudo verse interrumpido por un problema de conexión de

internet y esto va a originar que el trabajador trate de avanzar o cumplir su trabajo fuera del horario laboral”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “No, porque al estar realizando actividades dentro del domicilio, se podría compartir con los nuestros, en especial con los niños pequeños”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “No, porque tanto en el trabajo remoto y en el trabajo presencial, se tiene que cumplir con el tiempo laboral establecido de los trabajadores”. Estefany EcheGARAY Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, en forma remota considero que existe más trabajo y por ende no hay forma de descansar según nuestro horario establecido”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, porque en el trabajo remoto se trabaja más”.

Pregunta 6: ¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Bueno si se tiene problemas de conexión o problemas técnicos del equipo, si se va a originar un mayor estrés”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “El trabajo remoto sí contribuye al estrés propio de trabajo, pero no considero que sea significativamente realizarlo, sobre todo en los casos donde los miembros de la familia son independientes”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “No, porque uno debe tener claro la forma de organizarse para cumplir con los objetivos en el día a día, cumpliendo así también su horario de trabajo”. Estefany EcheGARAY Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, al existir mayor carga, existe mayor estrés para el trabajador”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, al trabajar más, existe mayor estrés laboral”.

Tabla 4

Resultados de las entrevistas que responden al objetivo específico N° 1

Objetivo Específico N° 1: Analizar de qué manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas	Entrevistados	Respuestas
<p>Pregunta 4: ¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's?</p>	Jessica Claribel Sánchez Macias	“El horario laboral establecido por pandemia, que aún se aplica, es el horario que se debe cumplir, no más”
	Claudia Alvarez Dongo	“Los horarios tácitamente son los de trabajo antes de iniciada la pandemia, pero en el año 2021 eran variables, se desarrollaban actividades en la mayoría de los casos dentro del horario de trabajo, pero ocasionalmente se respondían tareas o entregables en cualquier momento del día”
	Gisela Romero Sánchez	“Sí, el trabajador cumplido su horario laboral, tiene el derecho para desconectarse de las tecnologías que contiene la institución”
	Estefany Echeagaray Escate	“Sí, actualmente nuestra institución cuenta con horarios establecidos de trabajo, lo cual nos permite culminar nuestras actividades para luego desconectarnos de las tecnologías informáticas de la institución”

	Catherin Vilchez Reto	“Sí, el MTPE, cuenta con 3 horarios que permiten que el trabajador se acople y pueda realizar sus actividades de manera eficiente, cumpliendo con sus 8 horas de trabajo”
	Jessica Claribel Sánchez Macias	“Si se afecta, básicamente porque como se depende de una plataforma remota, a veces por temas de conexión de internet, no permite avanzar el trabajo dentro del horario establecido, ya que el trabajo pudo verse interrumpido por un problema de conexión de internet y esto va a originar que el trabajador trate de avanzar o cumplir su trabajo fuera del horario laboral”
<p>Pregunta 5:</p> <p>¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal?</p>	Claudia Alvarez Dongo	“No, porque al estar realizando actividades dentro del domicilio, se podría compartir con los nuestros, en especial con los niños pequeños”
	Gisela Romero Sánchez	“No, porque tanto en el trabajo remoto y en el trabajo presencial, se tiene que cumplir con el tiempo laboral establecido de los trabajadores”
	Estefany Echeagaray Escate	“Sí, en forma remota considero que existe más trabajo y por ende no hay forma de descansar según nuestro horario establecido”
	Catherin Vilchez Reto	“Sí, porque en el trabajo remoto se trabaja más”

<p>Pregunta 6: ¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores?</p>	Jessica Claribel Sánchez Macias	“Bueno si se tiene problemas de conexión o problemas técnicos del equipo, si se va a originar un mayor estrés”
	Claudia Alvarez Dongo	“El trabajo remoto sí contribuye al estrés propio de trabajo, pero no considero que sea significativamente realizarlo, sobre todo en los casos donde los miembros de la familia son independientes”
	Gisela Romero Sánchez	“No, porque uno debe tener claro la forma de organizarse para cumplir con los objetivos en el día a día, cumpliendo así también su horario de trabajo”
	Estefany Echeagaray Escate	“Sí, al existir mayor carga, existe mayor estrés para el trabajador”
	Catherin Vilchez Reto	“Sí, al trabajar más, existe mayor estrés laboral”

Relativo al objetivo específico N° 2: Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Pregunta 7: ¿Considera usted que los empleadores aplican la desconexión laboral para proteger los derechos fundamentales del trabajador?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “No necesariamente, por ello de repente se ha visto la necesidad de la regulación normativa”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “Yo creo que los empleadores consideran la existencia de la desconexión laboral no obstante la necesidad de servicio que se genera para el cumplimiento de los objetivos de los empleadores, provoca que se solicite actividades y tareas según la urgencia”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, pero siempre y cuando cumplan con los pendientes de su tiempo laboral, no considero apropiado desconectarse y no cumplir con lo establecido”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, aplican, pero a veces como trabajador tenemos mayores pendientes en el día y tenemos que si o sí rendir y culminar los pendientes para alcanzar el objetivo diario”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, el empleador reconoce que el trabajador solo tiene que cumplir con su horario establecido”.

Pregunta 8: ¿Considera usted que los empleadores asignan actividades laborales más allá de la jornada laboral a sus trabajadores?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “En algunos casos si, dependerá de los jefes”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “Es posible que sea de esa forma, los empleadores cubren los objetivos de trabajo”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “No, porque los empleadores tienen que es fundamental respetar el derecho de tiempo libre

después de su jornada laboral”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “No, el empleador tiene conocimiento que pasado el horario establecido, ya no puede asignar más pendientes al día”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Dependiendo, si hay pendientes que culminar con pendientes de trabajo”.

Pregunta 9: ¿Considera usted que la desconexión laboral permite realizar actividades laborales de manera más sencilla en el trabajo remoto?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “La desconexión laboral permitirá creo, disfrutar el tiempo libre que tenemos después del horario laboral, frente a jefes que no respetan ese derecho de disfrute del tiempo libre diario”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “No lo creo, la desconexión laboral ha sido, desde mi punto de vista una condición que se necesitaba, pero de facto los trabajadores hemos estado supeditados a desarrollar actividades en cualquier momento. Hubo una situación de disposición permanente”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Quizás, reduciendo el estrés por la cantidad de carga laboral que pueda tener un trabajador”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Creo que sí, porque al descansar, hay menos estrés, por ende, más motivación para realizar las labores más sencillas”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, se da la desconexión creo que sí, porque al descansar realizaría más eficiente el trabajo”.

Tabla 5

Resultados de las entrevistas que responden al objetivo específico N° 2

Objetivo Específico N° 2: Analizar de qué manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.		
Preguntas	Entrevistadas	Respuestas
Pregunta 7: ¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's?	Jessica Claribel Sánchez Macias	“No necesariamente, por ello de repente se ha visto la necesidad de la regulación normativa”
	Claudia Alvarez Dongo	“Yo creo que los empleadores consideran la existencia de la desconexión laboral no obstante la necesidad de servicio que se genera para el cumplimiento de los objetivos de los empleadores, provoca que se solicite actividades y tareas según la urgencia”
	Gisela Romero Sánchez	“Sí, pero siempre y cuando cumplan con los pendientes de su tiempo laboral, no considero apropiado desconectarse y no cumplir con lo establecido”
	Estefany EcheGARAY Escate	“Sí, aplican, pero a veces como trabajador tenemos mayores pendientes en el día y tenemos que si o sí rendir y culminar los pendientes para alcanzar el objetivo diario”
	Catherin Vilchez Reto	“Sí, el empleador reconoce que el trabajador solo tiene que cumplir con su horario establecido”.

<p>Pregunta 8:</p> <p>¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal?</p>	Jessica Claribel Sánchez Macias	“En algunos casos si, dependerá de los jefes”
	Claudia Alvarez Dongo	“Es posible que sea de esa forma, los empleadores cubren los objetivos de trabajo”
	Gisela Romero Sánchez	““No, porque los empleadores tienen que es fundamental respetar el derecho de tiempo libre después de su jornada laboral”
	Estefany EcheGARAY Escate	“No, el empleador tiene conocimiento que pasado el horario establecido, ya no puede asignar más pendientes al día”
	Catherin Vilchez Reto	“Dependiendo, si hay pendientes que culminar con pendientes de trabajo”
<p>Pregunta 9:</p> <p>¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores?</p>	Jessica Claribel Sánchez Macias	“La desconexión laboral permitirá creo, disfrutar el tiempo libre que tenemos después del horario laboral, frente a jefes que no respetan ese derecho de disfrute del tiempo libre diario”
	Claudia Alvarez Dongo	“No lo creo, la desconexión laboral ha sido, desde mi punto de vista una condición que se necesitaba, pero de facto los trabajadores hemos estado supeditados a desarrollar actividades en cualquier momento. Hubo una situación de disposición permanente”
	Gisela Romero Sánchez	“Quizás, reduciendo el estrés por la cantidad de carga laboral que pueda tener un trabajador”

Estefany EcheGARAY
Escate

“Creo que sí, porque al descansar, hay menos estrés, por ende, más motivación para realizar las labores más sencillas”.

Catherin Vilchez Reto

“Sí, se da la desconexión creo que sí, porque al descansar realizaría más eficiente el trabajo”

Relativo al objetivo específico N° 3: Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Pregunta 10: ¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Considero que sí, aunque como dije, no sería necesario la regulación, si los Jefes pensarán que el trabajo remoto tiene un horario como el trabajo presencial”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión de recursos humanos señala que: “No, yo creo que se pudo haber sido más preciso en su definición según marco normativo”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, porque el Decreto de Urgencia N° 127-2020 deja claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que son utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”. Estefany Echegaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, el decreto en mención deja en claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión del trabajador de los medios informáticos”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, es un decreto que deja claro los derechos que tiene el trabajador”.

Pregunta 11: ¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Por supuesto, hay que tener en cuenta que el trabajador tiene una familia, tiene sus temas personales que atender, disfrutar del descanso y del ocio”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “Claro, porque permitiría

salvaguardar la conciliación vida laboral familiar de los trabajadores”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Por supuesto que sí, es esencial que el trabajador se tome su descanso, luego de cumplir con su horario de trabajo”. Estefany Echeagaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, el trabajador tiene derecho de poder descansar en cualquier tipo de modalidad de trabajo”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, efectivamente debe ser aplicado en todas las modalidades de trabajo, especialmente en la remota”.

Pregunta 12: ¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía ejerciendo de manera presencial?

