



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La desconexión digital y la efectividad del derecho al
descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Cerna Ruiz, Jhoselyn Pamela (ORCID: 0000-0002-5284-9431)

ASESOR:

Mgr. Carranza Álvarez, César Alberto (ORCID: 0000-0002-1676-1045)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, especialmente a mis padres Antonia y Leandro, por ser los iniciadores de todo lo logrado, por sus ejemplos de vida, por cada palabra de aliento y por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios, por la bendición de concluir con éxito mi etapa universitaria.

A mis padres, por enseñarme el don del sacrificio y el valor del trabajo, por confiar en mí y por su amor.

A mi maestro, Wilson A. Chiu Pardo, por su exigencia y apoyo sincero en la realización de la presente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

TABLA N° 01: Es su decisión atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones.....	14
TABLA N° 02: Es apropiado no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre.	14
TABLA N° 05: El uso de la tecnología le permite desarrollar su trabajo con mayor facilidad.	15
TABLA N° 06: Considera que el uso adecuado de las herramientas digitales ayuda a evitar la sobrecarga laboral.	15
TABLA N° 07: Es adecuado el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo.....	16
TABLA N° 08: Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.....	16
TABLA N° 10: El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.	17
TABLA N° 11: El debido descanso garantiza una efectiva productividad en su trabajo.	17
TABLA N° 14: Su tiempo de descanso le permite recuperar energía para realizar con efectividad su trabajo.....	18
TABLA N° 15: Se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales.	18
TABLA N° 16: La no interrupción de su derecho al descanso por asuntos laborales le permite sentirse libre de presiones y tensiones.....	19

Índice de gráficos

GRÁFICO N° 01: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN ÁREAS.....	12
GRÁFICO N° 02: PRUEBA DE HIPÓTESIS	19

Resumen

El uso excesivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el ámbito laboral ha generado una serie de perjuicios al trabajador con respecto al derecho al descanso, el cual se ve afectado por la constante comunicación con su centro laboral por medio de herramientas digitales a pesar de haber culminado su jornada laboral.

El objetivo de la presente investigación es determinar si es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group; a fin de dar cumplimiento a ello se planteó la siguiente interrogante ¿Es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador? Para dar respuesta a la interrogante planteada, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos a los trabajadores del área de Planificación y Mantenimiento de Flota de la empresa Austral Group – Coishco.

Se concluyó que la desconexión digital en el ámbito laboral es importante para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, tal como se corrobora en la tabla N° 07, donde el 70% de los encuestados manifestaron la afectación de su tiempo de descanso por medio de herramientas digitales.

Palabras clave: Desconexión digital, Derecho al descanso, Tecnologías de la Información y Comunicación.

Abstract

The excessive use of Information and Communication Technologies in the workplace has generated a series of damages to the worker regarding the right to rest, which is affected by constant communication with their workplace through digital tools despite having completed their workday.

The objective of this investigation is to determine if digital disconnection is important for the effectiveness of the Austral Group worker's right to rest; In order to comply with this, the following question was asked: Is digital disconnection important for the effectiveness of the worker's right to rest? To answer the question posed, the questionnaire was applied as a data collection instrument to workers in the Fleet Planning and Maintenance area of the Austral Group - Coishco company.

It was concluded that digital disconnection in the workplace is important for the effectiveness of the Austral Group worker's right to rest, as corroborated in table N° 07, where 70% of the respondents stated that their time off was affected. rest by means of digital tools.

Keywords: Digital disconnection, Right to rest, Information and Communication Technologies.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el avance tecnológico en el mundo ha producido efectos transversales en los distintos roles del hombre en la sociedad. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), se han convertido en imprescindibles herramientas en el mundo de hoy.

En el ámbito laboral, Aguilera y Cristóbal (2017) consideran que las Tecnologías de la Información y Comunicación han hecho surgir nuevas formas de organización del trabajo y con ellas nuevas dificultades; es así que el trabajador a fin de cumplir a cabalidad su labor asignada, permanece en constante contacto con su centro de labores por medio de las herramientas digitales a pesar de haber finalizado su jornada laboral, y, como refiere Chiuffo (2019) crea una falsa expectativa de disponibilidad constante.

De ese modo, es necesario mencionar que una cultura laboral siempre activa hace que el trabajador pierda autonomía para decidir sobre sus intereses (Von, C. & Bressler, M. 2019). Es por ello que se considera que el cumplimiento de la desconexión digital importa también, la decisión de desconectarse del trabajador.

Para Arrieta (2019) el exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica son elementos determinantes para la salud y la vida del trabajador pudiendo generar estrés o agotamiento físico, desdibujando así la línea divisoria entre la esfera personal y laboral. El estrés es una enfermedad que toma mayor posición con el paso del tiempo y su crecimiento se da con más influencia en el campo laboral, toda vez que el empleador en busca de elevar la producción y productividad olvida que las constantes llamadas, correos electrónicos o mensajes interrumpen la tranquilidad del trabajador (Palomino, 2019).

Es así que, Koenker (2008) considera que el objetivo principal del tiempo de descanso y vacaciones tiene un enfoque terapéutico ya que el ser humano necesita reparar energías a fin de salvaguardar su vida.

La necesidad de limitar el tiempo de trabajo se ha convertido en un gran problema para la sociedad, Chudinovskikh (2019) refiere que en Japón la muerte por exceso de trabajo "Karoshi" es la principal causa de mortandad en ese país, un caso emblemático se presentó en el año 2000 donde "Karoshi" cobró la vida

del primer ministro de Japón de ese entonces, el cual había tenido sólo tres días de descanso durante 20 meses de trabajo y no menos de 12 horas diarias.

Song (2016) refiere que en China existe una cultura laboral donde es común que los trabajadores a pesar de estar enfermos vayan a laborar y donde el factor salarial influye en demasía toda vez que la fórmula para obtener un buen salario mensual es trabajar lo más rápido posible durante muchas horas; coincidiendo con Hesselberth (2018) el cual menciona que este tipo de problemas laborales revelan la cultura de excesiva conectividad laboral la cual debe de cambiar.

En Corea del Sur, una encuesta realizada en la industria manufacturera reveló que el 44% de los trabajadores encuestados no pudieron descansar debido al exceso de trabajo, el cual realizaron también mediante el uso de las herramientas digitales y durante su tiempo de descanso (Yoon, 2016).

Esta situación se ha previsto con más incidencia en los últimos años, es por ello que en países como Francia y España se reguló jurídicamente la desconexión digital en la búsqueda de lograr la protección del derecho al descanso del trabajador frente al uso abusivo de la tecnología.

En el Perú, no existe marco legal que regule a la desconexión digital, sin embargo, la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (2011) en su artículo 49° literal a) prescribe el deber del empleador de promover y garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores y en el artículo 50° del mismo cuerpo legal, regula la integración de programas y/o medidas de prevención de riesgos laborales en base a excelentes condiciones de trabajo; donde se evidencia la responsabilidad asignada al empleador de velar por la seguridad y salud física mental de sus trabajadores. Y, como menciona Alemán (2017), la regulación de la desconexión digital importa una prevención de riesgos de sobre carga laboral y a la vez una garantía de delimitación entre tiempo de trabajo y ocio.

