



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una
municipalidad provincial en la región Cajamarca

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Sanchez Vasquez, Rut Janeth (orcid.org/0000-0002-7054-2935)

ASESORES:

Mtro. Fernandez Altamirano, Antony Esmir Franco
(orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi mamá, Aurelia Carranza Inga, que ahora es mi Ángel Guardián, le dedico mi tesis de maestría, que por cierto extraño su voz, su compañía y todas las vivencias que teníamos juntas, y cada vez que nos veíamos. Le llevo en mi memoria y en mi corazón por siempre.

Asimismo, a mi madre: María Jovita Vásquez Carranza, por el esfuerzo y apoyo incondicional que me brida cada día. Ella cumple el rol de Madre y Padre para mi hermano y mi persona, siempre es mi soporte para seguir creciendo, tanto como persona, en mis emprendimientos y sobre todo siempre tuve el apoyo para mi superación académica.

A mi profesor, por su tiempo, apoyo, sabiduría y enseñanzas que me ayudó para el desarrollo de mi formación profesional.

Rut Janeth.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para seguir, a pesar de las adversidades que se presentan, siempre hay una solución.

A mi Mamá Aurelia Carranza Inga, por sus sabios consejos, ella a pesar de no saber leer ni escribir era muy inteligente, sabia sobrellevar las cosas con todos, sus hijos, nietos, amistades, etc. Yo nunca la veía molesta siempre sonreía y sus consejos eran únicos, muy racionales. Personalmente estoy muy agradecida con mi ahora Ángel que nos cuida desde el cielo.

Doy gracias a una persona especial quien es mi Madre: María Jovita Vásquez Carranza por todo su apoyo incondicional, le admiro bastante porque es mi ejemplo para seguir, le agradezco inmensamente por sacarnos adelante a mi hermano y a mí, gracias por cuidarme eres una madre ejemplar que me ha enseñado a no rendirme ante cualquier obstáculo.

Asimismo, agradezco a mi “FAMILIA VASCAR” (Vásquez Carranza) por ser unida, por todos sus consejos que me brindan y por su gran apoyo incondicional mil gracias.

También, quiero agradecer sinceramente a mi asesor de tesis por sus enseñanzas, su paciencia, persistencia y motivación, él ha inculcado en mi un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico para desarrollarme profesionalmente.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación entre DD y la JL en una municipalidad provincial.....	19
Tabla 2 Nivel de conocimiento del derecho a la DD.....	20
Tabla 3 Resultados de las dimensiones de DD.....	20
Tabla 4 Correlación entre DD y el descanso en una municipalidad provincial.....	21
Tabla 5 Correlación entre DD y la jornada laboral ordinaria en una municipalidad provincial.....	22
Tabla 6 Correlación entre DD y la jornada laboral ordinaria en una municipalidad provincial.....	23

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación de la desconexión digital y la jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. La metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental-transversal, comprendió a una muestra de 100 colaboradores para aplicar el instrumento del cuestionario. Los hallazgos detallan que existe un nivel medio de conocimiento de la desconexión digital en los trabajadores y un nivel bajo del alejamiento de los medios tecnológicos como parte de un derecho, y que un 60% de la población pero que ejercen una autonomía. Concluyendo que se logró determinar la relación entre la desconexión digital y la jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca, porque existió un coeficiente de relación con un valor de 0.880 y una significancia de 0,000, lo que presenta que existe una relación significativa, positiva y alta.

Palabras clave: Actividades, desconexión digital, jornada laboral, medios tecnológicos, derecho.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between digital disconnection and the working day in the collaborators of a provincial municipality in the Cajamarca region. The methodology was of basic type, quantitative approach, correlational level, non-experimental-transversal design, comprised a sample of 100 collaborators to apply the questionnaire instrument. The findings detail that there is a medium level of knowledge of digital disconnection in the workers and a low level of distancing from technological media as part of a right, and that 60% of the population but that they exercise autonomy. In conclusion, it was possible to determine the relationship between digital disconnection and the working day in the collaborators of a provincial municipality in the Cajamarca region, because there was a relationship coefficient with a value of 0.880 and a significance of 0.000, which shows that there is a significant, positive and high relationship.

Keywords: *Activities, digital disconnection, workday, technological media, law.*

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales en el mundo siempre han representado una situación especial entre el empleador y el colaborador. Sin embargo, los cambios en estas relaciones surgen con el trabajador, buscando mejores condiciones laborales y la consecución de derechos. La progresividad de la forma de trabajar está en función a las revoluciones industriales. El hombre como centro de producción fue la forma directa de trabajar, luego, a través de la máquina y ahora, con la tecnología, se tiene una productividad digital, no requiriendo su presencia obligatoria en la organización, pero si la vinculación comunicativa. Pero el trabajador tiene derecho a realizar una desconexión digital (DD) luego de cumplir con sus actividades dentro de la organización, y se presentan riesgos cuando se labora fuera del horario fijado (Vallecillo, 2020) por eso, se merece una atención práctica por la administración pública (Megino & Lanzadera, 2020).

En ese sentido, Vales (2023) sostiene que las relaciones jurídicas en materia laboral, está sustentada en la autonomía del trabajador, así como las condiciones que establecen para la realización de actividades dentro de la jornada laboral (JL), generando nuevas formas de contratación y prestación de servicios, que se hacen en forma directa entre los sujetos de la contratación, mediante acciones sindicales por medio de los convenios colectivos, y mediante juicios en el órgano jurisdiccional, hasta la espera de una legislación propia.

La desconexión temporal y permanente de los dispositivos, plataformas o herramientas digitales ha ganado terreno entre los usuarios y, posteriormente, en el discurso académico (Nassen et al., 2023). La DD no es solo un “lujo” sino también una obligación (Fast, 2021). Dentro de la cultura digital, la DD es una sociología negativa, porque la desconexión emerge como una virtud cívica que pone en primer plano la responsabilidad del usuario individual (Kaun, 2021). De esta forma, están debidamente reconocidos algunos los derechos digitales en el empleo público (Camas, 2021).

Por eso, existe el derecho a la DD en el trabajo (Mazzucconi, 2021) y está reconocido en el Código laboral y la Ley 2016-1088 (Francia). También, con la Ley 81 (Italia). Asimismo, en la Ley orgánica 3/2018 (España). Pero su alcance real deberá integrarse de conformidad con lo previsto en la política de empresa al fijar las modalidades de ejercicio y, en su caso, dentro de la administración pública, con lo previsto en la negociación colectiva, de acuerdo con una serie de propósitos establecidos en un documento formal.

De igual modo, en Chile, mediante la Ley 21220, Argentina con la Ley 27555. Situaciones que permiten regular la DD en el ámbito laboral (Taléns, 2019) como un derecho de los trabajadores fuera de la JL (Pérez, 2020). De manera que evitar prolongaciones laborales es indebido al menoscabar el derecho del trabajador que tiene en el descanso, cuyo tiempo lo emplea en el disfrute propio como familiar. Muchas organizaciones asumen como una política interna la DD, porque asumen que es un nuevo derecho de contenido laboral (Pérez, 2019) y que debe delimitarse el contenido y el alcance, porque en la actualidad se viene realizando mediante las negociaciones colectivas (Requena, 2020).

En la Covid-19, el aumento de trabajo y la asignación de tareas se incrementó para el trabajador, asimismo, el tiempo de presentación se acortó, surgiendo la necesidad de regular la DD dentro de los entornos digitales de trabajo, así como en el teletrabajo mientras se ejecuta la emergencia sanitaria. En ese contexto, en Perú, se recurrió al D.U. 127-2020, que en el artículo 18 inciso 1 y numeral 4, señala como obligación del empleador respetar el derecho a la DD del trabajador, además, el D.S. 10-2020-TR y D.S. 4-2021-TR; con ello, se protege la jornada laboral máxima y el derecho al descanso, siendo una ley compatible con el artículo 25 de la Constitución, y que están dentro del ámbito de aplicación del D.L. 854, sobre la realización de trabajo en sobretiempo. Donde, el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos que tiene a su disposición para comunicarse con su empleador cuando esté fuera de la JL, en la que se difundió que no es una obligación del trabajador estar conectado fuera de su horario de trabajo para informar y/o desempeñar más labores.

Sin embargo, el alcance de la norma sólo señala que el derecho a la DD será aplicado a los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, y que también aplica en un mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Pero en la norma indicada, adolece de vicios, por cuanto, no prohíbe al empleador realizar él envió de mensajes o comunicaciones fuera de la JL, cuando el trabajador está en DD, y que dichas comunicaciones solo sean para dar instrucciones, avisos o indicaciones a realizar en la nueva JL. Pero, existe una vulneración por parte de las empresas y que es extensible al Estado, cuando se realiza un trabajo fuera de la JL, y no se cancela el trabajo en sobretiempo. En ese contexto, como problemática, se centra el análisis de un gobierno local con relación a la DD dentro de la JL por parte de los colaboradores municipales. Por eso, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca?

La justificación del trabajo fue teórica porque profundiza en una institución jurídica y hace estudio desde las bases conceptuales, metodológica porque aplicó las reglas y procedimientos del método científico, y práctico porque busca evidenciar una realidad social, teniendo como beneficiario a los trabajadores del sector público, como parte de tener las herramientas técnicas para reivindicar un nuevo derecho.

El objetivo general fue: Determinar la relación de la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. Mientras que los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de conocimiento del derecho DD en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca; Determinar la relación de la DD y el descanso de la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca; Determinar la relación de la DD y la JL ordinaria en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca; Determinar la relación de la DD y la JL acumulativa en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. Finalmente, la hipótesis fue: Existe relación entre la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, como parte de los antecedentes internacionales, tenemos a: Bozán & Treré (2023) quienes analizan desde el contorno rural de Turquía que están presentes las desigualdades digitales y la misma se relaciona con la desconexión digital debido a las condiciones materiales, bajo un enfoque cualitativo, con nivel descriptivo del estudio, empleó la guía de entrevista, teniendo como muestra a doce personas mediante entrevistas semiestructuradas, con diálogos informales para conocer los medios digitales de un determinado pueblo, Los hallazgos muestran que las principales desigualdades se deben a la infraestructura, la geografía y las condiciones socioeconómicas, concluyendo que, estas desigualdades dan forma a las prácticas y significados de la desconexión digital, revelando obstáculos, frustraciones y un tipo de desconexión forzada que es muy diferente al retrato romántico de los retiros de desintoxicación.