Jessica Claribel Sánchez Macias, Asistente en Servicio Social II, nos señala que: “Puede ser que no, ya que tenemos algunos jefes que piensan que el trabajo presencial en el único que demuestra que el trabajador cumple con su trabajo y su jornada, pero esa es un tema de la forma como gestionan sus recursos humanos algunos jefes”. Claudia Alvarez Dongo, especialista de gestión en recursos humanos señala que: “No, dependía de la necesidad de servicio, así como en algunas ocasiones dentro de las actividades de trabajo remoto se extendía la jornada de actividades más de 8 horas, pero en el trabajo presencial, conforme la necesidad de servicio uno se queda realizando trabajos en horarios fuera de la jornada laboral. Es relativo”. Gisela Romero Sánchez, Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “No, pero es porque se tiene que cumplir con los pendientes, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la Oficina”. Estefany Echeagaray Escate, asistente administrativo de Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos señala que: “Sí, como si fuera de manera presencial, uno considera que en el remoto puede tener más descanso, pero es tal cual asistir a la Oficina”. Catherin Vilchez Reto, analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina

General de Recursos Humanos refiere que: “Sí, tal cual estuviera de manera presencial”.

Tabla 6

Resultados de las entrevistas que responden al objetivo específico N° 3

Objetivo Específico N° 3: Analizar de qué manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021		
Preguntas	Entrevistados	Respuestas
	Jessica Claribel Sánchez Macias	“Considero que sí, aunque como dije, no sería necesario la regulación, si los jefes pensaran que el trabajo remoto tiene un horario como el trabajo presencial”
Pregunta 10: ¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020?	Claudia Alvarez Dongo	“No, yo creo que se pudo haber sido más preciso en su definición según marco normativo”
	Gisela Romero Sánchez	“Sí, porque el Decreto de Urgencia N° 127-2020 deja claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que son utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”
	Estefany Echeagaray Escate	“Sí, el decreto en mención deja en claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión del trabajador de los medios informáticos”

	Catherin Vilchez Reto	“Sí, es un decreto que deja claro los derechos que tiene el trabajador”
<p>Pregunta 11: ¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta?</p>	Jessica Claribel Sánchez Macias	“Por supuesto, hay que tener en cuenta que el trabajador tiene una familia, tiene sus temas personales que atender, disfrutar del descanso y del ocio”
	Claudia Alvarez Dongo	“Claro, porque permitiría salvaguardar la conciliación vida laboral familiar de los trabajadores”
	Gisela Romero Sánchez	“Por supuesto que sí, es esencial que el trabajador se tome su descanso, luego de cumplir con su horario de trabajo”.
	Estefany Echeagaray Escate	“Sí, el trabajador tiene derecho de poder descansar en cualquier tipo de modalidad de trabajo”
	Catherin Vilchez Reto	“Sí, efectivamente debe ser aplicado en todas las modalidades de trabajo, especialmente en la remota”
<p>Pregunta 12: ¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía</p>	Jessica Claribel Sánchez Macias	“Puede ser que no, ya que tenemos algunos Jefes que piensan que el trabajo presencial es el único que demuestra que el trabajador cumple con su trabajo y su jornada, pero esa es un tema de la forma como gestionan sus recursos humanos algunos Jefes”
	Claudia Alvarez Dongo	“No, dependía de la necesidad de servicio, así como en algunas ocasiones dentro de las actividades de trabajo

ejerciendo de manera presencial?

remoto se extendía la jornada de actividades más de 8 horas, pero en el trabajo presencial, conforme la necesidad de servicio uno se queda realizando trabajos en horarios fuera de la jornada laboral. Es relativo”

Gisela Romero Sánchez

“No, pero es porque se tiene que cumplir con los pendientes, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la Oficina”

Estefany EcheGARAY
Escate

“Sí, como si fuera de manera presencial, uno considera que en el remoto puede tener más descanso, pero es tal cual asistir a la Oficina”

Catherin Vilchez Reto

“Sí, tal cual estuviera de manera presencial”

En la siguiente sección se describió la discusión de resultados, aplicando respectivamente el método de triangulación en concordancia con los resultados encontrados en los instrumentos de recolección de datos denominado entrevista, teoría y antecedentes presentados a lo largo de este trabajo de investigación.

Respecto al objetivo general: Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Se encuentra que la desconexión digital es una herramienta laboral que brinda protección jurídica a los derechos laborales de los trabajadores, sobre todo cuando estos se encuentran a realizar actividades laborales más allá de su jornada laboral máxima, por lo que afecta el conciliar tanto lo laboral y personal, por cuanto se ven sometidos a cumplir con las tareas laborales diarias, en donde se evidencia una actitud del empleador por brindarle tareas al trabajador sin respetar su horario laboral establecido.

De tal manera, es obligación jurídica y de carácter laboral por parte del empleador el respetar el derecho a la desconexión digital en favor del trabajador, por cuanto tal derecho se configura a su vez cuando el trabajador se desconecta de todas las herramientas digitales, lo que de una u otra manera a que por parte del empleador se puedan ejecutar los descansos, licencias y el conciliar la vida privada con la laboral.

Tabla 7

Discusión usando el método de la triangulación de análisis que responde al objetivo general

Objetivo general: Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Entrevistas	Resultados	Antecedentes	Teorías y Bases Conceptuales
Pregunta 1	Todas las entrevistadas consideraran importante la desconexión laboral porque permite que los trabajadores puedan tomarse un descanso y tener consigo su tiempo libre.	Segales (2021) comenta que la desconexión laboral tiene relación con el tiempo de trabajo y conlleva a otros derechos, siendo importante conciliar el tiempo laboral con lo personal, de manera que así se evita el abuso de derecho en que los empleadores tengan a	Por la teoría de la primacía de la realidad laboral, nos encontramos ante la realidad de los hechos el trabajador se encuentra desempeñando sus actividades laborales que se indica en su contrato laboral, por lo que el empleador no puede exigir mayores actividades a los trabajadores fuera del cumplimiento de la jornada laboral. (Cortés, 2018).
Pregunta 2	La mayoría de las entrevistadas coinciden en señalar que el ordenamiento jurídico nacional considera importante que la desconexión laboral va relacionada con el descanso laboral, de manera que el trabajador tiene el disfrute de su tiempo libre.	los trabajadores a largas jornadas laborales después de haber cumplido con la suya.	Siendo esto una desnaturalización no solo del contrato laboral en su sentido
Pregunta 3	Esta dividida la opinión de las entrevistadas, la mayoría estima que es importante que haya una regulación especial para conceptualizar el derecho a la desconexión		

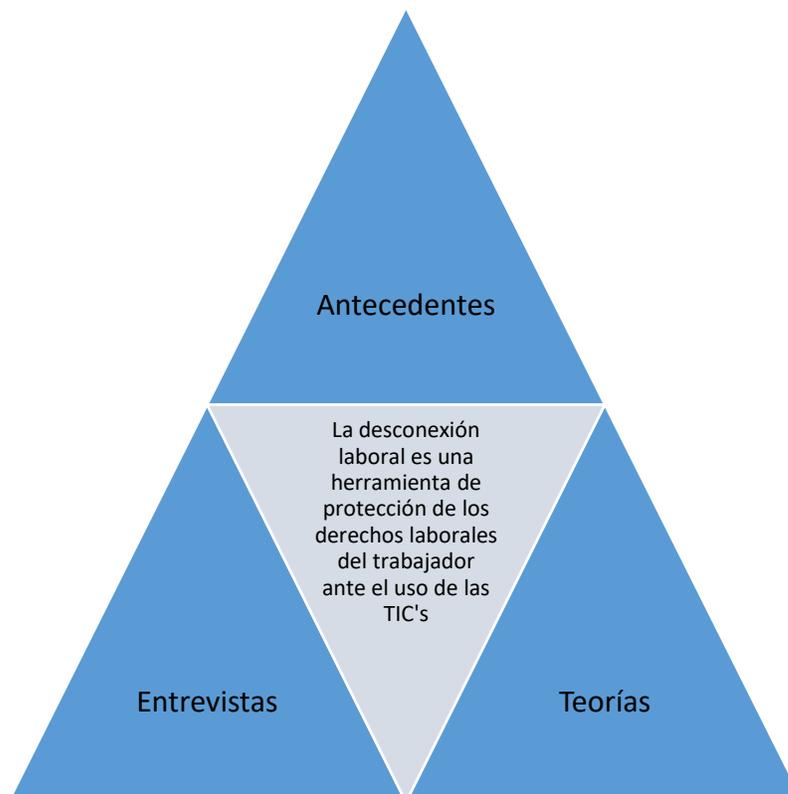
laboral, de manera que los derechos de los trabajadores sean respetados.

López (2022) concluyó material, sino también en torno a que la necesidad de lo laboral (Molina,2017). regular el derecho a la desconexión digital es Por eso, es imprescindible que los imprescindible, porque trabajadores dispongan de su facultad al trabajador a no tiempo personal sin estar sujetos atender requerimientos a la obligación de establecer después de la jornada comunicación con sus laboral. empleadores después de su jornada laboral (Vallecillo, 2020)

Comentario: Se concibe que la desconexión laboral es una herramienta jurídica de protección a los derechos de los trabajadores, en donde su importancia radica en el respeto por el empleador hacia el trabajador sobre el poder conciliar tanto la vida laboral con el aspecto personal, por lo que el ahondar en mayores actividades laborales fuera de su jornada laboral, por lo que la realidad empírica y de los hechos es lo que realmente prevalece en relación jurídica laboral, haciendo referencia de que tales derechos como el descanso laboral y tiempo personal y ocio es fundamental.

Figura 1

Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo general



Relativo al objetivo específico N° 1: Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

La desconexión digital coadyuva a que los trabajadores puedan tener la disponibilidad de tiempo para conciliar la vida privada-familiar con la laboral, dado que la hiperconectividad tecnológica dificulta a que los trabajadores no puedan concentrarse ni mucho menos tener presente el disfrute del tiempo personal, en lo cual a través del uso de las TIC's nos encontramos con la facultad del empleador en hacer permanecer conectados a los trabajadores fuera de su horario laboral.

Así, la desconexión digital es un gran avance en materia de derechos laborales de los trabajadores, en donde el empleador no puede exigir a los trabajadores la realización de las tareas o actividades laborales que tengan consigo el ser realizadas durante la jornada laboral ordinaria, dado que por la desconexión laboral se permite a que los trabajadores tengan la plena realización del disfrute de su tiempo personal, como también pueda llevarse a cabo por parte de los empleadores a que sus trabajadores lleven un desempeño de manera óptima.

Esta desconexión tiene su fundamento en el derecho de los trabajadores a no ser contactados a través de los medios informáticos por el empleador. En tal sentido, por la Covid-19 surgió una nueva forma de desempeñar las actividades laborales, teniendo presente que si en las relaciones laborales la utilización de las TIC's resulta importante para el desempeño del trabajador en lo que solicite su empleador no deberá estar condicionado los derechos laborales por los cuales han sido debidamente garantizados y protegidos en el marco constitucional peruano actual.