Austral Group S.A.A. – Planta Coishco, es una empresa dedicada al rubro pesquero, en donde se realiza un trabajo importante y delicado desde la recolección de la materia prima hasta el procesamiento de la misma. Se ha observado que trabajadores de dicha entidad no pueden limitar el uso de los medios electrónicos en su tiempo de descanso o vacaciones por motivos laborales, especialmente, en el área de Planificación y Mantenimiento de Flota la

cual se encarga de dirigir el funcionamiento y mantenimiento de las embarcaciones pesqueras en altamar y varadero, por lo que requiere una constante atención de los trabajadores de dicha área, toda vez que la desconexión digital implicaría posibles perjuicios económicos a la empresa. Así también es menester mencionar que los trabajadores del área mencionada, realizan trabajo presencial en las instalaciones de dicha empresa.

El problema de la investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019?

La presente se justifica en el *aspecto teórico*, teniendo como motivo la falta de regulación jurídica de la desconexión digital en el Perú, toda vez que dicha omisión da paso a posibles abusos por parte del empleador en tanto que no exista un marco legal que proteja al trabajador de los avisos, mensajes o llamadas relacionadas a su trabajo fuera de su jornada laboral y prohíba al empleador a no enviarlos fuera del horario laboral.

En el *aspecto práctico*, se justifica en la necesidad del trabajador de hacer efectivo su derecho al descanso y el disfrute de su tiempo libre sin interrupciones de ningún tipo y en la importancia de darle un uso adecuado a las herramientas digitales en el ámbito laboral, toda vez que se ha previsto la falta de organización y práctica de medidas en las empresas.

El objetivo general de la presente investigación es determinar si es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019 y los objetivos específicos son describir la desconexión digital del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019 y analizar el cumplimiento de la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.

En la presente de investigación se plantean las siguientes hipótesis:

Hi: Es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.

Ho: No es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Es necesario precisar los *trabajos previos* relacionados con el tema de la presente investigación, los mismos que se detallan en el plano internacional y nacional.

En España, Barnardas (2019) en su tesis referida a los límites de la dirección empresarial, concluye que el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) cumplen un rol importante en la delimitación de los derechos fundamentales asociados a la era digital puesto que en dicha normatividad se establecen límites al control empresarial, asimismo, menciona que la desconexión digital como derecho promueve el equilibrio entre la esfera personal y laboral del trabajador, para lo cual el empleador tiene la responsabilidad de crear y promover medidas organizacionales con respecto al uso de las herramientas digitales dentro de su empresa a fin de no entorpecer el derecho al descanso del trabajador.

Escobar (2019), concluyó que la desconexión digital consiste en la libertad de decisión del trabajador a no responder o atender llamadas, mensajes o correos electrónicos relacionados a su trabajo fuera de su jornada laboral sin que por ello sea sancionado, asimismo, considera que la desconexión digital se configura como la extensión del derecho al descanso toda vez que fortalece la falta de cobertura no prevista para esta nueva era tecnológica la cual protege y garantiza el disfrute del tiempo libre, el desarrollo personal y la salud del trabajador frente al uso abusivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los centros laborales, puesto que de ello se genera enfermedades como el estrés el cual no sólo es perjudicial para la salud del trabajador, sino que también influye su rendimiento laboral y puede producir una baja productividad en la empresa.

Ulloa (2017) en su tesis relacionada al tiempo de trabajo en España y Perú, concluye que el pleno cumplimiento y respeto de la jornada laboral es determinante para garantizar no sólo la seguridad y salud en el trabajo del empleado sino también para el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho al descanso. Asimismo, menciona que el trabajo en sobretiempo o en días de descanso se debe dar de manera excepcional y debe corresponder a una

contraprestación más onerosa en virtud de que la sobreexplotación, el subempleo y el desempleo tiene su génesis en la desigual distribución del tiempo de trabajo en los centros laborales.

En Costa Rica, Potoy y Salazar (2017) desarrollaron una investigación relacionada al impacto de las nuevas tecnologías en los derechos fundamentales, en el cual concluyen que el trabajador al estar dentro de una relación laboral se encuentra inmerso en una doble tutela de derechos por la condición de trabajador y por su naturaleza de hombre, es por ello que consideran que la protección del trabajador se debe dar en razón de limitar el poder de dirección de la empresa siendo que, de lo contrario, implica una cabida para el abuso y vulneración de derechos. Asimismo, hace hincapié en que el gran avance de las herramientas tecnológicas debe también hacer evolucionar el ordenamiento jurídico a fin de no permitir el detrimento a derechos fundamentales.

Calderón (2008) investigó sobre la flexibilidad laboral y sus efectos en el derecho al descanso de los trabajadores costarricenses del sector privado en la cual concluyó que el derecho al descanso, a la recreación y a la vida en familia se han lesionado por la introducción de nuevas tecnologías y por la flexibilidad laboral la cual ha producido en muchos casos el desmejoramiento de los derechos laborales de los trabajadores. Además, señala que, al margen de las leyes laborales, son los empresarios quienes han optado por priorizar su economía donde han intensificado la contratación temporal y la imposición de jornadas de doce horas diarias lo que, en la práctica, el trabajador cumple con jornadas extenuantes, con sobrecarga de trabajo y con una alta presión laboral.

En el *ámbito nacional*, se consignan los siguientes trabajos previos:

Távora (2019) realizó una investigación referida al derecho a la desconexión laboral y el uso de las herramientas digitales en la cual concluyó que la aplicación de las herramientas digitales han generado en la sociedad efectos positivos y a la vez negativos; tal es así que en los centros de trabajos el empleador se vale de su poder de dirección para comprometer al trabajador a seguir laborando por medio de la tecnología una vez terminada su jornada; asimismo, incide en la necesidad de la regulación legal del derecho a la desconexión digital en el Perú en la cual se

debe precisar su definición, la conducta transgresora, los sujetos y la sanción correspondiente; todo ello con el fin de erradicar la cadena de derechos vulnerados.

Torres (2018), realizó un trabajo de investigación sobre la regulación de la desconexión digital como derecho en la legislación peruana en el cual concluyó que la tipificación legal de la antes mencionada permitiría la adecuación de las Tecnologías de la Información y Comunicación de manera favorable para el trabajador a fin de proteger su estado de salud física y mental sin la necesidad de exponerlo a una posible disminución de su energía y consecuentemente de su productividad, de igual manera, menciona que las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo impactan de manera negativa que el trabajador pueda disfrutar de su derecho al descanso sin interrupciones.

López (2018), en su tesis sobre la afectación al trabajador originado por el uso inadecuado de las tecnologías de la comunicación, concluyó que la desconexión digital tiene una estrecha relación con el derecho fundamental al descanso suscrito en la Constitución Política del Perú y su importancia radica en la protección del trabajador por su misma situación de vulnerabilidad y de subordinación frente a su semejante, así también, menciona que la falta de regulación de tal derecho sería de aprovechamiento por parte del empleador para invadir el espacio personal del trabajador sin límite alguno; obligándolo a disponer de su tiempo de descanso para dedicarlo a fines laborales.

Almeyda (2017) en su tesis referida al trabajo decente, al descanso y a la sobre carga laboral, concluyó que los empresarios en el Perú no respetan la legislación laboral, en muchos casos fijan como sueldo a un monto que está por debajo del sueldo mínimo vital, el pago del mismo lo realizan a destiempo, sobrepasan la jornada laboral establecida, no otorgan los descansos obligatorios y no respetan los feriados. Afirma que las razones para que esta situación no se corrija se debe a que el mismo trabajador es quien permite tales circunstancias, en el caso de la desconexión digital, tiene la facultad de decisión de no atender avisos laborales fuera de su jornada laboral; sin embargo, toma con total naturalidad dichos abusos creyendo que forma parte de su responsabilidad como trabajador sin percatarse de la vulneración a su derecho al descanso; por la

ineficacia de los entes supervisores y fiscalizadores a los cuales les corresponde verificar y sancionar y al poder económico de algunas empresas de las cuales se valen para sobornar a los entes fiscalizadores.