En igual sentido, el autor Nguyen (2023) tiene por objeto conocer las motivaciones de por qué las personas se desconectan de las redes sociales y los desafíos que experimentan al hacerlo. Empleado el enfoque cualitativo, basándose en 30 entrevistas en profundidad con usuarios actuales y pasados de las redes sociales de 21 a 39 años, y los hallazgos son, que las personas interrumpen, toman descansos o cambian su uso de las redes sociales por varias razones (p. ej., falta de interés, uso excesivo y sobrecarga), preocupaciones de privacidad, influencias sociales, mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal), pero las experiencias de desconexión varían mucho entre los individuos, así como dentro de los individuos a lo largo del tiempo. Concluyendo, que la desconexión no siempre sigue a las experiencias negativas con las redes sociales, sino que también puede desencadenarse por transiciones importantes de la vida o elecciones de estilo de vida más amplias.

Asimismo, la persona de Santiago-Torner (2023) en su estudio realizado sobre el teletrabajo como obligación temporal en el sector público del sector electrónico en Colombia y el bienestar de los empleados, con el diseño no experimental, con el enfoque cuantitativo, con el nivel correlacional-causal, con una muestra de 449

encuestados y aplicando el cuestionario, se mide la existencia de una intensidad laboral genera agotamiento en los colaboradores, concluyendo que el teletrabajo, cuando va acompañado de un exceso de exigencias creativas y de una falta de valoración de los recursos de los empleados, contribuye progresivamente al agotamiento. Finalmente, la extensión de la jornada laboral reduce el compromiso afectivo y aumenta el agotamiento emocional.

Además, mediante el trabajo realizado por Syvertsen (2023) en su investigación tuvo por propósito fundamental analizar la figura de DD desde una acción individual y colectiva, sumando la experiencia de desintoxicación digital, para ello, empleo el enfoque cualitativo, diseño no experimental, teniendo una población de 10 personas, de las cuales se aplicó la técnica de la entrevista a los 10 organizadores que representan diferentes iniciativas mediante medios masivos y digitales, teniendo como hallazgo en la literatura existente al mostrar cómo el significado de desconexión evoluciona tanto en entornos locales como en diálogo con preocupaciones más amplias en la esfera pública, concluyendo que existen pocas iniciativas contribuyen para interpretar las iniciativas de desconexión como algo más que experiencias únicas

Finalmente, Arenas-Escaso et al. (2022) su estudio realizan una revisión bibliométrica de las publicaciones sobre DD, empleando una revisión sistemática y un análisis bibliométrico en los datos de Scopus y Web of Sciencia, bajo el enfoque mixto, con una población de 37 publicaciones con un periodo de 2012 hasta el 2021, con las principales fuentes de datos científicos, se halló que las TIC están afectando a los usuarios y generando nuevas opciones de descanso y mejora en la tranquilidad de los usuarios, concluyendo que el turismo es la respuesta a este tipo de adicciones y ser una vía de escape temporal y alternativa a los dispositivos tecnológicos.

Por otro lado, en los antecedentes nacionales se tiene el trabajo de Velásquez (2022) cuyo objetivo fue determinar el cumplimiento de la DD y la influencia normativa que existe dentro de los colaboradores, bajo un enfoque cuantitativo,

aplicado, no experimental, con una muestra de 800 encuestados, tuvo como resultado la relación positiva moderada con un coeficiente de correlación 0,428, y concluyendo que, existe un 18.3% de variancia en la influencia de una variable hacia la otra, donde, a mayor cumplimiento de la DD, existirá mayor protección de salud del trabajador en una determinada corte superior del país.

Asimismo, dentro de los esfuerzo realizados, la autora Saavedra (2022) en su investigación señala que debe cumplirse la DD y que su incumplimiento genera una lesión a la JL, y que el Estado no es un garante de derechos laborales en la emergencia sanitaria, bajo el enfoque cuantitativo, con una muestra de 90 personas, aplicando el cuestionario, tuvieron como resultado que el 33% de los encuestados gozan del DD, mientras que el 46% señaló que no respetan su JL, concluyendo que la JL no se cumple para garantizar la DD, afectando la salud del trabajador y lesionando la DD.

En el ámbito local, Távora (2019) tiene por objeto proponer una iniciativa de materializar una protección al trabajador en el ordenamiento por cuanto está dentro de una desconexión laboral y evitar el abuso del empleador, en su estudio cualitativo, estudia que existe un poder que genera una situación irregular del trabajador mediante las TIC, concluyendo, que los empleadores abusan de su poder al emplear las TIC para requerir actividades a sus trabajadores fuera de la JL, vulnerando su descanso y demás derechos.

Por otro lado, sobre las teorías de la DD, como parte de un derecho, se sostiene la teoría relativa del derecho, en la que señala que todo derecho tiene limitaciones en su uso y ejercicio dentro de un sistema jurídico, y que además, es ponderado frente a otros derechos o bienes jurídicos (Alexy, 2019). La teoría de la progresividad de los derechos sociales en contextos de emergencia (Landa, 2021) como el trabajo y el descanso propio de los trabajadores, es una necesidad dentro del Estado, por cuanto, se ponderamos muchos derechos laborales en pandemia (Aguirre, 2020).

Cómo parte de la teoría de los derechos es que deben estar reconocidos de manera formal (Kelsen, 1960) en una determinada norma positiva. Entonces, se tiene que un derecho es fundamental si se encuentra expresamente regulado en la Constitución (Castillo, 2020) pero es necesario señalar que pueden reconocerse más derechos por parte del Congreso y el Tribunal Constitucional (Castillo, 2014). Existen diferentes derechos reconocidos en diferentes normas, la diferencia radica en los alcances y su eficacia legal.

Por eso, cuando el trabajador está laborando mediante el teletrabajo tiene derecho a la DD (Hesselberth, 2018) lo que genera una modernización laboral y que se amplían los derechos al descanso (Escobar, 2019). Lo que, evidencia que existe un fuerte vínculo conceptual entre el bienestar digital y la DD, además, de la diferencia conceptual entre el bienestar digital como condición psicológica y como artefacto sociocultural, por ende, la conectividad genera beneficios para la vida laboral, social y de ocio de las personas, estos beneficios a veces se ven eclipsados por las cargas de la conectividad 24/7, que desafían el bienestar de las personas y la sociedad (Vanden-Abeelee & Nguyen, 2022).

Pero, la idea de la DD hace referencia explícita a la digitalización como un desarrollo social clave, creando condiciones de participación de los medios intensificada e integrada en la vida social. La noción de DD representa, por lo tanto, una respuesta crítica a las condiciones mediadas que caracterizan a nuestras sociedades e impregnan nuestra vida cotidiana (Lomborg & Ytre-Arne, 2021).

La primera dimensión es la autonomía, donde, la DD es una forma deliberada de no uso de dispositivos, plataformas, características, interacciones y/o mensajes que varía en frecuencia y duración con el objetivo de restaurar o mejorar el uso excesivo percibido, las interacciones sociales, el bienestar psicológico, la productividad, la privacidad y/o la utilidad percibida (Nassen et al., 2023). Por ello, es necesario la configuración jurídica, tanto internacional como nacional, para intentar dar respuesta a las diversas cuestiones que se plantean en las nuevas relaciones laborales de la sociedad 4.0, y, en mayor medida, en relación con el

registro horario como instrumento de garantía del derecho a la desconexión digital (Vales, 2023).

Entonces, la nueva forma de prestar el servicio, así como la manera de estar presente o no dentro de la organización, hacen que las relaciones laborales cambien, y que los aparatos gubernamentales, tenga que realizar acciones innovadoras para retener y gestionar el talento que labora en las instituciones, pero los derechos de los trabajadores siguen consolidándose y hasta generando nuevas obligaciones. Los derechos laborales digitales mediante la negociación colectiva debe ser la DD. Asimismo, bajo esta implementación, debe tenerse presente el registro horario como mecanismos de control del derecho a la DD (Vales, 2023).

Actualmente, la DD no solo implica apagar los dispositivos móviles. Se puede examinar la desconexión digital más allá de los estudios de medios destilando cinco posiciones comunes: la desconexión como salud, concentración, existencialidad, libertad y sostenibilidad (Moe & Madsen, 2021). Además, implica que las personas adoptan estrategias geográficas para distanciarse de la sociedad digital (Adams & Jansson, 2023).

Aunque, ahora, la DD es una forma de resistir en última instancia a tal responsabilidad (Moe & Madsen, 2021). Donde, la persona, al no terminar la actividad asignada dentro de la organización en la JL correspondiente, lleva el trabajo a su hogar, con la finalidad de continuar con las actividades laborales, pendiente de su presentación, lo que genera, una discusión, es obligatorio cumplir con la responsabilidad asumida con la organización, lo que implica trabajar más sin ser reconocido laboralmente, bajo un sentido de compromisos personal para demostrar las responsabilidad o la forma de exigir la DD para proteger y cuidar la salud del trabajador.

La segunda dimensión es el medio tecnológico, donde la omnipresencia de los teléfonos inteligentes, y la conexión constante a la información, el entretenimiento y las conexiones sociales a través de Internet, en nuestras vidas y las implicaciones de esto en el ocio, por eso, se explora el papel, el valor y la funcionalidad de la DD

para mejorar el ocio significativo, el autocontrol del uso de la tecnología, sino también el papel de la elección personal y la agencia para decidir dónde debe existir la tecnología dentro de la vida y el ocio de uno (Harmon & Duffy, 2023) en sus tiempos libres o fuera de la JL y del ambiente laboral, donde muchos dispositivos móviles se apagan para sintonizar con nuestros semejantes o para tener un espacio libre, alejado del trabajo y de las actividades laborales.

Las tecnologías digitales han diluido y relativizado elementos centrales de la relación laboral como, entre muchos otros, el lugar o el tiempo de trabajo. Tanto la normativa europea como la legislación nacional ya han establecido el marco normativo básico de los derechos digitales de los trabajadores. Pero no es suficiente, es necesario que la negociación colectiva implemente y desarrolle este marco normativo, incorporan los convenios colectivos y qué aspectos laborales han tenido que adaptarse a la irrupción generalizada de las nuevas tecnologías digitales (Almendros, 2021).