Tabla 8

Discusión usando el método de la triangulación de análisis que responde al objetivo específico N° 1

Objetivo específico N° 1: Analizar de qué manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.			
Entrevistas	Resultados	Antecedentes	Teorías y Bases Conceptuales
Pregunta 4	Todas las entrevistadas coinciden en que se viene cumpliendo en el MTPE el respeto por la jornada laboral de los trabajadores, en donde los empleadores no pueden exigir más allá de la jornada laboral establecida en el contrato laboral.	Idrovo y Proaño (2021) advierten que la desconexión laboral tiene involucramiento con el disfrute del tiempo personal, así como del goce en el bienestar de los trabajadores, evidenciando que tal desconocimiento de derechos significa una violación a tales derechos de trabajador.	Se tiene presente la teoría del derecho al descanso laboral, la misma que es reconocida en favor de los trabajadores y también como límite al tiempo de trabajo que transcurre en su periodo de jornada aboral ordinaria. (Pérez, 2019).
Pregunta 5	La opinión de las entrevistadas se encuentra dividida, tres de ellas consideran que el trabajo remoto sí afecta el disfrute del tiempo personal, y dos de ellas considera que laborar de manera remota es importante porque	López (2018) advierte que los empleadores invaden el espacio personal de sus trabajadores por lo que el trabajador sea perturbado con sobrecarga	La desconexión laboral garantiza el tiempo laboral del trabajador, así como el respeto a la intimidad personal (Taléns, 2019).

permite a los trabajadores laborar de la que ya pueda tener conciliar la vida personal con la en su jornada laboral ordinaria. familiar, haciendo posible que los derechos laborales gocen de protección jurídica. Távara (2019) señala que el empleador ejerce un poder de

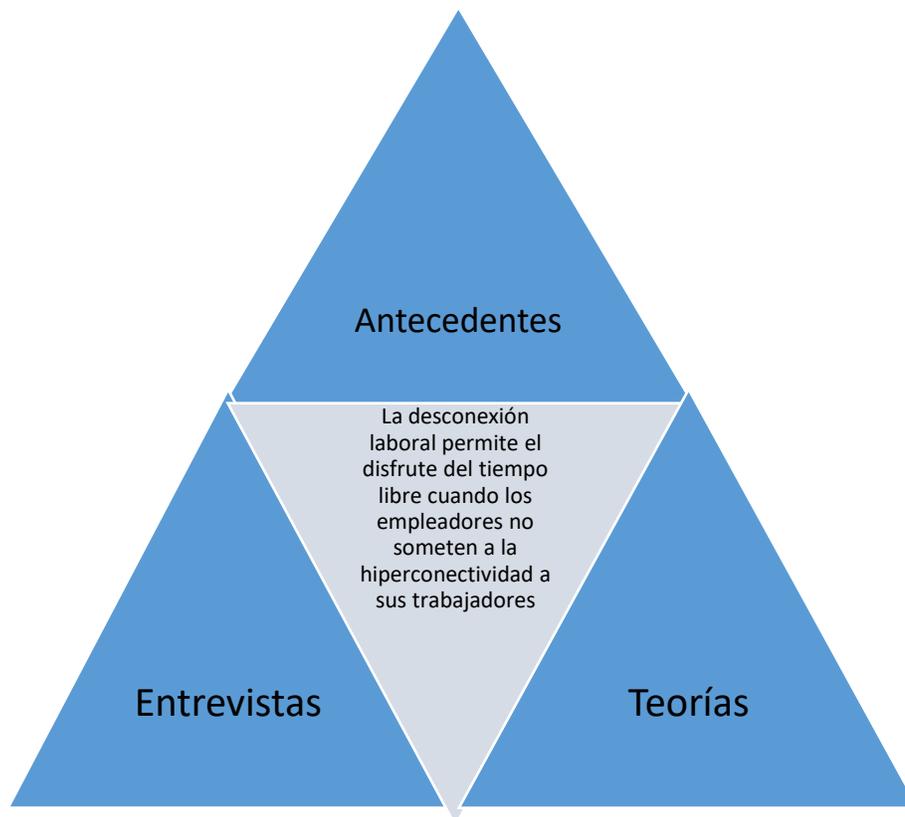
Pregunta 6

La mayoría de las entrevistadas consideran que al trabajar más e igualmente estar largas horas de trabajo, hace que existe mayor estrés en los trabajadores por modalidad remota. después de haber cumplido con su jornada laboral, generando mayor estrés al permanecer largas horas de trabajo continuo.

Comentario: La desconexión laboral permite a los trabajadores el derecho al descanso laboral, como también al tiempo del ocio y del tiempo familiar, de manera que a los trabajadores se les debe cumplir con cada una de sus expectativas salariales, pero a su vez se tiene presente que el respeto a su jornada laboral ordinaria es fundamental para concebir la fundamentación de sus derechos, comprendiendo por parte de los empleadores que la utilización de las TIC's en largas horas diarias de trabajo afecta el rendimiento de los trabajadores.

Figura 2

Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo específico N° 1



Sobre el objetivo específico N° 2: Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Se destaca que la desconexión digital es una herramienta fundamental para el teletrabajo que desempeñan los trabajadores, de manera que los empleadores puedan cumplir con sus colaboradores dentro de los cánones que exige la legislación laboral, en donde se permita cumplir con el descanso laboral y el tiempo libre, haciendo posible que los empleadores tengan como objetivo elaborar una política interna en las actividades laborales dedicadas a los trabajadores.

En ese sentido, es importante abordar el derecho a la desconexión digital como la mera aplicación que supone el reconocer los derechos laborales de los trabajadores, en cumplimiento con la legislación laboral nacional, en donde se permita la mera protección jurídica de sus derechos. Las relaciones laborales no solo son el vínculo normativo que genera derechos laborales en el marco de la relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador, sino además del descanso y vacaciones.

Tabla 9

Discusión usando el método de la triangulación de análisis que responde al objetivo específico N° 2

Objetivo específico N° 2: Analizar de qué manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.			
Entrevistas	Resultados	Antecedentes	Teorías y Bases Conceptuales
Pregunta 7	La mayoría de las entrevistadas considera que es importante para el empleador cumplir con el horario laboral establecido en el contrato de trabajo para materializar los derechos del trabajador.	Távora (2019) destaca que el empleador al valerse de la utilización de las TIC's debe asegurarse de cumplir con la jornada laboral ordinaria en favor del trabajador, dentro de los horarios por los cuales ha sido suscrito el contrato laboral, evidenciándose así que la desconexión digital permite la plena disponibilidad de derechos de los trabajadores.	Por la teoría del descanso laboral se conceptualiza que el empleador deberá cumplir con el pleno reconocimiento de los derechos del trabajador, colocando énfasis en el disfrute del tiempo personal y también en la vida familiar de los trabajadores más allá de las actividades laborales que vienen cumpliendo los trabajadores en un determinado tiempo. (Chartzam, 2021). Dentro de las exigencias y condiciones laborales se
Pregunta 8	La mayoría de las entrevistadas indicaron que el empleador debe tener el pleno conocimiento de que pasado el horario laboral del trabajador debe respetarse su disfrute al tiempo personal y familiar.		

Pregunta 9

La mayoría de las entrevistadas consideran que la desconexión laboral ha permitido que los trabajadores puedan tener mayor tiempo de descanso, así como también el conciliar la vida personal con los horarios de trabajo, permitiendo la garantía y reconocimiento de sus derechos laborales.

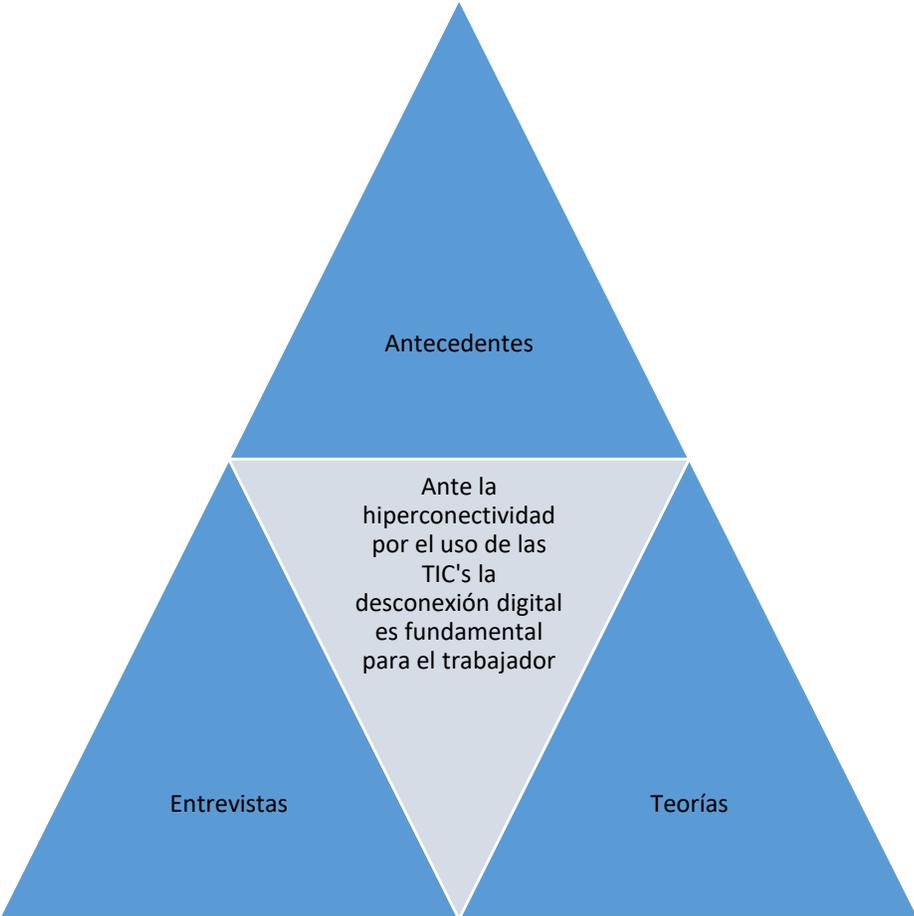
López (2018) señala que los empleadores invaden el espacio personal del trabajador al no existir una regulación en el derecho interno nacional respecto a la desconexión digital.

encuentran establecidas que los empleadores les puedan facilitar todas las herramientas tecnológicas que permitan realizar su labor más eficiente y necesaria posible (Sánchez, 2022)

Comentario: A través de la desconexión digital se brinda tutela jurídica a los derechos laborales de los trabajadores, comprendiendo que estos se encuentran en una relación jurídica laboral con los empleadores, de manera que se deberá abordar la plena consideración de tal derecho para no exponer a los trabajadores a enormes jornadas laborales de las que ya hubiera cumplido el trabajador conforme a los horarios considerados en el contrato laboral.