Murga (2017) en su tesis titulada el análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, concluyó que se configura un abuso de poder por parte del empleador y una carga extra para el trabajador el hecho de que permanezca conectado a las herramientas digitales fuera de su jornada laboral por motivos de trabajo. Asimismo, señala que el trabajador de manera indirecta se encuentra obligado a atender asuntos laborales fuera de su jornada pues ante la negativa del mismo, podría generarse su desvinculación laboral con la empresa.

Respecto a las *teorías relacionadas al tema*, precisamos las siguientes:

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

La desconexión digital es el derecho atribuido a los trabajadores a no realizar labores fuera de la jornada de trabajo, ni a atender avisos del empleador o sus representantes a través de las TIC en ejercicio de su descanso o vacaciones; asimismo, implica la facultad de oposición del trabajador sin que por ello pueda ser sancionado (Tavara, 2019).

En esa misma línea, Avogaro (2018) menciona que la digitalización en el ámbito del trabajo fomenta la autoexplotación de los trabajadores para alcanzar o superar los objetivos fijados por el empleador, toda vez que, tener una negativa de predisposición ante su poder de dirección, pone en riesgo el puesto laboral del trabajador.

Asimismo, Purcalla (2018) menciona que la desconexión digital es el derecho de los trabajadores a dejar de conectarse con el trabajo sin que exista interrupción de medios digitales, lo cual implica la no recepción de correos electrónicos a fin de no atender cuestiones laborales tras el término de la jornada laboral, así como también, el deber de las empresas a incluirlo y concretarlo mediante la organización de las mismas, es por ello que, refiere que su regulación jurídica es necesaria como especificación con carácter tecnológico del derecho al descanso.

Cialti (2017), lo define como un derecho instrumental el cual preserva la conciliación entre la vida personal y laboral, como una herramienta de limitación al poder de dirección el cual debe descartar cualquier sanción o reproche al trabajador por no contestar a una solicitud durante el ejercicio de su derecho al descanso y como un deber del empresario de resguardar la salud de sus trabajadores mediante la concientización del uso razonable de las TIC's en las relaciones laborales verticales y horizontales en el centro de labores, vale decir, sin importar jerarquías.

La desconexión digital se configura como parte del derecho fundamental a la conciliación, desde su componente de libertad o autonomía, es decir, como límite infranqueable frente al poder de dirección empresarial; configura también el deber empresarial de velar por la salud de sus trabajadores desde la prevención de nuevos riesgos psicosociales (Reche, 2019).

La desconexión digital implica una garantía de efectividad y protección del derecho al descanso y del respeto a la intimidad de los que gozan los trabajadores la cual puede hacer efectivo cuando se sientan en peligro, en razón a las nuevas necesidades generadas por la tecnología. De ese modo, menciona que el límite del ejercicio del poder de dirección del empleador es la vida privada del trabajador (Molina, 2017).

En lo que concierne al *derecho al descanso*, Serrano (2019) menciona que el derecho al descanso es por exclusión lo que no es tiempo de trabajo, un tiempo de disponibilidad plena del trabajador para ocuparlo en actividades no laborales, el cual no debe ser limitado ni interrumpido por el empresario. Es así que

considera que el debido respeto a la jornada laboral garantiza la efectividad del derecho al descanso del trabajador.

Existe una íntima relación entre el derecho al descanso con el derecho a la intimidad personal y familiar y con la salud en el trabajo, en efecto, el derecho al descanso es el derecho del trabajador que permite la efectividad de más derechos (Pérez, 2020).

El descanso es entendido como el tiempo de ocio y el límite al horario laboral, toda vez que su fin es la recuperación de vitalidad y energía, el reposo y el disfrute de momentos de esparcimiento luego del agotamiento del trabajo (Torres, 2019).

En líneas anteriores se mencionó que el derecho al descanso se constituye como un límite al horario de trabajo y para reforzar tal afirmación, se trae a colación la Sentencia N° 04635-2004-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional Peruano la cual hace mención que existe una íntima relación entre el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre con la implantación de una jornada laboral razonable así se trate de jornadas atípicas pues debe garantizarse que el trabajador haga efectivo su derecho al descanso.

Pacori (2018) precisa que el trabajo es un deber y un derecho, lo mismo que el descanso se configura como un deber y un derecho de los trabajadores la cual no conoce edad, sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología; deviene de una pausa al trabajo y garantiza tiempo con los amigos, la familia y para el mismo trabajador; vale decir, el derecho al descanso es innato al hombre por su naturaleza como tal, el cual debe efectivizarse sin que medie impedimento alguno.

Se constituye como un derecho fundamental del trabajador a dar fin a su actividad laboral por un periodo de tiempo, el cual prioriza la liberación de tensiones, la relajación y el disfrute del tiempo libre a fin de la realización de la persona; en efecto el empleador es quien debe garantizar el cumplimiento y respeto de este derecho (Almeyda, 2017).

Molina (2017) afirma que el derecho al descanso apertura al trabajador un tiempo de liberación y un espacio de autodeterminación donde hace uso de su tiempo libre, como es el tiempo de no trabajo o el tiempo de vida privada.

El descanso vacacional es un derecho otorgado por la ley con características propias, pero no exclusivas distinto a las enfermedades o accidentes de trabajo que también son remunerados por el tiempo que marca la ley. Asimismo, permite al trabajador disfrutar de un periodo de holganza a fin de restaurar las energías gastadas en su ámbito laboral y gozar de tranquilidad espiritual (Silva, 2012).

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe el derecho al descanso y al ocio, el cual se encuentra estrechamente vinculado a horas de trabajo razonables, tiempo libre y vacaciones pagas con el objeto de garantizar el pleno desarrollo de las personas.

La Constitución Política del Perú en su artículo en el artículo 2°, inciso 22, prescribe el derecho al descanso dentro del listado de los derechos fundamentales añadiendo que también importa el derecho al disfrute del tiempo libre, asimismo en su artículo 25°, segundo párrafo, prescribe al derecho al descanso como derecho laboral donde establece que todo trabajador tiene derecho a un semanal y anual (vacaciones) remunerado.

Podetti (1997) se refiere al derecho al descanso como el cese en el trabajo para reposar de la fatiga producida a causa de las tareas laborales y lo considera imprescindible para el crecimiento de la vida personal y laboral del trabajador. Así también, Haro (2006) lo considera importante previo a sus labores o posterior a él pues la efectividad del mismo determina el desempeño satisfactorio del trabajador. Y si nos remitidos a la práctica, se puede identificar que el salvaguardar la salud de los trabajadores no sólo configura un acto de cumplimiento con la establecido legalmente, sino que ayuda a garantizar una alta productividad en la empresa.

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

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se enmarca dentro del nivel descriptivo, toda vez que consiste en la identificación de las características más relevantes de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

El tipo de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativo, pues tiene como objetivo describir características de un grupo mediante la aplicación de métodos estadísticos. (Arias, 2012).

En la presente, se aplicó el diseño no experimental pues como bien refiere Hernández (2010) tiene como característica fundamental la falta de manipulación de las variables, toda vez que la misma se basa en la observación del fenómeno tal cual debe darse en el contexto natural para luego realizar el análisis correspondiente.

El diseño responde al siguiente diagrama:

M — O

Donde:

M = Es la observación

O = Variable de estudio

3.2. Variables

Desconexión digital.

Derecho al descanso.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población está conformada por los trabajadores de la empresa Austral Group S.A.A. - Planta Coishco que son un total de 388.