Desconectividad sincronizada con cultivo de identidad (Agai, 2022). De manera que la DD permite cultivar la identidad narrativa y rasgos correspondientes, entonces, la construcción de la identidad se sustenta en la motivación y la necesaria situación de tranquilidad mediante la amplia capacidad de desconectarse de la tecnología y las actividades propias del ámbito laboral. El fenómeno de la DD empieza a ser una necesidad perentoria para cada vez más usuarios. Donde el uso extensivo de dispositivos inteligentes se está convirtiendo en un tipo de adicción en muchos ámbitos y puede ser una nueva oportunidad para el mercado turístico (Arenas-Escaso et al., 2022) y esto, es real, porque las personas buscan viajar y tener una real DD.

Tercera dimensión es el derecho, la misma que comprende a la DD como un derecho, que, si bien es cierto, no está reconocido como tal dentro del derecho peruano, ello, es cuestión de tiempo, con la conquista de los derechos laborales digitales. Sin embargo, es necesario plantearse que los derechos digitales se realizan dentro de los contextos de desigualdad (Brites & Castro, 2022).

En donde, en Chile, Monteriro (2022) señala que el derecho a la desconexión del trabajo, surgió como una nueva ley laboral que pretende hacer frente a los cambios en la sociedad laboral, tan afectada por las TIC, y que tiene nefastas consecuencias para la vida y salud de los trabajadores, en el 20230, mediante la dación de la Ley 21.220, se logró su reconocimiento formal, pero su débil configuración y su vulneración a este derecho laboral, está vigente, en donde se afectada por las TIC, y que tiene nefastas consecuencias para la vida y salud de los trabajadores. Además, en España, Rodríguez & López (2023) señalan que la conexión telemática permanente y continuada en el trabajo supone un riesgo para la salud y así está previsto en la normativa vigente en materia de riesgos laborales. Tras el reconocimiento legal del derecho a la desconexión/tiempo de inactividad digital y su relación con el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito de las relaciones laborales, el trabajador ha visto garantizados estos derechos.

El Estado enfrenta problemas irresueltos (Fernández et al., 2021) pero la tutela jurisdiccional garantiza derechos dentro de los medios tecnológicos (Fernández, 2023) bajo la estabilidad política que permite la gobernanza (Fernández-Altamirano et al., 2023). Entonces, el derecho a la DD, va más allá al derecho al descanso (Monteiro, 2022) y es una protección al trabajador con impacto personal, y familiar, para desempeñar otras actividades y tener tiempo disponible para realizar acciones que permitan generar satisfacción, compromiso y el pleno uso de sus potencialidades como parte del desarrollo propio. Por eso, cuando el trabajador está laborando mediante el teletrabajo tiene derecho a la DD (Hesselberth, 2018) lo que genera una modernización laboral y que se amplían los derechos al descanso (Escobar, 2019).

Sobre la variable JL, se tiene al trabajo como parte de un derecho, así como un deber, en la cual se realiza actividades propias dentro de la organización. Entonces, se busca tener una culminación dentro de la JL que tiene el trabajador, para ello, se evalúa la productividad y otros factores que es propio del empleador dentro de la JL ordinaria. Pero luego, se genera una terminación del horario, donde se busca

garantizar el descanso, pero dentro de ello, se genera la JL acumulativa, y que, en ella, existe el sobretiempo, y las actividades adicionales a la agenda laboral, y que, en todo ello, se busca no perjudicar al trabajador y garantizar una calidad de vida, garantizando su salud e integridad.

Sobre las teorías existentes sobre la JL, existen tres posturas para comprender esta figura legal, la primera es el tiempo efectivo laborado, la segunda, es la subordinación restringida, y la tercera, es la subordinación extendida (Lafargue, 2013). La primera, comprende el tiempo total que ha ingresado y salido el trabajador dentro de la organización, está en función al cumplimiento de un horario, sin precisar, la actividad o las actividades, únicamente se centra en el periodo laboral registrado. La segunda se sustenta no solo a la actividad operativa, sino más bien a la disposición del empleador para realizar determinadas actividades, generando una situación de actividad parcial como de inactividad parcial. Por último, se trata de las tareas asignadas de forma diferenciadas, y que debe evaluarse en debido al esfuerzo y desplazamiento que realiza el trabajador para cumplir la tarea asignada. Para comprender la JL, se estudió a Toyama (2020) quién señala la asignación laboral se efectúa dentro de un horario y dentro del periodo debe realizar el trabajador dentro de la organización para la prestación de un servicio y que por ello, obtendrá una remuneración, y que, dentro de los derechos laborales, se aplica el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, que precisa las 8 horas al día y las 48 horas dentro de la semana que debe comprender la JL (Neves, 2016).

Sobre la primera dimensión se tiene al descanso, está vinculada a la salud del trabajo, porque, dentro de la salud y seguridad ocupacional, tiene una especial atención sobre la prevención, atención y tratamiento de riesgos como accidentes en el trabajo. En ese sentido, el descanso, forma parte de la deconstrucción de la estructura constitucional e infraconstitucional de protección del trabajador, con desconocimiento de las normas de salud y seguridad (Damasceno et al., 2021).

Asimismo, como parte del descanso, conformaría la lactancia materna, porque, las madres trabajadoras a darle a su bebé uno de los mejores regalos que una

madre puede darle a su hijo: una vida más saludable (Gettas & Morales, 2013). Por eso, existen normas destinadas a proteger los derechos fundamentales de las personas, como el derecho al descanso, la protección de la vida familiar o las condiciones de trabajo seguras e higiénicas (Rylski, 2023).

La mayoría de personas laboran más horas de lo establecido en la JL, extienden sus horarios para la producción de bienes o en la prestación de servicios, pese a que no existirá una remuneración extra a su favor por parte de la organización, y a sabiendas que es un derecho y que el procedimiento legal los protege, no accionan ni administrativa ni judicialmente, y dicha labor lo realizan bajo un determinado agradecimiento por la oportunidad del empleador en la estructura, sin tener en consideración los requisitos y términos de referencia que se emplearon para su contratación laboral, primando más lo inicial, que los determinados actos que buscan favorecer a unos cuantos. La contratación para prestar servicios se debe realizar dentro de la JL, posterior al horario fijado en la JL el empleador no debe requerir los servicios del empleador, salvo, por la necesidad y urgencia de la situación, se requiere los servicios, los mismos que serán remunerado con una asignación económica adicional al sueldo fijado a desempeñar.

Asimismo, permitir que el trabajador permanezca constantemente conectado a sus actividades, para responder a demandas de su empleador fuera de la JL y de las dependencias físicas de la empresa y, de esta forma, perjudica al resto y al entorno social y familiar (Monteiro, 2022). Entonces, viajar y salir del lugar donde habita, y que desarrolla las actividades laborales, genera una mejor actividad personal. Aunque realizar un viaje en forma personal o familiar, genera un costo, es un esfuerzo que responde a las fuerzas homogeneizadoras y estandarizadoras de los medios conectivos y sus enredos coercitivos: rutinas socialmente normalizadas de uso personal de los medios, hibridaciones de la agencia humana con tecnologías de la comunicación y actividades mediadas digitalmente que generan productos predictivos y prescriptivos (Adams & Jansson, 2023). Por eso, es que el TC, mediante la sentencia 4635-2004-AA/TC, existe un periodo para ejercer los derechos y deberes que contiene una relación jurídica laboral, pero también, un

periodo libre, que se realiza el descanso. Entonces, debe garantizarse este derecho en las organizaciones tanto públicas como privadas.

Sobre la segunda dimensión se tiene a la JL ordinaria, está representada al periodo cronológico que realiza el trabajador dentro de la organización, es el horario en la que desempeña sus actividades, tanto para la producción o para la prestación de servicios. Sin embargo, en las organizaciones estatales, la sobrecarga laboral, genera estrés en los trabajadores, y los diferentes problemas internos como externos, impiden una adecuada productividad. Asimismo, existe una exigencia cuantitativa, más no cualitativa, se exige el cumplimiento efectivo en horas del personal, sin que se verifique la producción dentro de dicho tiempo, o la calidad del servicio que se brinda, es decir, se busca más un cumplimiento pragmático antes que holístico del servicio público, en función a la gestión de competencias (Fernández, 2019) y del talento humano en las organizaciones (Chiavenato, 2022).

Sobre la última dimensión se tiene a la JL acumulativa, es las horas que emplea el trabajador fuera de su horario laboral, es decir, es un trabajo en sobretiempo, y es común señalar que son labores extras que realiza el trabajador. Existen estudios que los universitarios, así como los trabajadores jóvenes, dejan de hacer sus actividades para navegar, lo que genera que duerman menos por estar conectados hasta altas horas de la noche, y durante la jornada que comprende al horario fijada para sus actividades (Casas-Mas et al., 2022) se conectan a sus redes sociales, generando factores distractores. Por otro lado, el empleador ingresa a las redes sociales del colaborador fuera de la JL y al evidenciar que se encuentra conectado/en línea, escribe para asignar más labores, lo que desnaturaliza el plazo y horario de la contratación, debiendo primar la DD. La JL es un límite para el abuso laboral, además, en Japón, el exceso de trabajo produce muerte (Chudinovskikh, 2019) debido a que muchas veces, en China, no se garantiza el descanso laboral (Song, 2016) y se obligan a los trabajadores ir a laborar pese a encontrarse enfermos, y tal situación lo realizan debido a la informalidad y por necesidad de obtener el ingreso dinerario en forma directa, asimismo, la excesiva conectividad en los entornos digitales deben cambiar (Hesselberth, 2018).