Figura 3

Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo específico N° 2



Teniendo en cuenta el objetivo específico N° 3: Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

El Decreto de Urgencia N° 127-2020 conceptualizó el derecho de los trabajadores respecto a la desconexión digital, con propósito de garantizar el descanso laboral e igualmente cumplir las jornadas máximas de trabajo. Precisamente, el empleador en el marco de las relaciones laborales se encuentra jurídicamente a no solo destinar y facilitar las actividades laborales a través de las tecnologías de la información, sino además llevar a cabo el pleno respeto por los derechos laborales.

Así pues, la desconexión digital radica en la decisión del trabajador de tener la posibilidad de elegir con libertad a no responder o atender llamadas, mensajes o correos electrónicos que se encuentren relacionados con las actividades laborales por las cuales se vienen desempeñando fuera de haber ya cumplir con su jornada laboral ordinaria, sin que ello implique necesariamente que pueda estar perjudicado, dado que la desconexión digital va relacionada con el descanso laboral efectivo que corresponde a todo trabajador.

Ciertamente, la desconexión digital permite a los trabajadores en modalidad a distancia el evitar la sobreexplotación de las actividades laborales, además del desempleo y subempleo, permitiendo que en el periodo de pandemia de Covid-19 haya un pleno cumplimiento y respeto de la jornada laboral ordinaria a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020. Ello, porque la sobrecarga laboral afecta el desempeño, salud y bienestar de los trabajadores, considerándose que el descanso laboral mediante la desconexión laboral debe ser concretizada en favor de los trabajadores, toda vez que las nuevas tecnologías de la información pueden tener tanto un impacto positivo como negativo en la vida de las personas, sobre todo considerando cuando el empleador exige a sus trabajadores el laborar hiperconectado.

Tabla 10

Discusión usando el método de la triangulación de análisis que responde al objetivo específico N° 3

Objetivo específico N° 3: Analizar de qué manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.			
Entrevistas	Resultados	Antecedentes	Teorías y Bases Conceptuales
Pregunta 10	La mayoría de las entrevistadas considera que el decreto en mención deja en claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión del trabajador de los medios informáticos.	López (2022) comenta que es importante abordar una regulación jurídica específica respecto a la desconexión digital, previéndose la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que el trabajador al encontrarse a seguir laborando a largas horas de jornada laboral se	La teoría de la desconexión laboral apunta a que los derechos de los trabajadores deben ser respetados por el empleador sin que medie el desconocimiento o abuso de derecho, dado que el realizar actividades y a la vez conciliar la vida familiar con lo mismo, además del disfrute del tiempo personal será difícil de tener la plena satisfacción del mismo. (Taléns, 2019). Los derechos laborales son de notable importancia para lograr las
Pregunta 11	Todas las entrevistadas consideran que es esencial que el trabajador se tome su descanso, luego de cumplir con su horario de trabajo por lo que la desconexión laboral debe ser		

aplicada en todas las relaciones de trabajo sea de cualquier modalidad presencial, remota o mixta. estaría vulnerando sus derechos laborales. condiciones de libertad y dignidad humana de las personas. (Patlán, 2016).

Mera y Rivera (2021) indica que el empleador debe reconocer la

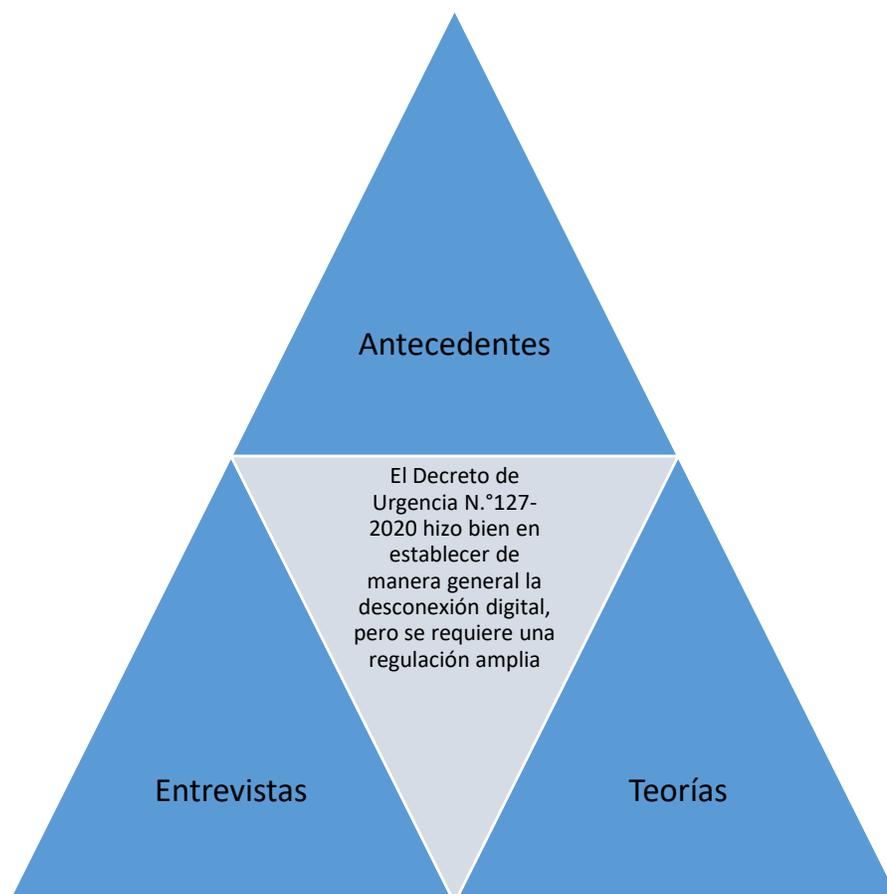
Pregunta 12

La mayoría de las entrevistadas advierte que en la modalidad remota durante el estado de emergencia hubo momentos en que los trabajadores debían cumplir con mayores jornadas laborales. desconexión laboral porque es un derecho fundamental e imprescindible del trabajador.

Comentario: Es importante que en el ordenamiento jurídico nacional se vaya a conceptualizar e implementar la regulación del derechos a la desconexión digital abarcando los derechos laborales que se encuentran en su sentido jurídico, de manera que en el marco de la relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador no haya mayor inconveniente para destacar tal derecho como la herramienta jurídica útil en favor de los derechos laborales de los trabajadores, cuando estos ya cumplieron con su jornada laboral.

Figura 4

Triangulación de las entrevistas, antecedentes y teorías respecto al objetivo específico N° 3



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La desconexión digital es fundamental para asegurar los derechos laborales de los trabajadores, por cuanto se permite la plena disponibilidad del trabajador para hacer efectivo su derecho a la vida privada y el derecho a la recreación y ocio, permitiendo que las labores que se le asignen al trabajador por parte del empleador sean únicamente destinadas dentro de su jornada laboral ordinaria, ya que fuera de su horario se encuentra en una situación de acceso al descanso laboral, en lo cual el empleador no puede seguir manteniendo contacto con sus trabajadores.

SEGUNDA: Se establece que el descanso laboral no va únicamente restringido al derecho al descanso laboral, sino también al acceso pleno de la jornada laboral, teniéndose presente que los trabajadores no deben permanecer conectados a través de largos horarios laborales en las herramientas tecnológicas o digitales que son dadas de una manera regular por el empleador a sus trabajadores, previéndose de que estas no pueden ser usadas a través del abuso o bajo acceso irregular del mismo, en lo cual vaya a limitar los derechos laborales de los trabajadores.

TERCERA: La hiperconectividad afecta gravemente los derechos laborales de los trabajadores, haciendo que estos se vean limitados en su acceso al tiempo de descanso laboral, además de poner en peligro la salud, la privacidad y por supuesto el conciliar tanto la vida privada como familiar con el ejercicio laboral que vienen desempeñando los trabajadores en su jornada laboral. Precisamente, la desconexión laboral permite al trabajador encontrarse permanentemente conectado fuera de la jornada laboral diaria.

CUARTA: El uso indiscriminado de las TIC's a través de la hiperconectividad vulnera el derecho al descanso laboral y a una jornada laboral máxima, dado que esta situación de hiperconexión produce fatiga laboral en los trabajadores cuando se encuentran a largas horas fuera de su horario laboral para

cumplir con las actividades laborales que le son asignadas por su empleador, de manera que la desconexión laboral o digital implica no utilizar las herramientas digitales empleadas en la jornada laboral, durante se concreta el descanso laboral de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda llevar a cabo una mayor difusión sobre el derecho a la desconexión digital en los centros laborales, con el propósito de concretizar un conocimiento mucho más informado en lo que vaya orientado para asegurar los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran en las relaciones laborales con sus empleadores a través de la utilización de las herramientas digitales de las TIC's, haciendo posible evitar toda controversia y conflicto laboral que vaya encaminado a vulnerar derechos.

SEGUNDA: Es importante abordar mayores investigaciones en derecho que vayan direccionadas a tutelar los derechos laborales de los trabajadores, teniendo conocimiento que el derecho a la desconexión laboral va dedicado a otorgar una debida protección a la salud, la familia, el ocio y la vida personal del trabajador, dado que son instituciones jurídicas como también el respeto a la jornada laboral máxima y la realización del trabajo decente de los trabajadores.

TERCERA: La desconexión digital es una herramienta fundamental que le pone límites al empleador, por lo que resulta indispensable que en cada centro de labores se adopte de una u otra manera la predisposición de proteger debidamente los derechos laborales de los trabajadores, haciendo posible que la regulación del uso de las TIC's en cada actividad laboral sea limitada por los empleadores, toda vez que la hiperconectividad causa afectación a la salud y vida privada de los trabajadores.