GRÁFICO N° 01: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN ÁREAS

ÁREA		NÚMERO DE TRABAJADORES
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		18
RECURSOS HUMANOS		11
OPERACIONES		334
FLOTA	Planificación y Mantenimiento	23
	Centro de Información	2
TOTAL		388

Fuente: Área de Recursos Humanos de la empresa Austral Group, Planta Coishco.

Muestra

La muestra está conformada por los 23 trabajadores del área de Planificación y Mantenimiento de Flota de Austral Group S.A.A. - Planta Coishco.

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico, pues se trató de una muestra elegida bajo el criterio de conveniencia, dada la facilidad de acceso al grupo por parte de la investigadora (Tamayo, 2015).

Criterio de selección

Criterio de inclusión: Se ha considerado a los trabajadores del área de Planificación y Mantenimiento de Flota de Austral Group S. A. - Planta Coishco por su alto grado de conectividad mediante dispositivos digitales fuera de su horario laboral y por su vulnerabilidad del derecho al descanso en referencia al no cumplimiento de la desconexión digital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó como técnica la encuesta, con el fin de garantizar la debida recolección de datos y de adquirir la mayor información posible que sea relevante y que cumpla con los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación.

Instrumento: En base de que el instrumento del presente trabajo es el cuestionario y con la finalidad de concretar una adecuada recolección de información, éste se aplicó en base a preguntas cerradas las cuales están agrupadas en relación las variables y dimensiones.

3.5. Procedimientos

El presente informe de investigación, se gestó sobre la base de la realidad social, en relación a la necesidad de los trabajadores de disfrutar de su tiempo libre sin interferencias laborales, es por ello que se plantea la interrogante referida a la importancia de la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019, para resolverla, se aplicó el cuestionario con el fin de obtener los datos requeridos para el desarrollo del mismo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicó el método hipotético deductivo el cual consiste en la generación de hipótesis con la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan (Popper, 2008).

Para el adecuado tratamiento de la información recolectada, se utilizó el programa informático Microsoft Excel. Del mismo modo, toda la información se procesó y plasmó mediante tablas que facilitaron el estudio de la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

En relación a lo estipulado en la presente investigación, es menester enfatizar que ha sido desarrollada con el debido respeto al derecho a la propiedad intelectual de los autores citados; por otro lado, las citas y referencias se han realizado de acuerdo a lo establecido en el Manual de Estilo APA; así también consta de un alto grado de confidencialidad y honestidad en relación a la recolección de datos.

IV. RESULTADOS

TABLA N° 01: Es su decisión atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	12	52%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	6	26%
Totalmente de acuerdo	5	22%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 01 se observa que el 52% (12) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo sobre la facultad de decisión para atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones, mientras que el 26% (06) se manifiesta de acuerdo y el 22% (05) se encuentra totalmente de acuerdo.

TABLA N° 02: Es apropiado no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	4	17%
En desacuerdo	14	61%
Indeciso	1	4%
De acuerdo	4	17%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 02 se observa que el 61% (14) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con el hecho de considerarse apropiado no atender llamadas, mensajes o correos

electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre, el 17% (04) se encuentra totalmente desacuerdo al igual que el otro 17% (04) se encuentra de acuerdo, mientras que existe un mínimo 4% (01) que se manifiesta indeciso.

TABLA N° 05: El uso de la tecnología le permite desarrollar su trabajo con mayor facilidad.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	26%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	12	52%
Totalmente de acuerdo	5	22%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 05, se observa que el 52% (12) de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que el uso de la tecnología le permite desarrollar su trabajo con mayor facilidad, el 26% (06) se encuentra en desacuerdo y por otro lado el 22% (05) se encuentra totalmente de acuerdo.

TABLA N° 06: Considera que el uso adecuado de las herramientas digitales ayuda a evitar la sobrecarga laboral.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	4%
De acuerdo	18	78%
Totalmente de acuerdo	4	17%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 06 se observa que el 78% (18) de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que el uso adecuado de las herramientas digitales ayuda a evitar la sobrecarga laboral, el 17% (04) se encuentran totalmente de acuerdo mientras que un mínimo 4% (01) se manifiesta indeciso.

TABLA N° 07: Es adecuado el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	16	70%
Indeciso	2	9%
De acuerdo	5	22%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 07 se observa que el 70% (16) de los encuestados se manifiestan en desacuerdo con el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo, un 22% (05) manifiesta estar de acuerdo, mientras que un 9% (02) se manifiesta indeciso.

TABLA N° 08: Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
En desacuerdo	12	52%
Indeciso	3	13%
De acuerdo	7	30%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 08 se observa que el 52% (12) de los encuestados se manifiestan en desacuerdo con que su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo, el 30% (07) se muestra de acuerdo, el 13% (03) se muestra indeciso, mientras que el 4% (01) se manifiesta totalmente en desacuerdo.

TABLA N° 10: El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	4%
De acuerdo	18	78%
Totalmente de acuerdo	4	17%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 10 se observa que el 78% (18) de los encuestados se manifiesta de acuerdo con que el cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso, el 17% (04) se manifiesta totalmente de acuerdo mientras que un 4% (01) se manifiesta indeciso.

TABLA N° 11: El debido descanso garantiza una efectiva productividad en su trabajo.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	19	83%
Totalmente de acuerdo	4	17%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 11 se observa que el 83% (19) de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que el debido descanso garantiza una efectiva productividad en su trabajo, mientras que el 17% (04) se encuentra totalmente de acuerdo.

TABLA N° 14: Su tiempo de descanso le permite recuperar energía para realizar con efectividad su trabajo.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	18	78%
Indeciso	3	13%
De acuerdo	2	9%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 14 se observa que el 78% (18) de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo con que su tiempo de descanso le permite recuperar energía para realizar con efectividad su trabajo, el 13% (03) se muestra indeciso y un mínimo 9% (02) se muestra de acuerdo.

TABLA N° 15: Se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	9%
En desacuerdo	1	4%
Indeciso	2	9%
De acuerdo	17	74%
Totalmente de acuerdo	1	4%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 15 se observa que el 74% (17) de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales, el 9% (02) se encuentra totalmente en desacuerdo, otro 9% se encuentra indeciso y un mínimo 4% (01) se encuentra totalmente de acuerdo.

TABLA N° 16: La no interrupción de su derecho al descanso por asuntos laborales le permite sentirse libre de presiones y tensiones.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	9%
Indeciso	4	17%
De acuerdo	10	43%
Totalmente de acuerdo	7	30%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 16 se observa que el 43% (10) de los encuestados se manifiesta de acuerdo con que la no interrupción de su derecho al descanso por asuntos laborales le permite sentirse libre de presiones y tensiones, el 30% (07) se manifiesta totalmente de acuerdo, el 17% (04) se muestra indeciso mientras que el 9% (02) se muestra en desacuerdo.