III. METODOLOGÍA

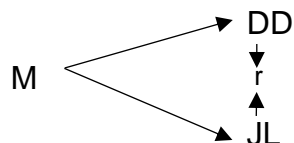
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica, debido al sustento teórico y revisión de fuentes de información de alto impacto, con ello se estudió la figura de la DD y se detalló la JL. Asimismo, se empleó el paradigma positivista porque se sustenta en datos objetivos (Fernández & Vela, 2021). También, tuvo el enfoque cuantitativo, donde se buscó la obtención objetiva y directa de la población en función a la estadística y resultados corroborables y demostrables. Finalmente, el nivel fue correlacional, la misma que en palabras de Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) se busca comprobar la hipótesis, a través de la medición de variables.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, básicamente, porque los resultados obtenidos no han sido manipulados ni mucho menos alterados. Además, fue transversal, porque según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) los datos transversales son obtenidos en un determinado periodo de tiempo, y en el presente caso, se realizó en el mes de julio de 2023, de manera directa por parte de la investigadora de una determinada entidad municipal. La fórmula fue:



M= Muestra
V1= DD
V2= JL
r= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: DD

- **Definición conceptual:** El DD, Vales (2023) sostiene que las relaciones jurídicas en materia laboral, está sustentada en la autonomía del trabajador, así como las condiciones que establecen para la realización de actividades dentro de la organización, que al constituir un derecho ha generado nuevas formas de contratación.
- **Definición operacional:** Es una la actividad de inacción que tiene el trabajador luego de concluir con el horario laboral asignado por el empleador, debiendo aplicar la autonomía para desconectarse de los medios tecnológicos, ejerciendo un derecho que conforma al trabajo.
- **Indicadores:** Está abarcando la autonomía, medio tecnológico y el derecho del colaborador municipal, mientras que los indicadores, está la acción personal, dispositivos, aplicaciones, lo institucional y personal
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable: JL

- **Definición conceptual:** Toyama (2020) señala se efectúa dentro de un horario y dentro del periodo debe realizar el trabajador dentro de la organización para la prestación de un servicio y que, por ello, obtendrá una remuneración.
- **Definición operacional:** Es el periodo en que el trabajador desempeña sus actividades dentro de un determinado tiempo al interior de la organización, debiendo tener un descanso, así como actividades ordinarias y acumulativas.
- **Indicadores:** Está abarcando las dimensiones del descanso, la JL ordinaria y acumulativa, pero teniendo como indicadores la inactividad, el horario, la productividad, el sobretiempo y el abuso.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es la totalidad de sujetos y objetos que tienen elementos comunes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019). De modo que el estudio comprendió a sujetos que trabajan en la entidad municipal, especialmente el personal administrativo, la misma que conformé a 133 personas. Para ello, se aplicó:

- **Criterio de inclusión:** Todos los colaboradores de la entidad municipal que prestan servicios a la ciudadanía, que tengas vínculo laboral y que su contratación sea de un año como mínimo.
- **Criterio de exclusión:** No comprendió a los trabajadores bajo locación, ni por órdenes de servicios, ni el personal que labora bajo consultorías externas, ni obreros, ni tampoco personal que estaba fuera de la entidad por factores de salud, licencias, permisos o vacaciones.

3.3.2. Muestra

Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) señalan que si la población tiene un número mayor a 50 personas, debe aplicarse una fórmula para calcular la porción adecuada de estudio, la misma que se conoce como muestra, por eso, la facción que fue representativa, se calculó así:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde: N: Población (133); Z: Nivel de confianza; p: probabilidad a favor; q: probabilidad en contra; e: margen de error; n: muestra. Aplicando la fórmula, se tuvo como muestra a 100 personas.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, básicamente porque existió una población con elementos comunes al tema investigado.

3.3.4. Unidad de análisis

Los 100 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en la región Cajamarca, siendo tanto servidores como funcionarios estatales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, porque permite obtener información en forma directa y confiable a través de preguntas cerradas. Por eso, Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) señala que debe existir una objetividad en el estudio, para eso, se emplea la estadística.

De esta manera, el instrumento fue el cuestionario, comprendiendo preguntas de cada variable, siendo 20 ítems de DD y 20 ítems de JL, las mismas que fueron ordenadas, concretas y sencillas.

La validez del instrumento fue revisada por los asesores, y la validación del instrumento fue realizada por dos doctores en gestión pública y gobernabilidad, asimismo, por una maestra en gestión pública.

Asimismo, la confiabilidad, fue medida a través del Alfa de Cronbach, teniendo como resultado la cifra de 0.945.

3.5. Procedimientos

El procedimiento fue en tres fases, la primera, sobre la gestión para obtener una carta de presentación, la segunda, fue la presentación del documento y obtener la carta que autoriza realizar la investigación, finalmente, la tercera

consistió en que se aplica el instrumento a los colaboradores de la entidad municipal. Con ello, se obtuvo los datos materia de estudio y posterior análisis académico.

Estas herramientas se desarrollaron, aprobaron y se solicitó a las agencias pertinentes que autoriza su aplicación y, después de la aprobación, se realizó un cuestionario sobre las muestras. Además, los datos se recopilan directamente, luego se procesan con Excel y luego se ingresan en SPSS, se extraen las tablas relevantes y los resultados se analizan durante la interpretación final.

3.6. Método de análisis

Se aplicaron dos medios de análisis, ambos mediante el programa estadístico de SPP. 26, el primero fue descriptivo, y el segundo fue inferencial. Además, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a la distribución normal de los resultados, y con ello, se aplicó los datos a la relación en variables ordinales, mediante Rho de Spearman. Finalmente, se mostraron tablas que contienen los datos procesados en SPSS, y se realizó la debida inferencia, permitiendo su interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Se emplearon dos documentos oficiales, el primero es el postulado ético que comprende el Informe Belmont (1978) y que recoge las acciones de una participación de los colaboradores en forma voluntaria (autonomía), la mismos que no representó ningún daño o peligro para ellos con su participación (no maleficencia), asimismo, los resultados son informados a la entidad y no se lucró con ellos (beneficencia), además, la identidad de los participantes fue reservada (justicia) y la información obtenida fue confidencial.

El segundo documento, fue la aplicación el Código de ética de la universidad, para garantizar la citación bajo el estilo APA, así como el derecho de autor y las exigencias en la presentación de información.

IV. RESULTADOS

La información presentada los datos obtenidos en función a los objetivos de la investigación. Para que exista significancia y relación es que el resultado debe ser menor a 0,05, un dato superior a esta cifra revela la no significancia y, por tanto, no existe relación. Además, se tiene:

Ho: Existe una relación entre la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

H1: No existe una relación entre la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Tabla 1

Correlación entre DD y la JL en una municipalidad provincial

			Desconexión digital	Jornada laboral
Rho de Spearman	Desconexión digital	Coeficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Jornada laboral	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,880*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En función a los datos estadísticos mostrados, en la tabla 1, se presenta que la variable DD y la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,880, representando un nivel alto, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Por consiguiente, mediante el informe detallado se comprueba la hipótesis formulada, y se descarta la hipótesis nula, debido a que existe una relación entre la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Tabla 2*Nivel de conocimiento del derecho a la DD*

		Frecuencia	(%)
Nivel	Alto	15	15,0
	Medio	40	40,0
	Bajo	25	25,0
	Total	100	100,0

En función a los datos estadísticos mostrados, en la tabla 2, se presenta que la DD, tiene un nivel de conocimiento como derecho como 40% en nivel medio, 25% en nivel bajo y el 15% con nivel alto.

Tabla 3*Resultados de las dimensiones de DD*

		Autonomía		Medio tecnológico		Derecho	
		F	(%)	F	(%)	F	(%)
Niveles	Alto	30	30,0	10	10,0	20	20,0
	Medio	60	60,0	35	35,0	50	40,0
	Bajo	10	10,0	55	55,0	30	30,0
Total		100	100,0	100	100,0	100	100,0

En función a los datos estadísticos mostrados, en la tabla 3, se presenta las dimensiones de la DD, con relación a la autonomía, se tiene como 60% de nivel medio, 30% a nivel alto, y el 10% a nivel bajo; con relación al medio tecnológico, se tiene un 55% de nivel bajo, 35% a nivel medio, y el 10% de nivel alto; finalmente, con relación al derecho, se tiene que existe un 40% de nivel medio, 30% de nivel bajo, y un 20% de nivel alto.

Para que exista significancia y relación es que el resultado debe ser menor a 0,05, un dato superior a esta cifra revela la no significancia y, por tanto, no existe relación. Además, se tiene:

Ho: Existe una relación entre la DD y el descanso en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

H1: No existe una relación entre la DD y el descanso en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Tabla 4

Correlación entre DD y el descanso en una municipalidad provincial

		Desconexión digital	Descanso
Rho de Spearman	Desconexión digital	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,560**
		N	.000
		N	100
Descanso		Coeficiente de correlación	,560*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	100

En función a los datos estadísticos mostrados, se tiene que en la tabla 4, que la variable DD y la dimensión de descanso en la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,560, representando un nivel moderado, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Por consiguiente, mediante el informe detallado se comprueba la hipótesis formulada, y se descarta la hipótesis nula, debido a que existe una relación entre la DD y el descanso en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Para que exista significancia y relación es que el resultado debe ser menor a 0,05, un dato superior a esta cifra revela la no significancia y, por tanto, no existe relación. Además, se tiene:

Ho: Existe una relación entre la DD y la jornada laboral ordinaria en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

H1: No existe una relación entre la DD y la jornada laboral ordinaria en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Tabla 5

Correlación entre DD y la jornada laboral ordinaria en una municipalidad provincial

			Desconexión digital	Jornada Laboral Ordinaria
Rho de Spearman	Desconexión digital	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Jornada Laboral Ordinaria	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,840*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En función a los datos estadísticos mostrados, se tiene que en la tabla 5, que la variable DD y la dimensión de jornada laboral ordinaria en la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,840, representando un nivel moderado, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Por consiguiente, mediante el informe detallado se comprueba la hipótesis formulada, y se descarta la hipótesis nula, debido a que existe una relación entre la DD y la jornada laboral ordinaria en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Para que exista significancia y relación es que el resultado debe ser menor a 0,05, un dato superior a esta cifra revela la no significancia y, por tanto, no existe relación. Además, se tiene:

Ho: Existe relación entre la DD y la jornada laboral acumulada en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

H1: No relación entre la DD y la jornada laboral acumulada en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

Tabla 6

Correlación entre DD y la jornada laboral ordinaria en una municipalidad provincial

			Desconexión digital	Jornada Laboral Acumulada
Rho de Spearman	Desconexión digital	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Jornada Laboral Acumulada	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,820*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En función a los datos estadísticos mostrados, se tiene que en la tabla 6, que la variable DD y la dimensión de jornada laboral acumulada en la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,820, representando un nivel moderado, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Por consiguiente, mediante el informe detallado se comprueba la hipótesis formulada, y se descarta la hipótesis nula, debido a que existe una relación entre la DD y la jornada laboral acumulada en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general: Determinar la relación de la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