CUARTA: Es necesario llevar a cabo una adecuada regulación en el ordenamiento jurídico nacional que permita conceptualizar el derecho a la desconexión digital exponiendo la desproporción que existe entre los trabajadores y los empleadores, en lo cual traerá consigo beneficios no solo para los trabajadores sino también para los empleadores, por cuanto permite que las relaciones laborales sean mucho más eficientes, sin que medie el abuso de

la hiperconectividad por los empleadores a los trabajadores cuando estos se encuentran fuera de su jornada laboral ordinaria.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2020). El derecho del teletrabajador a la desconexión vulnera la jornada máxima laboral. *Revista UNIANDES Episteme*, 7(1), 1080-1088. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298048>
- Bautista, J., Prieto, I. y Nañez, E. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana. Tesis de Pregrado*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexion_laboral.pdf
- Brigard Urrutia. (2021, agosto 11). Implementación del régimen de trabajo remoto en Colombia. Brigard Urrutia. <https://bu.com.co/es/insights/noticias/implementacion-del-regimen-de-trabajo-remoto-en-colombia>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *CES Derecho*, 11(1), 1-2. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Carranco, S. (2021). Estrés laboral en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: Casos de estudios en Guayaquil y Salitre, durante el periodo 2020-2021. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 5(3), 4-18.
- Camós, I. y Sierra, A. (2021). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 1053-1074. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50492020000100256&script=sci_arttext&tlng=en
- Chartzman, A. (2021). La desconexión digital a la luz de un derecho fundamental. *Revista IDEIDES*, 1-9. Obtenido de <http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundamental/>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. y Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del Covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-54. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489>
- Cialti, P. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(137), 163-181. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Cobo, J. (2014). El concepto de las tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. *Revista ZER*, 14(27),

- 295-318. Obtenido de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/40999/2636-8482-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, M. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de Prestación de Servicios. *Verba Luris*(40), 111–127. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571>
- Cruz, M., Pozo, M., Aushay, H. y Arias, A. (2019). Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. *Revista de Comunicación*, 9(1), 1-15. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-41422019000100044&script=sci_abstract&lng=es
- Culqui, A. y Gonzales, A. (2016). El Teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho y Sociedad*, 95-109. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- Fernández, S. (2020). Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el Derecho italiano. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(155), 177-190. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7801697>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: PUCP.
- Gutiérrez, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de Derecho*(31), 1-13. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/f7f0/2eb4c3875f4a47e62aeb495456c30fd18dd8.pdf>
- Guzmán, I. y Lozada, V. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para la promoción de la seguridad y salud del trabajador. Tesis de Pregrado*. Barraquilla: Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8502/La%20desconexi%C3%B3n%20digital%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%20como%20herramienta%20para%20promoci%C3%B3n%20de%20la%20seguridad%20y%20la%20salud%20del%20trabajador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de investigación*. México: McGrawHill.

- Idrovo, S. y Proaño, J. (2021). *La inserción del derecho a la desconexión en el teletrabajo como una medida preventiva a la explotación laboral en la Legislación Laboral Ecuatoriana de 2020. Tesis de Pregrado*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58217/1/BDER-TPrG%20274-2021%20Sandra%20Idrovo%20-%20Richard%20Proa%c3%b1o.pdf>
- López, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas. Tesis de Posgrado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22161>
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano. Tesis de Pregrado*. Huaráz: Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J. (2021). El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación. *Revista de Jurisprudencia española*(1), 1-11. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001185
- Mendoza, D. (2021). *Incorporación de la desconexión tecnológica laboral al Decreto Legislativo N.º 854 para proteger el derecho al descanso laboral del trabajador. Tesis de Pregrado*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8133/Mendoza%20Mundaca%20Diana%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mera, J. y Rivera, D. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador en la modalidad del teletrabajo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53329/1/Mera%20Jos%c3%a8-Rivera%20Dennise%20BDER-TPrG%20091-2021.pdf>
- Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(138), 249-283. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Mora, C. y Puma, A. (2020). *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota en Perú*. Cusco: Universidad Andina del

- Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1
- Neill, D., y Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica (Primera edición ed.)*. Machala: UTMACH.
- Núñez, A. (2014). Dogmática legal. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*(6), 245-260. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60262993/Dogmatica_Juridica20190811-105553-1xozu95-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1658365528&Signature=bBdVqWSuSjao9TebM~n0Q2gkiLmfoFZ~ugo6~9wvN-j~r2fCHu~6gq1HdYAdmu46ThFL-tZ8mVvshHXW1o1D~p26gzlJyVmhlJlrDswDpKwi8drqOG
- Paladines, J., Figueroa, G., & Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Peña, S. (2017). *Análisis de datos*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*, 14(45), 257- 275. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Pérez, I. (2019). La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario jurídico y económico escurialense*(52), 101-124. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Revista LABOREM*(23), 335-358. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>
- Ramos, G. y López, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*(3), 185-199. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v45n3/0718-0705-estped-45-03-185.pdf>
- Raul, L. y Deslauriers, J. (2011). Obtenido de La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3756178>

- Reche, N. (2019). La Desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *Revista IUS Labor*(3), 31-54. Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3885005/228606452/3.+Reche.pdf/da310e08-ebe0-be4a-9373-6860302a375e>
- Rivas, L. (2015). Capítulo 6 La definición de variables o categorías de análisis. *Método de investigación*, 107-118. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/286288002_Capitulo_6_La_definicion_de_variables_o_categorias_de_analisis
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Romero, C. (2015). LA CATEGORIZACIÓN UN ASPECTO CRUCIAL EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Revista de Investigaciones Cesmag*, 11(11), 113-118. Obtenido de https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_In_v_cualitativa.pdf
- Sacristán, L. (2021). El Derecho a la Desconexión Digital. *Revista Higienistas*(1), 1-10. Obtenido de <https://revistahigienistas.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital/>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Sánchez, C. (2022). DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL. *Revista de Derecho*, 21, 247-275. Obtenido de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2914>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Segales, I. (2021). *Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual para favorecer la vida en familia del teletrabajador*. Tesis de Pregrado. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28363/TD-5683.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, L. (2021). Propuestas para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú. *Revista Laborem*(25), 185-207. Obtenido de

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-185-207.pdf>

- Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(17), 150-161. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>
- Tavara, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral : un límite al poder de dirección. Tesis de Pregrado*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf
- Távvara, M. y Chira, G. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *Revista de Investigación de Derecho*, 9(2), 73-87. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961694>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Reflexión*, 65(2), 329-332. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Trujillo, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista de Relaciones Laborales*, 45, 257--275. Obtenido de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21955
- Trujillo, F. (2022). Las personas trabajadoras que ocupan "puestos directivos" y su derecho a la desconexión digital en el trabajo. *DERECHO Y TECNOLOGÍA*(1), 148-167. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/394507>
- Vallecillo, R. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 210-236. Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/836

ANEXOS

Anexo 1

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

TEMA	PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
“El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021”	¿Cómo la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?	<p>a. ¿De qué manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al trabajo remoto en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?</p> <p>b. ¿De qué manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?</p>	Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021.	<p>a. Analizar si la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021.</p> <p>b. Analizar si la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021.</p>	<p>Categoría 1 Desconexión Laboral</p> <p>Categoría 2 Trabajo Remoto</p>	<p>1) Disfrute del tiempo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia del tiempo libre u ocio recreativo • Importancia de la vida privada-familiar • Importancia de la salud emocional • Dignidad del trabajador <p>2) Protección laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Perú • Decreto de Urgencia N° 026-2020 • Decreto de Urgencia N° 127-2020 • Derechos fundamentales <p>1) Trabajo remoto y el uso de las TIC's en las relaciones laborales y sus ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Smartphone • Redes sociales <p>Ventajas de las TIC's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora en el estado emocional • Facilidad del contacto • Comunicación entre diferentes personas <p>3)Teletrabajo - Ley N° 31572</p> <p>4)Legislación comparada sobre el trabajo remoto</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Participantes: 05 funcionarios públicos que laboran en el MTPE</p> <p>Técnica e instrumento: Entrevista y Guía de Entrevista.</p> <p>Procesamiento de la información: Método dogmático, método inductivo-deductivo</p>

		<p>c. ¿De qué manera la desconexión laboral protege la salud del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021?</p>		<p>c. Analizar si la desconexión laboral protege la salud del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021.</p>			
--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 5



ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Julaca, 08 de diciembre del 2022

Dr. Edwin Flores Castillon

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar Instrumento de Investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: "La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021".

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar cómo el derecho de la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger los derechos del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con esta investigación, validando en calidad de experto dicho Instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedoras de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



.....
Rosario Eva Natalia SÁENZ CUROTTO



Edwin Flores Castillon
Abogado
4 JUL 2022

Escaneado con CamScanner

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edwin Flores Castillon, Doctor en Derecho, de profesión abogado, con DNI N° 10797168, desempeñándose como abogado litigante.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento, Guía de Entrevista " La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre: "La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021"	Deficiente	Aceptable	Buena	Muy buena	Excelente
1. Claridad			x		
2. Objetividad				x	
3. Actualidad			x		
4. Organización			x		
5. Suficiencia			x		
6. Intencionalidad			x		
7. Consistencia			x		
8. Coherencia				x	
9. Metodología			x		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Juliaca.

Doctor: Edwin Flores Castillon

DNI N°: 10797168

Especialidad en: Doctor en Derecho

E-mail: edwinflocas@hotmail.com



Edwin Flores Castillon
ABOGADO
C.A.P. 21481

"La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado												x									
Objetividad	Está expresado en conductas observables																					
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					

CURRÍCULUM VITAE

 **EDWIN FLORES CASTILLON**

DATOS PERSONALES

Página web personal: **http://**
Género: **Masculino**
Documento de Identidad: **10797168**
Fecha Nacimiento: **24/05/1977** - **PERÚ**
Correo: **edwinflores@hotmail.com**
Dirección: **URB. SAN FRANCISCO 2DA. ETAPA MZ. C LT. 15**
Procedencia: **PUNO** / Vivia: **SAN ROMAN** / Dest: **JULIACA**
Teléfono: **991698036** -

FORMACIÓN ACADÉMICA (FUENTE: SUNEDU)

BACHILLER
Título: **BACHILLER EN DERECHO**
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

DOCTORADO
Título: **DOCTOR EN DERECHO**
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

DOCTORADO
Título: **DOCTOR EN EDUCACION**
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

Escaneado con CamScanner

10

Título: ABOGADO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

LICENCIADO / TÍTULO

Título: LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD: LENGUAJE Y COMUNICACION
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
PERÚ

MAGISTER

Título: MAESTRIA EN DERECHO, ESPECIALIDAD: DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

MAGISTER

Título: MAGISTER EN DERECHO, ESPECIALIDAD: DERECHO PROCESAL PENAL
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

SEGUNDA ESPECIALIDAD

Título: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL, ESPECIALIDAD: EDUCACION BASICA ALTERNATIVA Y TUTORIA
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
PERÚ

FORMACIÓN ACADÉMICA

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

EXPERIENCIA PROFESIONAL

ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

04/2018 **Cargo:** Docente Contratado

04/2018 07/2018 **Cargo:** Docente Contratado

Ficha CTI Vitae



FIGURA IDENTIFICADORA

Esta figura se utiliza después de haberse con una identidad de usuario (IUS)



Fecha de última actualización: 09-10-2020

ORCID

(Escriba aquí su ORCID)

DATOS PERSONALES

Nombre:		Apellido(s):		
Código:		Código de identificación:		
Módulo:		Código de departamento:		
Responsabilidad:		Código de cargo:		
Fecha de nacimiento:		Sexo:		