GRÁFICO N° 02: PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS	RESULTADOS
<p>H_i: Es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.</p> <p>H_0: No es importante la desconexión</p>	<p>En la tabla N° 01 se observa que el 52% (12) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo de tener la facultad de decisión para atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones,</p>

<p>digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.</p>	<p>mientras que el 26% (06) se encuentra de acuerdo, por otro lado, en la tabla N° 08 se observa que el 52% (12) se manifiestan en desacuerdo con que su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo, un 30% (07) se muestra de acuerdo y el 13% (03) se muestra indeciso, de igual manera, en la tabla N° 14 se observa que el 78% (18) manifiesta estar en desacuerdo con que su tiempo de descanso le permite recuperar energía para realizar con efectividad su trabajo y el 13% (03) se muestra indeciso, asimismo, en la tabla N° 15 se observa que el 74% (17) de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales, el 9% (02) se encuentra totalmente en desacuerdo, mientras que, otro 9% se encuentra indeciso.</p>
<p>Luego del análisis se puede precisar que la hipótesis nula se rechaza “No es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.”; comprobándose la hipótesis “Es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

En el estudio realizado se pudo identificar lo siguiente con respecto a la libre determinación, en la tabla N° 01 se observa que el 52% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo sobre la facultad de decisión para atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones, mientras que el 26% se manifiesta de acuerdo y el 22% se encuentra totalmente de acuerdo; en la tabla N° 02 se observa que el 61% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con el hecho de considerarse apropiado no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre, el 17% se encuentra totalmente de acuerdo al igual que el otro 17% se encuentra de acuerdo, mientras que, existe un mínimo 4% que se manifiesta indeciso; en la tabla N° 03 se observa que el 91% de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo con la importancia de la desvinculación laboral para el equilibrio de su vida, asimismo, el 4% manifiesta estar totalmente de acuerdo al igual que otro 4% menciona estar indeciso y en la tabla N° 04 se observa que el 83% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con que la desvinculación laboral permite atender situaciones de carácter personal y familiar, por otro lado, un 9% se encuentra indeciso, mientras que un 4% se encuentra en desacuerdo y otro 4% se encuentra totalmente de acuerdo.

En esa misma línea, Almeyda (2017) en su tesis titulada “El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral” concluyó que los abusos por parte del empleador hacia el trabajador, se deben a que éste último es quien asume con normalidad dichos abusos creyendo que forma parte de su responsabilidad como trabajador y no denuncia ante la autoridad competente; estos datos se fundamentan en la teoría de Avogaro (2018) donde precisa que la digitalización en el ámbito del trabajo fomenta la autoexplotación de los trabajadores para alcanzar o superar los objetivos fijados por el empleador, toda vez que, tener una negativa de disposición laboral pone en riesgo el puesto laboral del trabajador.

En la doctrina, Chiuffo (2019) considera que la conexión tecnológica no sólo se debe a las solicitudes realizadas por parte del empleador, sino que son los mismos empleados quienes están disponibles en todo momento para consultar, responder correos electrónicos después del trabajo o mantenerse informados sobre sus labores a fin de mostrar una actitud de predisposición en su centro

laboral. De acuerdo a los resultados, se denota que los trabajadores encuestados tienen una mentalidad de conectividad perpetua a su trabajo; sin embargo, reconocen la importancia de la desvinculación laboral en su tiempo de descanso para el equilibrio de su vida.

Por todo lo mencionado, se considera que la realidad laboral en el país se muestra deprimente, es por ello que para erradicar los abusos en una relación laboral no sólo es necesaria la responsabilidad y consciencia por parte del empleador (que en muchos casos no se cumple), sino que también es importante que el trabajador no confunda su deber de colaboración con el abuso de trabajo, que tenga pleno conocimiento de sus derechos como tal, que tenga la acción de reclamar cuando sean vulnerados y de cambiar la idea de que ser productivo es igual a exceso de trabajo. En ese sentido, se considera importante la presencia de la desconexión digital en el ámbito laboral pues ayudaría al trabajador a dar amparo legal a su libre determinación sin temor a ser amonestado y de hacer efectivo su derecho al descanso sin interrupciones por medios tecnológicos.

Con respecto a las herramientas digitales, en la tabla N° 05, se observa que el 52% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que el uso de la tecnología le permite desarrollar su trabajo con mayor facilidad, el 26% se encuentra en desacuerdo y por otro lado el 22% se encuentra totalmente de acuerdo; en la tabla N° 06 se observa que el 78% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que el uso adecuado de las herramientas digitales ayuda a evitar la sobrecarga laboral, el 17% se encuentran totalmente de acuerdo mientras que un mínimo 4% se manifiesta indeciso; y en la tabla N° 07 se observa que el 70% de los encuestados se manifiestan en desacuerdo con el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo, un 22% manifiesta estar de acuerdo, mientras que un 9% se manifiesta indeciso.

En ese sentido, Tavera (2019) en su tesis titulada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección” concluyó que la aplicación de las herramientas digitales han generado en la sociedad efectos positivos y a la vez negativos; tal es así que, en los centros laborales el empleador se vale de su poder de dirección para comprometer al trabajador a seguir laborando por medio de la tecnología una vez terminada su jornada o

encontrándose en ejercicio de sus vacaciones; esta data se fundamenta en la teoría de Nieves (2019) donde precisa que la desconexión es el derecho del trabajador a no tener contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y vacaciones, así también incide en la limitación del poder de control y dirección para garantizar que dichos poderes no puedan extenderse fuera de la jornada laboral. De acuerdo a los resultados, se infiere que los trabajadores encuestados reconocen que la tecnología les ayuda en la realización de sus labores; sin embargo, se muestran en desacuerdo con el uso de la aplicación WhatsApp para la comunicación fuera del horario laboral. En la doctrina Alemán (2017) considera que la tecnología impone conductas obligacionales de auto-exploración y heteroexploración, por lo que hacen suponer más trabajo fuera del horario laboral; diluyen los códigos de espacio y tiempo para luego normalizar su uso durante las veinticuatro horas.

Es así que, de todo lo mencionado se entiende que las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación ayudan a facilitar el cumplimiento de las tareas asignadas, permiten una comunicación rápida entre trabajadores y ayuda a evitar la sobrecarga laboral; sin embargo, el uso abusivo e incorrecto de dichas herramientas generan efectos pasibles de consideración en el ámbito jurídico. Un claro ejemplo es el uso de la aplicación WhatsApp fuera del horario de trabajo ya que dicha aplicación permite la comunicación no sólo laboral, sino que también una comunicación personal e íntima de la persona que lo utiliza y, en ese sentido, perturba e incomoda la tranquilidad del trabajador incitándolo a dedicar su tiempo de descanso a atender cuestiones laborales. Se reconoce la gran utilidad de la tecnología, pero se entiende que debe ser racional y no perjudicial, de ese modo, es necesario enfatizar que la evolución tecnológica insta a una reconsideración de los conceptos consolidados de seguridad y salud laboral.

En lo referente al cumplimiento de la jornada laboral, en la tabla N° 08 se observa que el 52% de los encuestados se manifiestan en desacuerdo con que su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo, el 30% se muestra de acuerdo, el 13% se muestra indeciso, mientras que un mínimo 4% se manifiesta totalmente en desacuerdo; en la tabla N° 09 se observa que el 91% de los encuestados se manifiestan de acuerdo con

que la carga laboral razonable garantiza su respectivo cumplimiento sin mayor desgaste personal y el 9% manifiestan estar totalmente de acuerdo; en la tabla N° 10 se observa que el 78% de los encuestados se manifiesta de acuerdo con que el cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso, el 17% se manifiesta totalmente de acuerdo mientras que un 4% se manifiesta indeciso y por último, en la tabla N° 11 se observa que el 83% de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que el debido descanso garantiza una efectiva productividad en su trabajo, mientras que el 17% se encuentra totalmente de acuerdo.

En esa misma línea, Ulloa (2017) en su tesis titulada “Tiempo de trabajo en España y Perú” indican que el pleno cumplimiento y respeto de la jornada laboral es determinante para garantizar no sólo la seguridad y salud en el trabajo sino también para el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y el derecho a la salud; esta data se fundamenta en la teoría de Serrano (2019) donde menciona que el derecho al descanso es por exclusión lo que no es tiempo de trabajo, un tiempo de disponibilidad plena del trabajador para ocuparlo en actividades no laborales, el cual no debe ser limitado ni interrumpido por el empresario.