En función a los datos estadísticos mostrados, en la tabla 1, se presenta que la variable DD y la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,880, representando un nivel alto, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. El resultado, se relaciona con el estudio de Bozán & Treré (2023) quienes analizan las desigualdades digitales y la DD, donde existe una relación directa, y que la dificultad en su plena realización, se debe a los obstáculos geográficos, frustraciones y un tipo de desconexión forzada que es muy diferente al retrato romántico de los retiros de desintoxicación. En igual sentido, Nguyen (2023) señala que las personas interrumpen, toman descansos o cambian su uso de las redes sociales por varias razones, pero las experiencias de desconexión varían mucho entre los individuos. Asimismo, Santiago-Torner (2023) sostiene que la extensión de la JL reduce el compromiso afectivo y aumenta el agotamiento emocional, por eso, la DD es una obligación. Además, Syvertsen (2023) señala que la figura de DD desde una acción individual y colectiva, con preocupaciones más amplias en la esfera pública. Finalmente, Arenas-Escaso et al. (2022) su estudio realiza una revisión de las publicaciones sobre DD, demostró que el turismo es la respuesta a este tipo de adicciones y ser una vía de escape temporal y alternativa a los dispositivos tecnológicos. Por otro lado, Velásquez (2022) demuestra que el cumplimiento de la DD influye en la productividad, pero Saavedra (2022) que incumplir el DD genera una lesión a la JL, afectando la salud del trabajador y lesionando la DD. Entonces, frente al trabajo y la salud, prima este último, bajo la ponderación de derechos (Alexy, 2019). Pese a que ambos son de contenido social (Landa, 2021) existen limitaciones en su ejercicio (Aguirre, 2020) en la normatividad (Castillo, 2020).

Con relación al primer objetivo específico: Determinar el nivel de conocimiento del derecho DD en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. En función a los datos estadísticos mostrados, en la tabla 2, se presenta

que la DD, tiene un nivel de conocimiento como derecho como 40% en nivel medio, 25% en nivel bajo y el 15% con nivel alto. De los resultados obtenidos, se vincula con la existencia del derecho a la DD en el trabajo (Mazzucconi, 2021) y está reconocido en el Código laboral y la Ley 2016-1088 (Francia). También, con la Ley 81 (Italia). Asimismo, en la Ley orgánica 3/2018 (España). De igual modo, en Chile, mediante la Ley 21220, Argentina con la Ley 27555. Situaciones que permiten regular la DD en el ámbito laboral (Taléns, 2019) como un derecho de los trabajadores fuera de la JL (F. Pérez, 2020). Es necesario plantearse que los derechos digitales se realizan dentro de los contextos de desigualdad (Brites & Castro, 2022). Entonces, se debe precisar que no existe un reconocimiento expreso como un derecho en Perú, pero se asume como parte de la realidad. Por eso, los datos, se vinculan con las normas dadas en Francia, mediante el Código Laboral y la Ley 2016-1088, y en España, tras décadas de silencio el legislador decidió acometer la regulación específica del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, aprovechando la promulgación de la vigente Ley Orgánica 3/2018, donde, el artículo 88, otorga el derecho a la DD a los trabajadores de todo tipo de empresas para garantizar el respeto a su tiempo no laboral, así como a su privacidad (Mazzucconi, 2021). Sin embargo, en ambos países, las modalidades de ejercicio del derecho deben atender a lo dispuesto en los convenios colectivos, debiendo el empleador desarrollar una política interna que las defina. De esta manera se convierte en una subespecie del derecho a la limitación de la JL, que ya teníamos en la regulación del tiempo de trabajo, pero que ahora se reconoce de forma específica y expresa. Empero, es cierto, que la cuestión planteada sobre la DD en determinados países y de los trabajos de revisión documental en publicaciones científicas, de los 112 documentos estudiados, de acuerdo por Nassen et al. (2023) señalan que tiene ambigüedad conceptual y carece de consenso sobre la terminología, definición y medición. Por eso, debe tenerse en cuenta la diferencia entre DD y desintoxicación digital, el primero está relacionado para el presente estudio con el ámbito laboral en el sector público o dentro de la organización, mientras que la segunda está relacionada para la decisión propia de

la persona en función al tratamiento de datos y su intensidad en relacionarse con la información y el internet.

Además, es evidente que la normativa europea como la legislación nacional ya han establecido el marco normativo básico de los derechos digitales de los trabajadores, pero no es suficiente, un marco normativo en las nuevas tecnologías digitales (Almendros, 2021). Por otro lado, se busca la reducción de la JL es una propuesta innovadora (Lange, 2016). Además, la JL es un límite para el abuso laboral, porque el exceso de trabajo produce muerte (Chudinovskikh, 2019) cuando no se garantiza el descanso (Song, 2016) por la excesiva conectividad (Hesselberth, 2018). Finalmente, concuerdo, que es necesario una configuración jurídica en las nuevas relaciones laborales y que el registro horario es la garantía del derecho a la desconexión digital (Vales, 2023). Si bien es cierto, no está reconocido como tal dentro del derecho peruano, ello, es cuestión de tiempo, con la conquista de los derechos laborales digitales, siendo la realidad de Chile, lo reconoció legalmente, aunque con vacíos y que según Montero (2022) se ve afectada por las TIC. Además, en España, Rodríguez & López (2023) indica que la conexión telemática permanente es un riesgo para la salud del trabajador.

Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación de la DD y el descanso de la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. En función a los datos estadísticos mostrados, se tiene que en la tabla 4, que la variable DD y la dimensión de descanso en la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,560, representando un nivel moderado, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Se relaciona con el estudio que señala que, la DD es una forma deliberada de no uso de dispositivos, plataformas, características, interacciones y/o mensajes que varía en frecuencia y duración con el objetivo de restaurar o mejorar el uso excesivo percibido, las interacciones sociales, el bienestar psicológico, la productividad, la privacidad y/o la utilidad percibida (Nassen et al., 2023).

Entonces, la nueva forma de prestar el servicio, así como la manera de estar presente o no dentro de la organización, hacen que las relaciones laborales cambien, y que los aparatos gubernamentales, tenga que realizar acciones innovadoras para retener y gestionar el talento que labora en las instituciones, pero los derechos de los trabajadores siguen consolidándose y hasta generando nuevas obligaciones. Los derechos laborales digitales mediante la negociación colectiva debe ser la DD. Asimismo, bajo esta implementación, debe tenerse presente el registro horario como mecanismos de control del derecho a la DD (Vales, 2023). Actualmente, la DD no solo implica apagar los dispositivos móviles. Se puede examinar la desconexión digital más allá de los estudios de medios destilando cinco posiciones comunes: la desconexión como salud, concentración, existencialidad, libertad y sostenibilidad (Moe & Madsen, 2021). Además, implica que las personas adoptan estrategias geográficas para distanciarse de la socialidad digital (Adams & Jansson, 2023). Aunque, ahora, la DD es una forma de resistir en última instancia a tal responsabilidad (Moe & Madsen, 2021). Por eso, los resultados se vinculan con los estudios preliminares, muestran que las mujeres y los hombres que trabajaban muchas horas tenían medias de presión arterial más altas en comparación con los que trabajaban entre 35 y 40 horas por semana, generando la implementación de estrategias para contribuir a la prevención primaria de la hipertensión, especialmente para trabajadores con altas responsabilidades familiares (Gilbert-Quimet et al., 2022) a través del descanso. Además, entre los trabajadores, las largas horas de trabajo tienen un impacto negativo en la salud de los trabajadores con títulos universitarios o superiores. Una posible explicación es que no hacen ejercicio, su dieta no es razonable y sus condiciones de trabajo implican una exposición crónica a la radiación de las computadoras. Los efectos negativos para la salud de las largas horas de trabajo en los hombres son cuatro veces mayores que en las mujeres (Chu, 2021).

Asimismo, es necesario hacer referencia al estudio que señala una realidad existente, esto es, que la primacía del empleador sobre el empleado en el empleo doméstico significa que tanto los conflictos basados en el tiempo como en el trabajo continúan amortiguando los conflictos entre la vida laboral y personal si las horas

de trabajo de los trabajadores domésticos no están programadas y la percepción de sus empleadores sobre ellos permanece sin cambios. Por lo tanto, el trabajo doméstico debe estar regulado por la ley y los trabajadores domésticos deben ser tratados como otros empleados formales (Adisa et al., 2021).

Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación de la DD y la JL ordinaria en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. En función a los datos estadísticos mostrados, se tiene que en la tabla 5, que la variable DD y la dimensión de jornada laboral ordinaria en la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,840, representando un nivel moderado, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Por eso, cuando el trabajador está laborando mediante el teletrabajo tiene derecho a la DD (Hesselberth, 2018) lo que genera una modernización laboral y que se amplía los derechos al descanso (Escobar, 2019). Lo que, evidencia que existe un fuerte vínculo conceptual entre el bienestar digital y la DD, como condición psicológica y como artefacto sociocultural, por ende, la conectividad genera beneficios para la vida laboral, social y de ocio de las personas, pero altas cargas de la conectividad 24/7, desafían el bienestar de las personas y la sociedad (Vanden-Abeele & Nguyen, 2022). De esta forma, queda establecido que la noción de DD representa, por lo tanto, una respuesta crítica a las condiciones mediadas que caracterizan a nuestras sociedades e impregnan nuestra vida cotidiana (Lomborg & Ytre-Arne, 2021).