EXPERIENCIA LABORAL

Organización	Cargo	Fecha inicio	Fecha fin
Universidad César Vallejo	Asesor de Investigación	2016-01-01	Presente

EXPERIENCIA LABORAL COMO DOCENTE

Organización	Código de identificación	Fecha inicio	Fecha fin	Fecha fin
Universidad César Vallejo	10000000000000000000	2016-01-01	2016-01-01	2016-01-01

EXPERIENCIA COMO ASESOR DE TESIS

Organización	Tesis	Asesor	Asesorado	Fecha de inicio	Fecha de fin
--------------	-------	--------	-----------	-----------------	--------------

EXPERIENCIA COMO EVALUADOR Y/O FORMULADOR DE PROYECTOS

Año	Tipo de proyecto	Entidad beneficiaria	Metodología de evaluación	Monto proyectado (USD)
-----	------------------	----------------------	---------------------------	------------------------

DATOS ACADÉMICOS

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
MAESTRÍA	INVESTIGACIÓN JURÍDICO ECONÓMICO DERECHO CIVIL Y COMERCIAL	UNIVERSIDAD ANDRÉS BASTO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA	PERÚ	UNIVERSIDAD
MAESTRÍA	ANÁLISIS DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	UNIVERSIDAD ANDRÉS BASTO FACULTAD DE MEDICINA	PERÚ	UNIVERSIDAD
MAESTRÍA EN	INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA	UNIVERSIDAD ANDRÉS BASTO FACULTAD DE MEDICINA	PERÚ	UNIVERSIDAD
ESPECIALIDAD EN	BIOMÉDICA	UNIVERSIDAD ANDRÉS BASTO FACULTAD DE MEDICINA	PERÚ	UNIVERSIDAD
ESPECIALIDAD	DOCTORADO EN BIOMÉDICA	UNIVERSIDAD ANDRÉS BASTO FACULTAD DE MEDICINA	PERÚ	UNIVERSIDAD
DOCTORADO	DOCTORADO EN EDUCACIÓN ESPECIALIZADA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO	UNIVERSIDAD NACIONAL HERIQUÉN	PERÚ	UNIVERSIDAD
ABOLUCIÓN	ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL EN EL DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL HERIQUÉN	PERÚ	UNIVERSIDAD

IDIOMAS

#	Idioma	Nivel	Comenzado en	Finalizado	Lengua Materna
---	--------	-------	--------------	------------	----------------

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Tipo de producción	Título	Primer autor	Año de Producción DOI	Revista/Revista Científica/Revista de la UCV	Cantidad de citas
--------------------	--------	--------------	-----------------------	--	-------------------

* Sólo se presentan los autorías para la producción (que artículos y videos).
 ** Cantidad no disponible para el año de la publicación.
 *** La revista no tiene cantidad en el año de la publicación.

OTRAS PRODUCCIONES

Tipo de Producción	Título	Año de Producción	Título de la fuente
--------------------	--------	-------------------	---------------------

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título	Descripción	% de financiamiento	Fecha PI	Sea Principal	Área DGB
--------	-------------	---------------------	----------	---------------	----------

PROYECTOS DE OICID

Título	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha Fin
--------	-------------	-----------------	-----------

DISTINCIONES Y PREMIOS

Institución	Descripción	País	Fecha premiación
-------------	-------------	------	------------------

DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Tipo de PI	Estado	Título de la PI	Tipo de Participación	País
------------	--------	-----------------	-----------------------	------

PRODUCTOS DE DESARROLLO INDUSTRIAL

Descripción	Tipo de Desarrollo	Tipo de Participación	Estado del Desarrollo	Área
-------------	--------------------	-----------------------	-----------------------	------

Contacto Investigador (a)

Los investigadores son responsables de sus actividades e integran el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de la cual podrá ser evaluado en cualquier momento por el CONCYTEC.
 De cualquier modo a efectos de la información y otros documentos adjuntados al CONCYTEC, podrá ser de ayuda el registro en portales de información de bases de datos dependientes.

25/11/22, 9:33

Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI

{ La información de este directorio es autoreferenciada, por lo que el contenido de cada perfil es de responsabilidad exclusiva de la persona inscrita; y por lo tanto, no debe ser considerado como una fuente de información oficial. }

ALICIA
Dirección y Consejo
de CTI para la Innovación

BIBLIOTECA
VIRTUAL

Calle División 1627 - Sur - Lima - Perú - Correo: 01601-0001 - 01 620 4040 (línea gratuita)

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL GERMANO

Apellidos	FLORES CASTELLON
Nombre	EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	19797168

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUAN LUQUE MAMANI
Secretario General	PASCUAL HUACASI SUCASACA
Director De La E.p.g	MIGUEL ANGEL CRUZ VELASQUEZ

INFORMACIÓN DEL TÍTULO

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN DERECHO
Fecha de Expedición	27/01/2012
Resolución/Acto	031-12-CU-R-UANCV
Diploma	A893554



Santiago de Surco, 08 de Octubre de 2020

[Firma manuscrita]
JESUS ANTONIO VEGA GUTIERREZ
 JEFE

Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria
 Móvil: Servicio de
 Agentes automatizado.
 Fecha: 20/10/2020 09:55:19 -0500

Este documento puede ser verificado en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) (www.sunedu.gob.pe), utilizando los datos de código a teléfono celular ingresado al código QR. El usuario debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Financiado al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27164, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

[*] El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

[**] Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 08 de Abril de 2021



PERU

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FLORES CASTILLON**
 Nombres **EDWIN**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Numero de Documento de Identidad **10780168**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**
 Rector **VICTOR JULIO HUAMAN MEZA**
 Secretario General **RONALD MADERA TERAN**
 Director De La Escuela De Postgrado **ORIBLIO COLLANTES MENIS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
 Denominación **MAGISTER EN DERECHO
DERECHO PROCESAL PENAL**
 Fecha de Expedición **23/12/18**
 Resolución/Acta **0512-2018-UANCV-CUR**
 Diploma **00019137**



QR

Código VIRTUAL: 0000199408

Santiago de Surco, 14 de Diciembre de 2018



CLAUDIA BAYRO VALENZUELA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectura de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 147° y 147°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 12 de Julio de 2019.



PERÚ

Ministerio de Educación

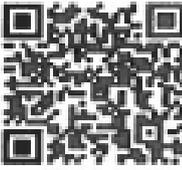
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Directorio de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	FLORES CASTELLON
Nombre	EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	10797188
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA HÉCTOR GÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUAN LUQUE MAMANI
Secretario General	PEDRO OSWALDO LANZA CASTRO
Director De La E-pg	MARTIN LEON CALA
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Determinación	MAESTRIA EN DERECHO
Fecha de Expedición	2019/09/10
Resolución/Acta	002-18-CO-R-UANCV
Diploma	A000343



CÓDIGO VIRTUAL 3400907

Santiago de Surco, 05 de Octubre de 2020



JESÚS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ
JEFE
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Empleo digitalizado por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Fecha: 20/10/2020 09:04:25-0400

La constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu en www.sunedu.gob.pe, utilizando lectura de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito que pueda leer dicho código.

Este documento se emite de acuerdo al numeral 4.4 del artículo 47 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°A del Código Civil.

El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(Tiene una vigencia de 150 días calendario que vence el 05 de Abril de 2021)

Calle Amalán N° 307 - Urb. las Garzetas, Santiago de Surco - Lima - Perú | (011) 520-2000

Empleado con: CamScanner

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL COMITENTE

Apellidos: FLORES CASTELLON
 Nombres: EDWIN
 Tipo de Documento de Identidad: DNI
 Número de Documento de Identidad: 10757168

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 Rector: JUAN LUQUE MAMANI
 Secretario General: RUTH IRMA LOPEZ LUNA
 Director De La Escuela Po: MARIEL ANSEL CRUZ VELASQUEZ

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Título de Segunda Especialidad Profesional: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
 Fecha de Expedición: 18/04/2013
 Resolución/Acta: 84-13-CU-R-UANCV
 Opción: A1487426



Santiago de Surco, 05 de Octubre de 2020


JESÚS ANTONIO VEGA DUTERREY
 JEFE
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu


 Emite el documento por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Subvivo: Servicio de Apoyo Automatizado
 Fecha: 18/10/2020 09:00:46-0000

Este documento puede ser verificado en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) - Emiteo (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.
 Firma inscrita en el registro del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.
 (*) El presente documento deja constancia del registro del Grado o Título que se señala.
 (**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 06 de Abril de 2021.

20

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CERRAJERO

Apellidos: FLORES CASTILLO
Nombres: EDWIN
Tipo de Documento de Identidad: I.E.
Numero de Documento de Identidad: 10787188

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELÁSQUEZ
Rector: JUAN LUQUE MAMANI
Secretario General: RUTH I. LOPEZ LUNA
Cancero: JUSTO V. BOBA ARCHUANCA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional: ABOGADO
Fecha de Expedición: 05/11/2008
Resolución/Acto: RES-187-08-CU-RJUCV
Diploma: A887336



Santiago de Surco, 06 de Octubre de 2020


JESUS ANTONIO VERA GUTIERREZ
JEFE
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu


 Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria
 Límite: Servidor de
 Agente Subordinado.
 Fecha: 09/10/2020 08:59:30-0100

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando enlaces de códigos o imágenes obtenidas anteponiendo el código QR. El código debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.
 Finca modificada al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.
 (*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se exhibe.
 (**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 06 de Abril de 2021.

REPÚBLICA DEL PERÚ
SECRETARÍA NACIONAL DE EMERGENCIAS Y DEFENSA CIVIL

10797168-3

IDENTIFICACION

ESTADILNO: CRESO

FECHA DE EMISION: 14 04 1977

FECHA DE VENCIMIENTO: 13 11 2026

TIPO DE IDENTIFICACION: 02




IDENTIFICACION

SECRETARÍA NACIONAL DE EMERGENCIAS Y DEFENSA CIVIL

10797168-3

IDENTIFICACION

ESTADILNO: CRESO

FECHA DE EMISION: 14 04 1977

FECHA DE VENCIMIENTO: 13 11 2026

TIPO DE IDENTIFICACION: 02

IDENTIFICACION

SECRETARÍA NACIONAL DE EMERGENCIAS Y DEFENSA CIVIL

10797168-3

IDENTIFICACION

ESTADILNO: CRESO

FECHA DE EMISION: 14 04 1977

FECHA DE VENCIMIENTO: 13 11 2026

TIPO DE IDENTIFICACION: 02

CERTIFICADO

Yo, Juan Flores, Notario Público de la Provincia de Jauja, certifico que el presente documento guarda absoluta conformidad con el documento original que he tenido a la vista, de lo que doy fe.