De los resultados obtenidos, se puede entender que los trabajadores encuestados no gozan de una carga laboral razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad que desempeñan, la cual garantizaría su cumplimiento y una efectiva productividad del mismo. Se considera que el respeto de la jornada laboral y la carga laboral razonable asignada al trabajador es determinante para la efectividad del derecho al descanso, siendo así beneficioso también para el empresario puesto que un trabajador descansado y que ha recuperado energías garantiza un trabajo eficiente y la productividad de su empresa. La Sentencia del Tribunal Constitucional N° 04635-2004-AA/TC tiene una posición similar con respecto al derecho al descanso, ya que menciona que una jornada laboral razonable y sujeta a derecho garantiza no sólo el descanso sino también el disfrute del tiempo libre.

Con respecto al disfrute del tiempo libre, en la tabla N° 12 se observa que el 52% de los encuestados se encuentran de acuerdo con desarrollar capacidades

para su crecimiento personal, asimismo, un 48% se encuentra totalmente de acuerdo, en la tabla N° 13 se observa que el 65% de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que el disfrute del tiempo libre le ayuda equilibrar su vida personal de la del trabajo, el 30% se encuentra totalmente de acuerdo y un mínimo 4% se encuentra indeciso, en la tabla N° 14 se observa que el 78% de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo con que su tiempo de descanso le permite recuperar energía para realizar con efectividad su trabajo, el 13% se muestra indeciso y un mínimo 9% se muestra de acuerdo y en la tabla N° 15 se observa que el 74% de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales, el 9% se encuentra totalmente en desacuerdo, otro 9% se encuentra indeciso y un mínimo 4% se encuentra totalmente de acuerdo.

En la misma dirección, López (2018) en su tesis titulada “Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano” concluyó que la desconexión digital tiene una estrecha relación con el derecho fundamental al descanso suscrito en la Constitución Política del Perú y su importancia radica en la protección del trabajador por su misma situación de vulnerabilidad y de subordinación frente a su semejante, así también, menciona que la falta de regulación de tal derecho sería de aprovechamiento por parte del empleador para invadir el espacio personal del trabajador sin límite alguno; obligándolo a disponer de su tiempo de descanso para dedicarlo a fines laborales.

Murga (2017) en su tesis titulada “El análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral”, concluyó que se configura un abuso de poder por parte del empleador y una carga extra para el trabajador el hecho de que permanezca conectado a las herramientas digitales fuera de su jornada laboral por motivos de trabajo. Los cuales se fundamentan con la teoría de Osorno (2004) en la cual menciona que el disfrute del tiempo libre implica el aprovechamiento del mismo en beneficio de su enriquecimiento como ser humano, ya sea de manera individual o colectiva, siendo que lo ocupe en diversión, descanso, formación, socialización, desarrollo físico, entre otros.

De los datos de la encuesta se puede inferir que a los trabajadores les importa desarrollar capacidades no laborales; sin embargo, mencionan que su tiempo de descanso no les permite desarrollar dichas actividades ni recuperar las energías necesarias para el desarrollo de su vida con normalidad. Se considera que el disfrute del tiempo libre está íntimamente relacionado con el derecho al descanso; sin embargo, en la realidad no se garantiza. También es importante mencionar que los factores de tiempo y espacio son determinantes para que no se vulneren derechos del trabajador, puesto que si en el caso de los trabajadores del área de Planificación y Mantenimiento de Flota de Austral se limita el tiempo de trabajo (horario laboral) y si la realización del trabajo sólo se circunscribe a las instalaciones de la empresa (espacio), se lograría encontrar un equilibrio entre la vida personal y el ámbito laboral del trabajador.

En lo referente a la salud del trabajador, en la tabla N° 16 se observa que el 43% de los encuestados se manifiesta de acuerdo con que la no interrupción de su derecho al descanso por asuntos laborales le permite sentirse libre de presiones y tensiones, el 30% se manifiesta totalmente de acuerdo, el 17% se muestra indeciso mientras que el 9% se muestra en desacuerdo y en la tabla N° 17, se observa que el 48% de los encuestados se manifiesta en desacuerdo con que, en su centro laboral, los trabajadores con situaciones eventuales de salud (accidentes, enfermedades crónicas, etc.) se mantienen al margen de las cuestiones laborales, el 26% se muestra indeciso, el 22% se manifiesta de acuerdo mientras que el 4% se manifiesta totalmente en desacuerdo.

En ese sentido, Escobar (2019) menciona que la desconexión digital protege y garantiza el disfrute del tiempo libre, el desarrollo personal y la salud física y mental del trabajador frente al uso abusivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los centros laborales, puesto que de ello se genera el estrés el cual no sólo es perjudicial para la salud del trabajador. Lo cual se fundamenta con la teoría de Torres (2019) menciona el derecho al descanso es entendido como el tiempo de ocio, el límite al horario laboral y tiempo de vacaciones, toda vez que su finalidad es que el trabajador recupere vitalidad y energía, repose, se reencuentre con su familia y tenga momentos de esparcimiento luego del agotamiento que se va generando dentro del lapso en el que cumple la prestación

de sus labores. En la doctrina, Purcalla (2018) menciona que el reconocimiento legal de la desconexión digital obedece a la necesidad de una cruda realidad laboral pues, con el uso abusivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación no sólo se logra la facilidad del cumplimiento del trabajo asignado sino que también hace el empleado se sienta siempre supervisado sin estar dentro de su jornada de trabajo lo que en definitiva tal situación debe evitarse ya que ello puede generar riesgos psicosociales en el trabajador (tecnoestrés, síndrome del quemado, ansiedad).

De los resultados se pueden inferir que los trabajadores se sienten libre de presiones cuando no se interrumpe su tiempo libre por cuestiones laborales, asimismo, se menciona que en situaciones como licencias por enfermedad o accidentes tampoco se les permite descansar en su totalidad pues también se les incomoda. De todo ello se considera que la salud física y mental es importante para concretar las diversas actividades en la vida; sin embargo, no se está garantizando la seguridad y salud de los trabajadores tal como lo estipula la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, pues existe dichos abusos que, si no se restringen, pueden generar graves perjuicios a la salud, las interrupciones al tiempo de descanso o la falta de descanso generan estrés y agotamiento en el trabajador el cual puede correr el riesgo de convertirse en algo más severo como lo es el síndrome del quemado lo que no sólo es perjudicial para el trabajador sino también para el empleador ya que deberá responder económicamente a una situación de enfermedad de su subordinado.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la desconexión digital en el ámbito laboral es importante para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group - Planta Coishco, pues se corrobora en la tabla N° 07 donde el 70% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo debido a que perturba su tranquilidad durante su tiempo de descanso.

Respecto a la desconexión digital del trabajador de Austral Group, se describe en el sentido de que carecen de libre determinación para poder disfrutar de su derecho al descanso sin interferencias, tal como lo corrobora la tabla N° 01 donde se observa que el 52% de los encuestados manifestaron su desacuerdo sobre la facultad de decidir atender o no situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones.

Se ha podido analizar que no se da un efectivo cumplimiento del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, toda vez que, en la tabla N° 08 se observa que el 52% de los encuestados manifiestan que su carga laboral no es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo lo cual implica un mayor tiempo para el desarrollo de sus tareas laborales, y en la tabla N° 15 se observa que el 74% de los encuestados mencionan que se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales.

VII. RECOMENDACIONES

Al legislador, se le sugiere promover la regulación de la desconexión digital en el ordenamiento jurídico peruano a fin de que se constituya una garantía para la efectividad del derecho al descanso frente a la era digital, para ello es importante examinar los efectos negativos de las herramientas digitales en el ámbito laboral y la normatividad vigente referida a seguridad y salud en el trabajo.