Con relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación de la DD y la JL acumulativa en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca. En función a los datos estadísticos mostrados, se tiene que en la tabla 6, que la variable DD y la dimensión de jornada laboral acumulada en la variable JL, presenta un coeficiente de relación equivalente a 0,820, representando un nivel moderado, asimismo, presenta un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05, simbolizando la existencia de una significancia y, por tanto, una relación. Lo descrito, se relaciona con el trabajo que explora el papel, el valor y la funcionalidad

de la DD para mejorar el ocio significativo, el autocontrol del uso de la tecnología, sino también el papel de la elección personal y la agencia para decidir dónde debe existir la tecnología dentro de la vida y el ocio de uno (Harmon & Duffy, 2023). Donde muchos dispositivos móviles se apagan para sintonizar con nuestros semejantes o para tener un espacio libre, alejado del trabajo y de las actividades laborales. Desconectividad sincronizada con cultivo de identidad (Agai, 2022). De manera, que la DD permite cultivar la identidad narrativa y rasgos correspondientes, entonces, la construcción de la identidad se sustenta en la motivación y la necesaria situación de tranquilidad mediante la amplia capacidad de desconectarse de la tecnología y las actividades propias del ámbito laboral. El fenómeno de la DD empieza a ser una necesidad perentoria para cada vez más usuarios. Donde el uso extensivo de dispositivos inteligentes se está convirtiendo en un tipo de adicción en muchos ámbitos y puede ser una nueva oportunidad para el mercado turístico (Arenas-Escaso et al., 2022) y esto, es real, porque las personas buscan viajar y tener una real DD. Entonces, no solo preserva la salud del hacendoso, sino que respeta la dignidad del colaborador, generando un valor de respeto y consagración del derecho constitucional protegido del trabajador. Por eso, es la acción de desconectarse de los medios informáticos, como los medios de telecomunicación y los demás medios análogos que emplea para la realización de comunicaciones y la prestación de servicios por parte del trabajador en la organización, ya sea, en forma presencial o en forma virtual o mixta.

El reto y desafío que enfrenta el trabajador, es la desconexión no solo de los medios, sino también de un mundo digitalizado, un mundo en el que los lugares y los paisajes están cada vez más estructurados en torno a la conectividad digital (Jansson & Adams, 2021). Sin embargo, resulta fundamental, garantizar la tranquilidad y el descanso del colaborador en la organización, especialmente, cuando la prestación de servicios se hace en función al bienestar general, lo que implica una actividad esmerada por el servidor público. Toda persona es importante, pero no indispensable para la organización, y que, en el sector privado, no tener una respuesta oportuna y un desempeño adecuado aunado a la tensión, y presión laboral, genera estrés, problemas de salud y despedidos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación de la DD y la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca, demostrando la existencia de un coeficiente de relación con un valor de 0.880 y una significancia de 0,000, lo que presenta que existe una relación significativa, positiva y alta.
2. Se logró determinar el nivel de conocimiento del derecho DD en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca, existiendo un conocimiento del 40% en nivel medio, 25% en nivel bajo y el 15% con nivel alto, y con la dimensión autonomía en un 60% en nivel medio, medio tecnológico en un 55% en nivel medio, y de derecho en un 40% de nivel medio.
3. Se logró determinar la relación de la DD y el descanso de la JL en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca, porque existe un coeficiente de relación con un valor de 0.560 y una significancia de 0,000, lo que presenta que existe una relación significativa, positiva y moderada.
4. Se logró determinar la relación de la DD y la JL ordinaria en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca, porque existe un coeficiente de relación con un valor de 0.840 y una significancia de 0,000, lo que presenta que existe una relación significativa, positiva y alta.
5. Determinar la relación de la DD y la JL acumulativa en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca, porque existe un coeficiente de relación con un valor de 0.820 y una significancia de 0,000, lo que presenta que existe una relación significativa, positiva y alta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la municipalidad, fortalecer su liderazgo y mejorar la comunicación laboral con los colaboradores del gobierno provincial, para garantizar el derecho de la DD, pero sin desnaturalizar la figura normativa, y afianzar el logro de objetivos institucionales en beneficio de la población.
2. El gerente municipal, debe realizar una serie de cuatro actividades al año para generar una motivación laboral y mejorar las relaciones interpersonales, con la finalidad de fortalecer los lazos institucionales en función a los trabajadores que realizan los colaboradores en su JL.
3. A los gerentes y subgerentes de la municipalidad provincial, evaluar el desempeño de los trabajadores dentro de la JL, para que exista un cumplimiento no solo de un horario, sino de la productividad de los colaboradores, permitiendo obtener un servicio efectivo y real en favor de la población.
4. Al secretario general del sindicato de la entidad municipal, buscar un convenio colectivo que garantice el derecho a la DD en beneficio de los colaboradores.
5. A los colaboradores municipales, buscar los mecanismos necesarios para lograr la materialización del derecho a la DD con la culminación de la JL, mediante acuerdos y comunicaciones oficiales a través de documentos formales.

REFERENCIAS

- Adams, P. C., & Jansson, A. (2023). Postdigital Territoriality: Disentangling from Digital Media as a Return to Place. *Annals of the American Association of Geographers*, 113(3), 658-674. Scopus. <https://doi.org/10.1080/24694452.2022.2124147>
- Adisa, T. A., Adekoya, O. D., & Okoya, O. (2021). Modern-day slavery? The work-life conflict of domestic workers in Nigeria. *Gender in Management*, 36(4), 519-535. Scopus. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2020-0054>
- Agai, M. S. (2022). Disconnectivity synced with identity cultivation: Adolescent narratives of digital disconnection. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 27(6). Scopus. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmac025>
- Aguirre, A. (2020). Ponderación de derechos fundamentales en época de pandemia. *Lumen*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.33539/lumen.2020.v16n1.2282>
- Alexy, R. (2019). *Ensayos sobre la teoría de los principios y el juicio de proporcionalidad* (Primera). Palestra Editores.
- Almendros, M. Á. (2021). New technologies and digital labor rights in collective bargaining. *Trabajo y Derecho*, 84. Scopus.
- Arenas-Escaso, J. F., Folgado-Fernández, J. A., & Palos-Sanchez, P. R. (2022). Digital Disconnection as an Opportunity for the Tourism Business: A Bibliometric Analysis. *Emerging Science Journal*, 6(5), 1100-1113. Scopus. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-05-013>

- Bozan, V., & Treré, E. (2023). When digital inequalities meet digital disconnection: Studying the material conditions of disconnection in rural Turkey. *Convergence*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/13548565231174596>
- Brites, M. J., & Castro, T. S. (2022). Digital Rights, Institutionalised Youths, and Contexts of Inequalities. *Media and Communication*, 10(4), 369-381. Scopus. <https://doi.org/10.17645/mac.v10i4.5663>
- Camas, F. (2021). Protection of personal data and guarantee of digital rights in public employment. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 148, 351-376. Scopus.
- Casas-Mas, B., Homont, L. P. P., & Vázquez, C. V. (2022). University Students and ICT after the COVID-19 Crisis. Towards instrumental use and disconnection. *TECHNO Review. International Technology, Science and Society Review / Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, 11. Scopus. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4387>
- Castillo, L. (2014). El significado del contenido esencial de los derechos fundamentales. *Foro Jurídico*, 13, 143-154.
- Castillo, L. (2020). *Derechos fundamentales y procesos constitucionales.: Vol. 1: Teoría general de los derechos fundamentales* (Primera). ZELA Grupo Editorial E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Cuarta). McGraw-Hill.
- Chu, L. (2021). Impact of long working hours on health based on observations in

- China. *BMC Public Health*, 21(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11190-0>
- Chudinovskikh, M. V. (2019). *The right to disconnect in digital economics*. 516-519. <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>
- Damasceno, J. O., Batista, C. P., & Oliveira, A. M. C. (2021). Labor reform and its implications for workers' health. *Revista de Direito Sanitario*, 21. Scopus. <https://doi.org/10.11606/ISSN.2316-9044.RDISAN.2021.156343>
- Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital* [Tesis de maestría, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/35307>
- Fast, K. (2021). The disconnection turn: Three facets of disconnective work in post-digital capitalism. *Convergence*, 27(6), 1615-1630. Scopus. <https://doi.org/10.1177/13548565211033382>
- Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35952>
- Fernández, A. (2023). El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los sujetos procesales ante las nuevas tecnologías implementadas en el proceso judicial peruano. En G. Campanelli, A. Calzo, & M. Dorado (Eds.), *Diritti fondamentali e incidenza dei risultati provenienti dalla scienza: Esperienze a confronto—Semina 2022* (Primera, pp. 77-88). Università di Pisa.
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el*

proceso de investigación: Una breve revisión [Artículo]. Universidad de Alicante (España). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>

Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>

Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Diaz, Y. I. M., Nuñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus.

Gettas, M., & Morales, A. (2013). Breastfeeding in the Workplace. *ICAN: Infant, Child, & Adolescent Nutrition*, 5(4), 197-199. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1941406413496270>

Gilbert-Ouimet, M., Trudel, X., Talbot, D., Vézina, M., Milot, A., & Brisson, C. (2022). Long working hours associated with elevated ambulatory blood pressure among female and male white-collar workers over a 2.5-year follow-up. *Journal of Human Hypertension*, 36(2), 207-217. Scopus. <https://doi.org/10.1038/s41371-021-00499-3>

Harmon, J., & Duffy, L. (2023). Turn off to tune in: Digital disconnection, digital consciousness, and meaningful leisure. *Journal of Leisure Research*. Scopus. <https://doi.org/10.1080/00222216.2023.2220699>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill

Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hesselberth, P. (2018). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect.

New Media & Society, 20(5), 1994-2010.

<https://doi.org/10.1177/1461444817711449>

Jansson, A., & Adams, P. C. (2021). *Disentangling: The Geographies of Digital*

Disconnection (p. 330). Scopus.

<https://doi.org/10.1093/oso/9780197571873.001.0001>

Kaun, A. (2021). Ways of seeing digital disconnection: A negative sociology of digital

culture. *Convergence*, 27(6), 1571-1583. Scopus.

<https://doi.org/10.1177/13548565211045535>

Kelsen, H. (1960). *La dottrina pura del diritto* (Primera).

Lafargue, P. (2013). *El derecho a la pereza; La jornada laboral de ocho horas*

(Primera). Fundación Federico Engels.

Landa, C. (2021). *Constitución y emergencia sanitaria: Vol. II* (Primera). Palestra

Editores.

Lange, F. (2016). *Reducción de la jornada laboral en un modelo de equilibrio general*

con sectores heterogéneos [Tesis de maestría, FLACSO].

<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/8677>

Lomborg, S., & Ytre-Arne, B. (2021). Advancing digital disconnection research:

Introduction to the special issue. *Convergence*, 27(6), 1529-1535. Scopus.