Jauja, 20 de MAR. 2022




Juan Flores
ABOGADO
NOTARIO DE JAUJA



Nº 000605

Ilustre Colegio de Abogados - Puno

"Ilustre Colegio de Abogados de Puno, en sus sesenta años de vida institucional"

CONSTANCIA

EL DECANO DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE PUNO, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE EL ESTATUTO, HACE CONSTAR:

Que, El Colegiado(a), **EDWIN FLORES CASTILLON**, se encuentra inscrito en el Ilustre Colegio de Abogados de Puno bajo el número **2146** de fecha, **24 de Noviembre del 2006**, conforme aparece en el padrón general al que nos remitimos en caso necesario para la confrontación de Ley, encontrándose **HABIL** para el ejercicio de la profesión.

Asimismo, se deja constancia que sí registra su firma en el padrón general del Ilustre Colegio de Abogados de Puno.

La presente constancia tiene validez hasta seis meses después de su último pago s.e.u.o. que se realizó hasta diciembre del 2021.

Se expide la presente constancia a solicitud interesado para los fines pertinentes. Otorgado en **Puno a los dos días del mes de marzo del año 2021.**


CERTIFICO: Que la presente constancia guarda absoluta conformidad con el documento original que he tenido a la vista de la que doy fe.
22 MAR. 2021
Johaca

José Sutil Huancza
ABOGADO
NOTARIO DE PUNO

Generado con CertiCam

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN N° 02**

Trujillo, 2 de diciembre del 2022

Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: **“El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021”**.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar **cómo el derecho a la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger los derechos del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invito a colaborar con esta investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedoras de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



.....
Rosario Eva Natalia SÁENZ CUROTTO

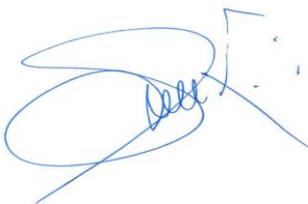
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Johnny Rudy Sánchez Velarde, Doctor en derecho N° 0363-2020-UCV, de profesión abogado, con DNI N° 18115734.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista " **El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021**". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre: "El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 – 2021"	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima.



Doctor: en Derecho

DNI: 18115734

Especialidad en: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

E-mail: jsanchezv23@ucvvirtual.edu.pe

“El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 – 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado											X										
Objetividad	Está expresado en conductas observables											X										
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											X										
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad											X										



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANCHEZ VELARDE**
 Nombres **JOHNNY RUDY**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Número de Documento de Identidad **18115734**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO**
 Rector **VICTOR RAUL LOZANO IBAÑEZ**
 Secretaria General **BERTHA ROSA MALABRIGO DE VERTIZ**
 Decano **CARLOS HUMBERTO ANGULO ESPINO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **ABOGADO**
 Fecha de Expedición **21/02/2012**
 Resolución/Acta **0673-2012-R-UPAO**
 Diploma **A1359041**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001011999



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Jefe/a: Servidor de Agente automatizado.
 Fecha: 02/12/2022 18:50:44-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANCHEZ VELARDE**
 Nombres **JOHNNY RUDY**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Número de Documento de Identidad **18115734**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
 Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
 Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
 Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
 Denominación **DOCTOR EN DERECHO**
 Fecha de Expedición **25/11/20**
 Resolución/Acta **0363-2020-UCV**
 Diploma **052-096434**
 Fecha Matriculación **28/03/2017**
 Fecha Egreso **06/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
 02 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0601912860



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
 JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de Agente automatizado.
 Fecha: 02/12/2022 19:51:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2009-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA DE INVITACIÓN N° 03

Trujillo, 2 de diciembre del 2022

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: **“El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 – 2021”**.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar **cómo el derecho de la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger los derechos del trabajador frente al trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invito a colaborar con esta investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedoras de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



.....
Rosario Eva Natalia SÁENZ CUROTTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María Eugenia Zevallos Loyaga, Doctora en derecho N° 678-2021-UCV, de profesión abogado, con DNI N° 18190178.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista "**El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 – 2021**". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre: "El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 – 2021"	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad		X			
2. Objetividad		X			
3. Actualidad		X			
4. Organización		X			
5. Suficiencia		X			
6. Intencionalidad		X			
7. Consistencia		X			
8. Coherencia		X			
9. Metodología		X			

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo, 02 de diciembre del 2022

Doctora: en Derecho María Eugenia Zevallos Loyaga,

DNI: 18190178

Especialidad en: Derecho Constitucional

E-mail: mzevallos@ucv.edu.pe

“El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 – 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado									X												
Objetividad	Está expresado en conductas observables									X												
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación									X												
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems									X												
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad									X												

Anexo 6



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Los Olivos, 10 de noviembre de 2022

Señor(a)
GISELA IVONNE ROMERO SÁNCHEZ
COORDINADORA I DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
AV. SALAVERRY 655, PISO 8 - JESÚS MARÍA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. ROSARIO EVA NATALIA SÁENZ CUROTTO, con DNI 10472227, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "**LA DESCONEXIÓN LABORAL Y LAS TICS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN PANDEMIA, LIMA 2021**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dra. María Eugenia Zavallos Loyaga.

Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.

Facultad de Derecho

cc: Archivo PTUN.

Anexo 7

GUÍA DE ENTREVISTA

Anexo 7

TÍTULO:

La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Datos generales:

Entrevistado: Jessica Claribel Sánchez Macias

Edad: 56 **Género** Femenino

Cargo: Asistente en Servicio Social II

Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Entrevistadores:

Fecha: **Hora**.....

Lugar:

Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral? Fundamente su respuesta.

Pues claro, el tiempo fuera del horario laboral constituye el tiempo libre del trabajador y debe tomarse de ese modo, es como que estamos en el trabajo hasta el cumplimiento del horario laboral, y después nos desconectamos del trabajo, igual en el trabajo remoto la situación es igual.

2. ¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

Por supuesto, el trabajador tiene que cumplir con su horario laboral, lo demás es su tiempo libre, y le pertenece solo a él.

3. ¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial? Fundamente su respuesta.

No, si tenemos en cuenta las leyes laborales, el trabajador no está obligado a atender cosas del trabajo en su tiempo libre, es un derecho humano fundamental que debe ser respetado como en el trabajo presencial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Preguntas:

4. ¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's? Fundamente su respuesta.

El horario laboral establecido por pandemia, que aun se aplica, es el horario que se debe cumplir, no más

5. ¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal? Fundamente su respuesta.

Si se afecta, básicamente porque como se depende de una plataforma remota, a veces por temas de conexión de internet, no permite avanzar el trabajo dentro del horario establecido, ya que el trabajo pudo verse interrumpido por un problema de conexión de internet y esto va a originar que el trabajador trate de avanzar o cumplir su trabajo fuera del horario laboral

6. ¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Bueno si se tiene problemas de conexión o problemas técnicos del equipo, si se va a originar un mayor estrés

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Preguntas:

7. ¿Considera usted que los empleadores aplican la desconexión laboral para proteger los derechos fundamentales del trabajador? Fundamente su respuesta.

No necesariamente, por ello de repente se ha visto la necesidad de la regulación normativa

8. ¿Considera usted que los empleadores asignan actividades laborales más allá de la jornada laboral a sus trabajadores? Fundamente su respuesta.

En algunos casos si, dependerá de los jefes

9. ¿Considera usted que la desconexión laboral permite realizar actividades laborales de manera más sencilla en el trabajo remoto? Fundamente su respuesta.

La desconexión laboral permitirá creo, disfrutar el tiempo libre que tenemos después del horario laboral, frente a jefes que no respetan ese derecho de disfrute del tiempo libre diario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

10. ¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020? Fundamente su respuesta.

Considero que si, aunque como dije, no sería necesario la regulación, si los Jefes pensaran que el trabajo remoto tienen un horario como el trabajo presencial

11. ¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta? Fundamente su respuesta.

Por supuesto, hay que tener en cuenta que el trabajador tiene una familia, tiene sus temas personales que atender, disfrutar del descanso y del ocio

12. ¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía ejerciendo de manera presencial? Fundamente su respuesta.

Puede ser que no, ya que tenemos algunos jefes que piensan que el trabajo presencial es el único que demuestra que el trabajador cumple con su trabajo y su jornada, pero esa es un tema de la forma como gestionan sus recursos humanos algunos Jefes.



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ MACIAS Jessica
Claribel FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/12/2022 16:01:26-0500

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

I. Datos generales:

Entrevistado:Claudia Alvarez
Dongo.....

Edad: 42.....Género: F
.....

Cargo: Especialista de Gestión de Recursos
Humanos.....

Institución: MTPE.....

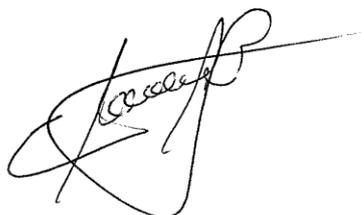
Entrevistadores:

Fecha: 29.12.2022.....Hora.....2:30pm.....
.....

Lugar:
MTPE.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.



OBJETIVO GENERAL

Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral? Fundamente su respuesta.

Sí, porque te permite desligar las exigencias laborales psicológicas tensionales producto del trabajo remoto donde fácticamente no hay horario de ingreso ni de salida.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

No, porque el inicio del proceso de confinamiento fue abrupto, tanto para empleadores y trabajadores lo que no permitió madurez organizacional y en consecuencia poner en práctica lo normado respecto a desconexión laboral era difícil de poner en práctica.
.....
.....

3. ¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial? Fundamente su respuesta.

Debería estar contenido en las Matrices de análisis de riesgo IPERC de las instituciones como riesgo psicosocial relacionado a exigencias psicológicas. Se podría incorporar en las acciones del Plan de SST, en todo caso lo que podría ajustarse es la Ley de Seguridad u Salud en el Trabajo.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia. Lima 2021

Preguntas:

4. ¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's? Fundamente su respuesta.

Los horarios tácitamente son los de trabajo antes de iniciada la pandemia, pero en el año 2021 eran variables, se desarrollaban actividades en la mayoría de los casos dentro del horario de trabajo, pero ocasionalmente se respondían tareas o entregables en cualquier momento del día.....
.....
.....

5. ¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal? Fundamente su respuesta.

No, Porque al estar realizando las actividades dentro del domicilio, se podía compartir con los nuestros, en especial con los niños pequeños.....
.....

6. ¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores? Fundamente su respuesta.

El trabajo remoto sí contribuye al estrés propio de trabajo, pero no considero que sea significativamente estresante realizarlo, sobre todo en los casos donde los miembros de la familia son independientes.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Preguntas:

7. ¿Considera usted que los empleadores aplican la desconexión laboral para proteger los derechos fundamentales del trabajador? Fundamente su respuesta.