Al empleador se le sugiere orientar en sus empresas el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación y concientizar sobre la importancia de la desconexión digital, para ello será necesario la aplicación de charlas a sus trabajadores.

Al trabajador se le sugiere conocer y hacer efectivo sus derechos como tal; poner el alto ante cualquier abuso cometido en su contra; para ello es importante poner de conocimiento sobre los hechos a las autoridades competentes para denunciar posibles abusos.

REFERENCIAS

Aguilera, R. & Cristóbal, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. El futuro del trabajo que queremos.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=706020>

Alemán, F. (2017). El derecho a la desconexión digital. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6040234>

Almeyda, C. (2017). El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral. (Tesis de postgrado, universidad autónoma de Ica). Ica.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/345>

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Editorial Episteme, C.A.

<https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. Revista de Relaciones Laborales.

https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286

Avogaro, M. (2018). Right to disconnect: French and italian proposals for a global issue. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas.

<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v4i3.164>

Calderón, P. (2008) La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense. (Tesis de licenciatura, universidad de Costa Rica). San José.

<https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/07/LA-FLEXIBILIDAD-LABORAL-Y-SU-REPERCUSION-EN-EL-DERECHO-AL-DESCANSO-DE-LAS-PERSONAS-TRABAJADORAS-DEL-SECTOR-PRIVADO-COSTARRICENSE.pdf>

Chiuffo, F. (2019). The Right to Disconnect'or 'How to Pull the Plug on Work.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283

Chudinovskikh, M. (2019). The right to disconnect in digital economics. In International Scientific and Practical Conference on Digital Economy. Atlantis Press.

<https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>

Cialti, P. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>

Escobar, D. (2019). El derecho a la desconexión digital. (Tesis de licenciatura, universidad de Valladolid). Segovia.

[https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf;jsessionid=7DA9EFC953E1D2F1072CE7EFFE3320AD?sequence=1)

[N.1040.pdf;jsessionid=7DA9EFC953E1D2F1072CE7EFFE3320AD?sequence=1](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf;jsessionid=7DA9EFC953E1D2F1072CE7EFFE3320AD?sequence=1)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Will.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hesselberth, P. (2018). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. New Media & Society.

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

Haro, L. (2006). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas.

<https://pdfs.semanticscholar.org/9f55/e440a487557f3f37904c588e62f8ca76dbf6.pdf>

Koenker, D. (2008). The Right to Rest: postwar vacations in the soviet unión.

https://www.ucis.pitt.edu/nceeer/2008_822-06g_Koenker.pdf

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783. Diario Oficial El Peruano, Lima, 20 de agosto del 2011.

<http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Legislaci%C3%B3n%20Per%C3%BA/Ley%2029783%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

López, A. (2018). Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano. (Tesis de pre grado, universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo). Huaraz.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>

Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>

Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>

Murga, M. (2017). Análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral. (Tesis de licenciatura, universidad César Vallejo). Lima.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15213>

Nieves, V. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372>

Osorno, M. (2004). El derecho al tiempo libre. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/52/pr/pr32.pdf>

Pacori, J. (2018) El derecho constitucional al descanso laboral. La Gaceta Jurídica del Diario La Razón en Bolivia.

https://www.academia.edu/38030855/EL_DERECHO_CONSTITUCIONAL_AL_DESCANSO_LABORAL

Palomino, T. (2019). El futuro del trabajo y de la vida. Revista Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

https://issuu.com/guillermocabanellas/docs/ridtss._primer_semestre_de_2019._aidtss

Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista Ius.

<https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636>

Podetti, H. A. (1997). Descansos semanal y anual. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/28.pdf>

Potoy, K., & Salazar, V. (2017). Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores. (Tesis de licenciatura, universidad de Costa Rica). Guanacate.

<https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>

Popper, K. (2008). La lógica de la investigación científica. Madrid: Tecnos.

<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/MetodoLicenciatural/Karl%20Popper.pdf>

- Purcalla, M. (2018). Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas. https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2018v5/anuarioiet_a2018v5p95.pdf
- Reche, N. (2019). La Desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7191278>
- Sentencia del Tribunal Constitucional N° 04635-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional Peruano 17 de abril del 2006) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>
- Serrano, M. (2019). Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/678
- Silva, S. (1997). Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Derecho PUCP. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6234>
- Song, M. (2016). Legal Research on the Right to Rest of Laborers. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/jpl/article/view/62704>
- Tamayo, G. (2015). Diseños muestrales en la investigación. <file:///C:/Users/elopezr/Downloads/Dialnet-DisenosMuestralesEnLaInvestigacion-5262273.pdf>.
- Tavara, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección. (Tesis de pre grado, universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Chiclayo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1950>
- Torres, L. (2019). ¿Existe el derecho fundamental al descanso? Página web: <https://www.ambitojuridico.com/>

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/constitucional-y-derechos-humanos/existe-el-derecho-fundamental-al>

Torres, O. (2018). El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral. (Tesis de pre grado, universidad Cesar Vallejo). Chiclayo.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20151>

Ulloa, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *Ius Et Veritas*.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283>

Von Bergen, C., & Bressler, M. (2019). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*.

<https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>

Yoon, J. (2016). Smartphones leading to 11 hours extra work a week.

http://www.koreatimes.co.kr/www/news/biz/2016/06/488_207632.html

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desconexión Digital	Derecho del trabajador a no tener contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones. (Nieves, 2019, p.178)	La presente variable se midió a través de sus dimensiones libre determinación del trabajador y herramientas digitales.	Libre determinación	Discrecionalidad	1,2	Ordinal
				Desvinculación laboral	3,4	
			Herramientas digitales	Uso adecuado	5,6,7	
Derecho al descanso	Es por exclusión lo que no es tiempo de trabajo, un tiempo de disponibilidad plena del trabajador para ocuparlo en actividades no laborales, el cual no debe ser limitado ni interrumpido por el empresario. (Serrano, 2019, p.174)	La presente variable se midió a través de sus dimensiones cumplimiento de la jornada laboral, disfrute del tiempo libre y salud del trabajador.	Cumplimiento de la jornada laboral	Carga laboral razonable	8,9,10	
				Efectiva productividad	11	
			Disfrute del tiempo libre	Crecimiento Personal	12,13	
				Recuperación de energías	14,15	
			Salud del trabajador	Mental	16	
				Física	17	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Instrucciones: Reciba mi cordial saludo, y a la vez le informo que, su participación es muy apreciada y valiosa con la finalidad de obtener información sobre la presente investigación denominada “La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019” para lo cual debe marcar la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente anónimas y confidenciales toda vez que serán empleadas únicamente para fines de investigación. Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	LIBRE DETERMINACIÓN					
01	Es su decisión atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones.					
02	Es apropiado no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre.					
03	Es importante la desvinculación laboral para el equilibrio de su vida.					
04	La desvinculación					

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	laboral le permite atender situaciones de carácter personal y familiar.					
	HERRAMIENTAS DIGITALES					
05	El uso de la tecnología le permite desarrollar su trabajo con mayor facilidad.					
06	Considera que el uso adecuado de las herramientas digitales ayuda a evitar la sobrecarga laboral.					
07	Es adecuado el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo.					
	CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL					
08	Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.					