<https://doi.org/10.1177/13548565211057518>

- Mazzucconi, C. (2021). Right to digital disconnection in the workplace. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 148, 325-350. Scopus.
- Megino, D., & Lanzadera, E. (2020). El derecho a la desconexión digital. Delimitación y análisis. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 18, 64-91. <https://doi.org/10.47623/IVAP-RVGP.18.2020.04>
- Moe, H., & Madsen, O. J. (2021). Understanding digital disconnection beyond media studies. *Convergence*, 27(6), 1584-1598. Scopus. <https://doi.org/10.1177/13548565211048969>
- Monteiro, R. (2022). The configuration of the right to the digital disconnection from work in Chile and its vulneration. *Revista Juridica*, 2(69), 210-241. Scopus. <https://doi.org/10.26668/revistajur.2316-753X.v2i69.4903>
- Nassen, L.-M., Vandebosch, H., Poels, K., & Karsay, K. (2023). Opt-out, abstain, unplug. A systematic review of the voluntary digital disconnection literature. *Telematics and Informatics*, 81. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2023.101980>
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Tercera). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nguyen, M. H. (2023). “Maybe I should get rid of it for a while...”: Examining motivations and challenges for social media disconnection. *Communication Review*, 26(2), 125-150. Scopus.

<https://doi.org/10.1080/10714421.2023.2195795>

Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?

Anuario jurídico y económico escurialense, 52, 101-124.

Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: Mail on

holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275.

Requena, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación

colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), Article 2.

<https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>

Rodríguez, A., & López, M. J. (2023). The telematic hyperconnectivity of legal

professionals and collaborators in public management and their right to

digital disconnection and reconciliation of work and family life. The

permanent possibility of sending and receiving information 24/7, a right or

an obligation? *Revista General de Derecho Administrativo*, 2023(62).

Scopus.

Rylski, M. (2023). Polish Labor Law as an Instrument of Implementation of Human

Rights. *Prawo i Wiedz*, 2023(45), 187-212. Scopus.

<https://doi.org/10.36128/PRIW.VI45.527>

Saavedra, L. (2022). *La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en*

tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021 [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91066/Saav](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91066/Saavedra_JLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[edra_JLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91066/Saavedra_JLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Santiago-Torner, C. (2023). Teleworking and emotional exhaustion in the Colombian electricity sector: The mediating role of affective commitment and the moderating role of creativity. *Intangible Capital*, 19(2), 207-258. Scopus. <https://doi.org/10.3926/ic.2139>
- Song, M. (2016). Legal Research on the Right to Rest of Laborers. *Journal of Politics and Law*, 9(7), Article 7. <https://doi.org/10.5539/jpl.v9n7p214>
- Syvertsen, T. (2023). Framing digital disconnection: Problem definitions, values, and actions among digital detox organisers. *Convergence*, 29(3), 658-674. Scopus. <https://doi.org/10.1177/13548565221122910>
- Taléns, E. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 17, 150-161.
- Tavara, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1950>
- Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico—Práctico*. Gaceta Jurídica S.A.
- Vales, P. M. (2023). Time registration as a control mechanism of the right to digital disconnection. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 38. Scopus. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i38.406530>

- Vallecillo, M. (2020). El derecho a la desconexión digital: Perspectiva comparada y riesgos asociados. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/836
- Vanden-Abeelee, M. M. P., & Nguyen, M. H. (2022). Digital well-being in an age of mobile connectivity: An introduction to the Special Issue. *Mobile Media and Communication*, 10(2), 174-189. Scopus.
<https://doi.org/10.1177/20501579221080899>
- Velásquez, J. (2022). *Desconexión digital en tiempos COVID-19 y protección en seguridad y salud del trabajador jurisdiccional del distrito judicial La Libertad, 2020- 2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101284>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
V1: Desconexión digital	Vales (2023) sostiene que las relaciones jurídicas en materia laboral, está sustentada en la autonomía del trabajador, así como las condiciones que establecen para la realización de actividades dentro de la organización, que que al constituir un derecho ha generado nuevas formas de contratación.	Es una la actividad de inacción que tiene el trabajador luego de concluir con el horario laboral asignado por el empleador, debiendo aplicar la autonomía para desconectarse de los medios tecnológicos, ejerciendo un derecho que conforma al trabajo.	Autonomía	Acción personal	Escala ordinal Medición tipo Likert Totalmente en desacuerdo (1) De acuerdo (2) No opina (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
			Medio tecnológico	Dispositivos		Aplicaciones
				Derecho		Institucionales
V2: Jornada laboral	Toyama (2020) señala se efectúa dentro de un horario y dentro del periodo debe realizar el trabajador dentro de la organización para la prestación de un servicio y que, por ello, obtendrá una remuneración.	Es el periodo en que el trabajador desempeña sus actividades dentro de un determinado tiempo al interior de la organización, debiendo tener un descanso, así como actividades ordinarias y acumulativas.	Descanso		Inactividad	
			Ordinaria	Horario	Productividad	
				Acumulativa	Sobretiempo	Abuso

Anexo 3: Cuestionarios

Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca

Cuestionario de la variable: Desconexión digital

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo de la determinar la relación de la desconexión digital y la jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Donde:

1: Totalmente en desacuerdo

4: De acuerdo

2: En desacuerdo

5: Totalmente de acuerdo

3: No opina

Nº	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autonomía						
1	La desconexión digital contribuye a aumentar la autonomía de las personas en su vida diaria					
2	La desconexión digital permite la capacidad de las personas para tomar decisiones autónomas en el ámbito personal y profesional					
3	La desconexión digital permite la independencia y libertad de las personas para gestionar su tiempo y recursos					
4	La desconexión digital mejorar la calidad de vida de las personas al permitirles un mayor control sobre su tiempo y atención					
5	Tiene beneficios desconectarse digitalmente en términos de reducir el estrés y la dependencia de la tecnología					
6	Existen contextos específicos en los que la desconexión digital es especialmente relevante para promover la autonomía de las personas					
7	Se presentan obstáculos al intentar desconectarse digitalmente en el contexto de la autonomía personal					
Dimensión: Medio tecnológico		1	2	3	4	5
8	Afecta la desconexión digital a la interacción y dependencia de las personas con la tecnología en su entorno cotidiano					
9	La desconexión digital busca gestión de la exposición de las personas a dispositivos y plataformas tecnológicas					

10	La desconexión digital puede influir en la adopción y adaptación de nuevas tecnologías en la sociedad					
11	La desconexión digital se presenta en la ciberseguridad y la privacidad de las personas en un entorno tecnológico					
12	Existe la desconexión digital en términos de la brecha digital y la inclusión tecnológica					
13	La entidad promueve la desconexión digital en el contexto de la evolución tecnológica					
	Dimensión: Satisfacción	1	2	3	4	5
14	La desconexión digital mejora su calidad de vida					
15	La desconexión digital contribuye a la satisfacción en las relaciones interpersonales					
16	La desconexión digital favorece la satisfacción laboral y productividad en el entorno de trabajo					
17	La desconexión digital garantiza el tiempo libre y la capacidad de disfrutar de actividades no relacionadas con la tecnología y el trabajo					
18	Existe una satisfacción entre las personas que practican la desconexión digital de manera regular en su entorno personal y familiar					
19	La desconexión digital es una estrategia efectiva para reducir el estrés y aumentar la satisfacción en situaciones de sobrecarga de información					
20	Existe una satisfacción del empleador cuando su persona luego de su jornada laboral realiza la desconexión digital					

Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca

Cuestionario de la variable: Jornada laboral

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo de la determinar la relación de la desconexión digital y la jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca.

El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Donde:

1: Totalmente en desacuerdo

4: De acuerdo

2: En desacuerdo

5: Totalmente de acuerdo

3: No opina

Nº	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Descanso						
1	La duración de la jornada laboral en la capacidad de los trabajadores permite obtener un descanso adecuado entre jornadas					
2	Existe flexibilidad de la jornada laboral y la sensación de descanso laboral entre los empleados					
3	Existe sobre carga de trabajo durante la jornada en la percepción de descanso laboral al final del día					
4	Debe existir medidas para promover un descanso laboral equilibrado en diferentes áreas y profesiones					
5	La tecnología y la conectividad constante le dificultad para desconectar del trabajo y disfrutar de un descanso efectivo					
6	Existen diferencias en el descanso laboral entre empleados a tiempo completo y tiempo parcial, o entre aquellos que trabajan en diferentes tipos de contratos					
7	Se relaciona el descanso laboral con la satisfacción laboral al mejorar la calidad de vida de los trabajadores					
Dimensión: Jornada laboral ordinaria		1	2	3	4	5
8	La duración y flexibilidad del horario laboral busca la productividad de los empleados en una jornada laboral ordinaria					
9	Las políticas laborales de la entidad han demostrado aumentar la productividad sin necesidad de extender la jornada laboral ordinaria					

10	La gestión efectiva del tiempo en la jornada laboral ordinaria influye en la calidad y cantidad de trabajo realizado					
11	En la jornada laboral ordinaria tiene sobrecarga de trabajo que limita la productividad de los empleados y su bienestar					
12	Los trabajadores optimizan la jornada laboral ordinaria para maximizar la productividad sin perjudicar la salud y el descanso de los trabajadores					
13	Debe mejorarse la relación entre el horario laboral y la productividad laboral en un entorno laboral ordinario					
	Dimensión: Jornada laboral acumulativa	1	2	3	4	5
14	Existe remuneración por el sobretiempo laboral (horas extras) que realiza el trabajo por parte de los empleados					
15	La frecuencia y duración del sobretiempo laboral afecta la salud física y mental de los trabajadores en una jornada laboral ordinaria					
16	Existen políticas laborales que buscan prevenir el abuso laboral en el contexto de horas extras en la jornada laboral ordinaria					
17	La presión constante para hacer horas extras afecta la satisfacción laboral y la retención de empleados					
18	Debe existir un equilibrio entre la necesidad ocasional de horas extras y la prevención del abuso laboral en una jornada laboral ordinaria					
19	Se gestiona de manera efectiva el sobretiempo laboral y un ambiente de trabajo saludable en el que los empleados no se sientan abusados en su jornada laboral ordinaria					
20	La desconexión digital permite que no exista jornadas laborales acumulativas debido a que se garantiza un descanso al trabajador					