Yo creo que los empleadores consideran la existencia de la desconexión laboral no obstante la necesidad de servicio que se genera para el cumplimiento de los objetivos de los empleadores, provoca que se solicite actividades y tareas según la urgencia.....
.....

8. ¿Considera usted que los empleadores asignan actividades laborales más allá de la jornada laboral a sus trabajadores? Fundamente su respuesta.

Es posible que sea de esa forma, los empleadores cubren objetivos de trabajo.....
.....
.....

9. ¿Considera usted que la desconexión laboral permite realizar actividades laborales de manera más sencilla en el trabajo remoto? Fundamente su respuesta.

No lo creo, la desconexión laboral ha sido, desde mi punto de vista una condición que se necesitaba , pero de facto los trabajadores hemos estado supeditados a desarrollar actividades en cualquier momento. Hubo una situación de disposición permanente.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

10. ¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020? Fundamente su respuesta.

No, Yo creo que se pudo haber sido más preciso en su definición según marco normativo.....

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

11. ¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta? Fundamente su respuesta.

.Claro, por que permitiría salvaguardar la conciliación vida laboral familiar de los trabajadores.

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

12. ¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía ejerciendo de manera presencial? Fundamente su respuesta.

No, dependía de la necesidad de servicio, así como en lagunas ocasiones dentro de las actividades de trabajo remoto se extendía la jornada de actividades más de las 8 horas, pero en trabajo presencial, conforme la necesidad de servicio uno se queda realizando trabajos en horarios fuera de la hornada laboral. Es relativo.

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

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Gisela Romero Sánchez

Edad: 45

Género: Femenino

Cargo: Coordinadora I de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos

Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Entrevistadores:

Fecha: 29 de diciembre de 2022

Hora: 15:32

Lugar: Lima

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.



Gisela Romero Sánchez

OBJETIVO GENERAL

Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral? Fundamente su respuesta.**

Si, considero que es importante puesto que los trabajadores necesitan desconectarse de las tecnologías de la información que tienen en el centro laboral.

2. **¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Si, claro, puesto que el trabajador a través de la desconexión laboral realiza actividades que no involucra trabajo y por ende tiene un descanso.

3. **¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial? Fundamente su respuesta.**

Creo que no, porque la desconexión es un derecho fundamental que todos los trabajadores deben tener cumplidos sus 8 horas de trabajo según lo referido en el contrato laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia. Lima 2021

Preguntas:

4. **¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's? Fundamente su respuesta.**

Si, el trabajador cumplido su tiempo laboral, tiene el derecho para desconectarse de las tecnologías que contiene la institución.

5. **¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal? Fundamente su respuesta.**

No, porque tanto en el trabajo remoto y en el trabajo presencial, se tiene que cumplir con el tiempo laboral establecido de los trabajadores.

6. **¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores? Fundamente su respuesta.**

No, porque, uno debe tener claro la forma de organizarse para cumplir con los objetivos en el día a día, cumpliendo así también su horario de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Preguntas:

7. **¿Considera usted que los empleadores aplican la desconexión laboral para proteger los derechos fundamentales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Si, pero siempre y cuando cumplan con los pendientes dentro de su tiempo laboral, no considero apropiado desconectarse y no cumplir con lo establecido.

8. **¿Considera usted que los empleadores asignan actividades laborales más allá de la jornada laboral a sus trabajadores? Fundamente su respuesta.**

No, porque los empleadores tienen claro que es fundamental respetar el derecho de tiempo libre después de su jornada laboral.

9. **¿Considera usted que la desconexión laboral permite realizar actividades laborales de manera más sencilla en el trabajo remoto? Fundamente su respuesta.**

Quizás, reduciendo el estrés por la cantidad de carga laboral que pueda tener un trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

10. **¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020? Fundamente su respuesta.**

Si, porque el Decreto de Urgencia N° 127-2022 deja claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

11. **¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta? Fundamente su respuesta.**

Por su puesto que sí, es esencial que el trabajador se tome su descanso, luego de cumplir con su horario de trabajo.

12. **¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía ejerciendo de manera presencial? Fundamente su respuesta.**

No, pero es porque se tiene que cumplir con los pendientes, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la Oficina.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Estefany Echeagaray Escate

Edad: 28

Género: Femenino

Cargo: Asistente administrativo de la Unidad de Gestión de la Oficina General de Recursos Humanos

Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Entrevistadores:

Fecha: 29 de diciembre de 2022

Hora: 14:00

Lugar: Lima



II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.



OBJETIVO GENERAL

Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral? Fundamente su respuesta.**

Si, es esencial para que los trabajadores puedan tomar un descanso después de su tiempo laboral.

2. **¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Si, puesto que deja claro que el trabajador tiene derecho a la desconexión del trabajo.

3. **¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial? Fundamente su respuesta.**

Si, para que se tenga claro que todo trabajador pasado el tiempo laboral establecido en los lineamientos del contrato pueda pasar a retirarse y tomarse un descanso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia. Lima 2021

Preguntas:

4. **¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's? Fundamente su respuesta.**

Si, actualmente nuestra institución cuenta con horarios establecidos de trabajo , lo cual nos permite culminar nuestras actividades para luego desconectarnos de las tecnología informáticas de la institución.

5. **¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal? Fundamente su respuesta.**

Si, en forma remota considero que existen mas trabajo y por ende no hay forma de descansar según nuestro horario establecido

6. **¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores? Fundamente su respuesta.**

Si, al existir mayor carga, existe mayor estrés para el trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Preguntas:

7. **¿Considera usted que los empleadores aplican la desconexión laboral para proteger los derechos fundamentales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Si, aplican pero a veces como trabajador tenemos mayor pendientes en el día y tenemos que si o si rendir y culminar los pendientes para alcanzar el objetivo diario.

8. **¿Considera usted que los empleadores asignan actividades laborales más allá de la jornada laboral a sus trabajadores? Fundamente su respuesta.**

No, el empleador tiene conocimiento que pasado el horario establecido , ya no puede asignar más pendientes al día.

9. **¿Considera usted que la desconexión laboral permite realizar actividades laborales de manera más sencilla en el trabajo remoto? Fundamente su respuesta.**

Creo que si , porque al descansar , hay menos estrés , por ende más motivación para realizar las labores mas sencillas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N°127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

10. **¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020? Fundamente su respuesta.**

Si, el decreto en mención deja claro que el empleador tiene que respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador de los medios informáticos.

11. **¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta? Fundamente su respuesta.**

Si , el trabajador tiene el derecho de poder descansar en cualquier tipo de modalidad de trabajo.

12. **¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía ejerciendo de manera presencial? Fundamente su respuesta.**

Si , como si fuera de manera presencial, uno considera que en el remoto puede tener mas descanso , pero es tal cual asistir a la oficina.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Desconexión Laboral y las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

I. Datos generales:

Entrevistado: Catherin Vilchez Reto

Edad: 40

Género: Femenino

Cargo: Analista administrativo de la Unidad de Administración de la Oficina General de Recursos Humanos

Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Entrevistadores:

Fecha: 29 de diciembre de 2022

Hora: 18:00

Lugar: Lima



II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

Catherine Vilchez Reto
~~Catherine Vilchez Reto~~

OBJETIVO GENERAL

Analizar si la desconexión laboral constituye una herramienta para proteger al trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que la aplicación de la desconexión laboral es indispensable en la relación jurídica laboral? Fundamente su respuesta.**

Si, porque de ese modo el servidor puede descansar de la inmensa carga laboral que tiene durante el día.

2. **¿Considera usted que en el actual ordenamiento jurídico nacional el derecho a la desconexión laboral se encuentra desarrollado para proteger los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Si, de esa manera el trabajador tiene claro cuáles son sus derechos.

3. **¿Considera usted que la desconexión laboral para que proteja eficientemente al trabajador debe tener una regulación especial? Fundamente su respuesta.**

Si, por supuesto así ambas partes tiene claro que un trabajador debe únicamente cumplir con su horario de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de que manera la desconexión laboral permite el disfrute del tiempo personal frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia. Lima 2021

Preguntas:

4. **¿Considera usted que su empleador ha establecido horarios determinados que le permitan disfrutar de su tiempo personal frente al uso de las TIC's? Fundamente su respuesta.**

Si, el MTPE, cuenta con 3 horarios que permiten que el trabajador se acople y pueda realizar sus actividades de manera eficiente , cumpliendo con sus 8 horas de trabajo.

5. **¿Considera usted que en la realización del trabajo remoto se ha visto afectado el disfrute de su tiempo personal? Fundamente su respuesta.**

Si, porque en el trabajo remoto se trabaja más.

6. **¿Considera usted que el trabajo remoto produce un mayor estrés e impedimento del disfrute del tiempo personal para los trabajadores? Fundamente su respuesta.**

Si, al trabajar mas , existe mayor estrés laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de que manera la desconexión laboral protege los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021

Preguntas:

7. **¿Considera usted que los empleadores aplican la desconexión laboral para proteger los derechos fundamentales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Si, el empleador reconoce que el trabajador solo tiene que cumplir con su horario establecido.

8. **¿Considera usted que los empleadores asignan actividades laborales más allá de la jornada laboral a sus trabajadores? Fundamente su respuesta.**

Dependiendo, si hay pendientes hay que culminar con los pendientes de trabajo.

9. **¿Considera usted que la desconexión laboral permite realizar actividades laborales de manera más sencilla en el trabajo remoto? Fundamente su respuesta.**

Si, se da la desconexión creo que si , porque al descansar realizaría más eficiente el trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar de que manera la desconexión laboral se encuentra establecida en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 frente al uso de las TIC's en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en pandemia, Lima 2021.

Preguntas:

10. **¿Considera usted que está correctamente regulado el derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020? Fundamente su respuesta.**

Si, es un decreto que deja claro los derechos que tiene el trabajador.

11. **¿Considera usted que la desconexión laboral debe ser aplicada en todas las relaciones laborales, sea en la modalidad presencial, remota o mixta? Fundamente su respuesta.**

Si, efectivamente debe ser aplicado en todas las modalidades de trabajo, especialmente en la remota.

12. **¿Considera usted que durante el Estado de Emergencia Sanitaria ha venido cumpliendo la misma jornada laboral ordinaria que venía ejerciendo de manera presencial? Fundamente su respuesta.**

Si, tal cual estuviera de forma presencial.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020 - 2021", cuyo autor es SAENZ CUROTTO ROSARIO EVA NATALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY DNI: 18115734 ORCID: 0000-0002-3258-2389	Firmado electrónicamente por: JSANCHEZV23 el 11- 02-2023 10:17:43

Código documento Trilce: TRI - 0532376