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
09	La carga laboral razonable garantiza su respectivo cumplimiento sin mayor desgaste personal.					
10	El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.					
11	El debido descanso le garantiza una efectiva productividad en su trabajo.					
	DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE					
12	Al margen de su condición de trabajador le importa desarrollar capacidades para su crecimiento personal.					
13	El disfrute del tiempo libre le ayuda equilibrar su vida personal de la del trabajo.					
14	Su tiempo de descanso le permite recuperar energía para realizar con efectividad su					

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	trabajo.					
15	Se interrumpe su derecho al descanso por cuestiones laborales.					
	SALUD DEL TRABAJADOR					
16	La no interrupción de su derecho al descanso por asuntos laborales le permite sentirse libre de presiones y tensiones.					
17	En su centro laboral, los trabajadores con situaciones eventuales de salud (accidentes, enfermedades crónicas, etc.) se mantienen al margen de las cuestiones laborales.					

Ficha técnica del cuestionario

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1. Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la desconexión digital y el derecho al descanso
2. Autora	Jhoselyn Pamela Cerna Ruiz
3. N° de ítems	17
4. Administración	Individual
5. Duración	15 minutos
6. Población	Trabajadores del área de Planificación y Mantenimiento de Flota.
7. Finalidad	Describir la desconexión digital del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019. Analizar el cumplimiento de la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019.
8. Materiales	Hoja de cuestionario.
9. Codificación	Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: I. Libre determinación (ítems 01, 02, 03 y 04); II. Herramientas digitales (ítems 05 06 y 07); III. Cumplimiento de la jornada laboral (ítems 08, 09, 10 y 11); IV. Disfrute del tiempo libre (ítems 12,13,14 y 15); V. Salud del trabajador (ítems 16 y 17).
10. Propiedades psicométricas	La validez del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, dos expertos en la materia y un investigador.
11. Observaciones	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Con escala de medición ordinal.

Anexo 3: Validez

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario.
OBJETIVO : Obtener información de los trabajadores de la empresa Austral Group.
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CÉSAR CARRANZA ÁLVAREZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MG. DERECHO DE LA EMPRESA / PUCP



DNI 18139640

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario.
OBJETIVO : Obtener información de los trabajadores de la empresa Austral Group.
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : OLGA ALEJANDRA ALCÁNTARA FRANCIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGÍSTER EN DERECHO EMPRESARIAL / UNIVERSIDAD DE LIMA



DNI N°18123835

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

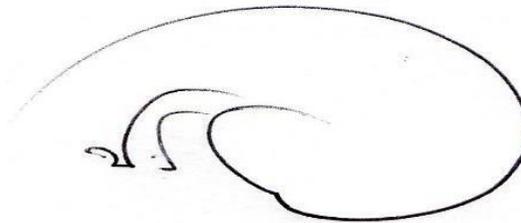
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario.
OBJETIVO : Obtener información de los trabajadores de la empresa Austral Group.
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: WILSON ALEJANDRO CHIU PARDO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.



.....
DNI 1781010

Anexo 4: Documentos



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Nuevo Chimbote, 11 de Junio de 2020

OFICIO N° 0022-2020/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor(a) Ing. (a):

Wilhelm Yomona Hernández
Jefe de Planificación y Mantenimiento de Flota de la Empresa Pesquera Austral Group
S.A.A. - Planta Coishco

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a la alumna de la Escuela Profesional de Derecho **JHOSELYN PAMELA CERNA RUIZ**, a fin de brindarle autorización de aplicar una encuesta a los trabajadores del área que ud. dirige; dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su Tesis titulada: **“LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA EFECTIVIDAD DEL DERECHO AL DESCANSO DEL TRABAJADOR DE AUSTRAL GROUP, COISHCO-2019”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

CÉSAR CARRANZA ÁLVAREZ

Coordinador

Wilhelm Yomona H.
10626436

Anexo 5: Cuadro de procesamiento de datos

ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17
<i>N° 1</i>	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3
<i>N° 2</i>	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
<i>N° 3</i>	2	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	2
<i>N° 4</i>	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
<i>N° 5</i>	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4	4	2
<i>N° 6</i>	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	5	2
<i>N° 7</i>	2	2	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3
<i>N° 8</i>	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4
<i>N° 9</i>	4	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	2
<i>N° 10</i>	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2
<i>N° 11</i>	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	2	1	5	2
<i>N° 12</i>	2	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	5	2
<i>N° 13</i>	1	1	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	3
<i>N° 14</i>	2	2	4	3	5	4	2	2	4	5	4	5	4	2	4	2	2
<i>N° 15</i>	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	3	2
<i>N° 16</i>	2	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2
<i>N° 17</i>	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4
<i>N° 18</i>	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4
<i>N° 19</i>	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4
<i>N° 20</i>	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	4	4
<i>N° 21</i>	2	2	5	5	4	3	2	2	4	5	5	4	4	2	3	5	1
<i>N° 22</i>	1	2	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2
<i>N° 23</i>	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3

Anexo 6: Resultados de Tablas

TABLA N° 03: Es importante la desvinculación laboral para el equilibrio de su vida.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	4%
De acuerdo	21	91%
Totalmente de acuerdo	1	4%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 03 se observa que el 91% (21) de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo con la importancia de la desvinculación laboral para el equilibrio de su vida, asimismo, el 4% (1) manifiesta estar totalmente de acuerdo al igual que otro 4% (1) menciona estar indeciso.

TABLA N° 04: La desvinculación laboral le permite atender situaciones de carácter personal y familiar.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	4%
Indeciso	2	9%
De acuerdo	19	83%
Totalmente de acuerdo	1	4%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 04 se observa que el 83% (19) de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con que la desvinculación laboral permite atender situaciones de carácter personal y familiar, por otro lado, un 9% (2) se encuentra indeciso, mientras que un 4% (01) se encuentra en desacuerdo y otro 4% (01) se encuentra totalmente de acuerdo.

TABLA N° 09: La carga laboral razonable garantiza su respectivo cumplimiento sin mayor desgaste personal.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	21	91%
Totalmente de acuerdo	2	9%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 09 se observa que el 91% (21) de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que la carga laboral razonable garantiza su respectivo cumplimiento sin mayor desgaste personal y el 9% (02) manifiestan estar totalmente de acuerdo.

TABLA N° 12: Al margen de su condición de trabajador le importa desarrollar capacidades para su crecimiento personal.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	12	52%
Totalmente de acuerdo	11	48%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 12 se observa que el 52% (12) de los encuestados se encuentran de acuerdo con desarrollar capacidades para su crecimiento personal, asimismo, un 48% (11) se encuentra totalmente de acuerdo.

TABLA N° 13: El disfrute del tiempo libre le ayuda equilibrar su vida personal de la del trabajo.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	4%
De acuerdo	15	65%
Totalmente de acuerdo	7	30%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 13 se observa que el 65% (15) de los encuestados se manifiestan de acuerdo con que el disfrute del tiempo libre le ayuda equilibrar su vida personal de la del trabajo, el 30% (07) se encuentra totalmente de acuerdo y un mínimo 4% (01) se encuentra indeciso.

TABLA N° 17: En su centro laboral, los trabajadores con situaciones eventuales de salud (accidentes, enfermedades crónicas, etc.) se mantienen al margen de las cuestiones laborales.

OPCIONES	f	%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
En desacuerdo	11	48%
Indeciso	6	26%
De acuerdo	5	22%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Austral Group, Coishco.

Descripción: En la tabla N° 17, se observa que el 48% (11) de los encuestados se manifiesta en desacuerdo con que, en su centro laboral, los trabajadores con situaciones eventuales de salud (accidentes, enfermedades crónicas, etc.) se mantienen al margen de las cuestiones laborales, el 26% (06) se muestra indeciso, el 22% (05) se manifiesta de acuerdo mientras que el 4% se manifiesta totalmente en desacuerdo.