Anexo 4: Validación de expertos

Dr. Dante Roberto Failoc Piscoya

Chiclayo

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **“Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en Gestión Pública y Gobernabilidad, asimismo, como docente universitario.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

Rut Janeth Sánchez Vásquez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Dante Roberto Failoc Piscocoya
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario
Autor:	Sánchez Vásquez, Rut Janeth
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Universidad César Vallejo
Tiempo de aplicación:	Total, de la muestra
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca
Significación:	La escala está compuesta seis (06) dimensiones, de las cuales tres (03) corresponden la variable desconexión digital y tres (03) a la variable jornada laboral, las áreas u opciones de respuesta son de la 1 a la 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= De acuerdo, 3= No opina, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo, y existen cuarenta (40) ítems, divididos en seis (06) subpartes, una para cada

	dimensión, comprende varios ítems para la autonomía, medio tecnológico, y la satisfacción, así como para el descanso, asimismo a la jornada laboral ordinaria y acumulativa.
Nombre de la prueba:	Escala Ordinal
Autor(a):	Sánchez Vásquez, Rut Janeth
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Total, de la muestra
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca
Significación:	La escala está compuesta seis (06) dimensiones, de las cuales tres (03) corresponden la variable desconexión digital y tres (03) a la variable jornada laboral, las áreas u opciones de respuesta son de la 1 a la 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= De acuerdo, 3= No opina, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo, y existen cuarenta (40) ítems, divididos en seis (06) subpartes, una para cada dimensión, comprende varios ítems para la autonomía, medio tecnológico, y la satisfacción, así como para el descanso, asimismo a la jornada laboral ordinaria y acumulativa.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1: Desconexión digital	Autonomía	Es la actividad personal que tiene el trabajador para desconectarse los medios tecnológicos y dispositivos móviles para no tener comunicación ni realizar trabajos o tareas asignadas por su empleador.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Medio tecnológico	Comprende a todo instrumento que permite la tecnología realizar alguna comunicación e información mediante la transmisión de datos.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Satisfacción	Es la actitud que tiene el trabajador como parte de realizar una acción en su propio beneficio y con el ánimo de sentirse mejor.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
V2: Jornada laboral	Descanso	Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir un horario fijado en la organización al estar prestando su trabajo para un determinado producto o servicio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Jornada laboral ordinaria	Es el horario fijado para que el trabajador realiza una determinada labor dentro de la organización para la realización de tareas determinadas.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Jornada laboral acumulada	Es el horario adicional que se computa en favor del trabajador por realizar alguna actividad laboral adicional o complementaria en la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca**”, elaborado por **Rut Janeth Sánchez Vásquez**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dante Roberto Failoc Piscoya
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo S.A.C
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autora del instrumento : Sánchez Vásquez, Rut Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación en el trabajo.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Motivación en el trabajo.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación en el trabajo.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

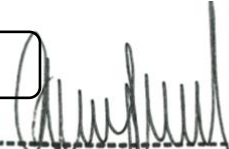
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50



Dr. Dante R. Failoc Piscoya
 Colegio de Abogados de Lambayeque 6333
 ABOGADO

Chiclayo, 03 de julio de 2023



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 del Ejecutivo 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	FAILOC PISCOYA
Nombres	DANTE ROBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16481873

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	20/07/20
Resolución/Acta	0150-2020-UCV
Diploma	052-086377
Fecha Matricula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385894

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
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: 29/07/2023 14:10:46-0500

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.

Sr.: Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón

Chiclayo

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “**Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en Gestión Pública y Gobernabilidad, asimismo, como docente universitario.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

Rut Janeth Sánchez Vásquez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario
Autor:	Sánchez Vásquez, Rut Janeth
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Universidad César Vallejo
Tiempo de aplicación:	30 minutos para aplicar el instrumento en la muestra
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca
Significación:	La escala está compuesta seis (06) dimensiones, de las cuales tres (03) corresponden la variable desconexión digital y tres (03) a la variable jornada laboral, las áreas u opciones de respuesta son de la 1 a la 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= De acuerdo, 3= No opina, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo, y existen cuarenta (40) ítems, divididos en seis (06) subpartes, una para cada dimensión, comprende varios ítems para la autonomía, medio tecnológico, y la satisfacción, así como para el

	descanso, asimismo a la jornada laboral ordinaria y acumulativa.
Nombre de la prueba:	Escala Ordinal
Autor(a):	Sánchez Vásquez, Rut Janeth
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Total, de la muestra
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca
Significación:	La escala está compuesta seis (06) dimensiones, de las cuales tres (03) corresponden la variable desconexión digital y tres (03) a la variable jornada laboral, las áreas u opciones de respuesta son de la 1 a la 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= De acuerdo, 3= No opina, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo, y existen cuarenta (40) ítems, divididos en seis (06) subpartes, una para cada dimensión, comprende varios ítems para la autonomía, medio tecnológico, y la satisfacción, así como para el descanso, asimismo a la jornada laboral ordinaria y acumulativa.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1: Desconexión digital	Autonomía	Es la actividad personal que tiene el trabajador para desconectarse los medios tecnológicos y dispositivos móviles para no tener comunicación ni realizar trabajos o tareas asignadas por su empleador.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Medio tecnológico	Comprende a todo instrumento que permite la tecnología realizar alguna comunicación e información mediante la transmisión de datos.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Satisfacción	Es la actitud que tiene el trabajador como parte de realizar una acción en su propio beneficio y con el ánimo de sentirse mejor.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
V2: Jornada laboral	Descanso	Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir un horario fijado en la organización al estar prestando su trabajo para un determinado producto o servicio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Jornada laboral ordinaria	Es el horario fijado para que el trabajador realiza una determinada labor dentro de la organización para la realización de tareas determinadas.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Jornada laboral acumulada	Es el horario adicional que se computa en favor del trabajador por realizar alguna actividad laboral adicional o complementaria en la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca**”, elaborado por **Rut Janeth Sánchez Vásquez**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón
 Institución donde labora : Universidad Señor de Sipán S.A.C
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autora del instrumento : Sánchez Vásquez, Rut Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación en el trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Motivación en el trabajo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación en el trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50



:hiclayo, 25 de junio de 2023

Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón

DNI 41400923



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 del Ejecutivo 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 **VILLANUEVA CALDERON**
Nombres **JUAN AMILCAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41400923**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/06/21**
Resolución/Acta **0363-2021-UCV**
Diploma **052-116444**
Fecha Matrícula **22/04/2017**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385896

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
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: 29/07/2023 14:14:50-0500

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.

Sr.: Mg. Diana Salome Bonilla Saavedra

Chiclayo

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **“Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

Rut Janeth Sánchez Vásquez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Diana Salome Bonilla Saavedra
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario
Autor:	Sánchez Vásquez, Rut Janeth
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Universidad César Vallejo
Tiempo de aplicación:	30 minutos para aplicar el instrumento en la muestra
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca
Significación:	La escala está compuesta seis (06) dimensiones, de las cuales tres (03) corresponden la variable desconexión digital y tres (03) a la variable jornada laboral, las áreas u opciones de respuesta son de la 1 a la 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= De acuerdo, 3= No opina, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo, y existen cuarenta (40) ítems, divididos en seis (06) subpartes, una para cada dimensión, comprende varios ítems para la autonomía, medio tecnológico, y la satisfacción, así como para el

	descanso, asimismo a la jornada laboral ordinaria y acumulativa.
Nombre de la prueba:	Escala Ordinal
Autor(a):	Sánchez Vásquez, Rut Janeth
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Total, de la muestra
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca
Significación:	La escala está compuesta seis (06) dimensiones, de las cuales tres (03) corresponden la variable desconexión digital y tres (03) a la variable jornada laboral, las áreas u opciones de respuesta son de la 1 a la 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= De acuerdo, 3= No opina, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo, y existen cuarenta (40) ítems, divididos en seis (06) subpartes, una para cada dimensión, comprende varios ítems para la autonomía, medio tecnológico, y la satisfacción, así como para el descanso, asimismo a la jornada laboral ordinaria y acumulativa.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1: Desconexión digital	Autonomía	Es la actividad personal que tiene el trabajador para desconectarse los medios tecnológicos y dispositivos móviles para no tener comunicación ni realizar trabajos o tareas asignadas por su empleador.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Medio tecnológico	Comprende a todo instrumento que permite la tecnología realizar alguna comunicación e información mediante la transmisión de datos.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Satisfacción	Es la actitud que tiene el trabajador como parte de realizar una acción en su propio beneficio y con el ánimo de sentirse mejor.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
V2: Jornada laboral	Descanso	Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir un horario fijado en la organización al estar prestando su trabajo para un determinado producto o servicio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Jornada laboral ordinaria	Es el horario fijado para que el trabajador realiza una determinada labor dentro de la organización para la realización de tareas determinadas.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Jornada laboral acumulada	Es el horario adicional que se computa en favor del trabajador por realizar alguna actividad laboral adicional o complementaria en la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca**”, elaborado por **Rut Janeth Sánchez Vásquez**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Diana Salome Bonilla Saavedra
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo S.A.C
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autora del instrumento : Sánchez Vásquez, Rut Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación en el trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Motivación en el trabajo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación en el trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Chiclayo, 29 de junio de 2023

Mtra. Diana Salome Bonilla Saavedra

DNI N.º 47088253



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 del Ejecutivo 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	BONILLA SAAVEDRA
Nombres	DIANA SALOMÉ
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	47088253

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	20/09/21
Resolución/Acta	0560-2021-UCV
Diploma	052-126493
Fecha Matrícula	09/03/2017
Fecha Egreso	20/01/2019

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385891

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
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: 29/07/2023 14:08:19-0500

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.

Anexo 5: Reporte de turnitin

Similarity Report	
PAPER NAME	AUTHOR
Tesis Sánchez	-
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
9484 Words	50139 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
46 Pages	59.4KB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Aug 7, 2023 1:25 AM GMT-5	Aug 7, 2023 1:25 AM GMT-5
● 15% Overall Similarity The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.	
<ul style="list-style-type: none">• 12% Internet database• 10% Submitted Works database• 1% Publications database	
Summary	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Desconexión digital y jornada laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial en la región Cajamarca", cuyo autor es SANCHEZ VASQUEZ RUT JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 10-08-2023 18:11:24

Código documento Trilce: TRI - 0643984