



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en tiempo de
COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL :
ABOGADA**

AUTORA:

Saavedra Julca, Lucy Maribel (ORCID: **0000-0002-0549-6477**)

ASESORA:

Mg. Lázaro Ortiz, Yanira Guisella (0000-0002-5628-4394)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral
Negociación Colectiva.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre, Rosa Julca quien es la persona más preciado en mi vida, y formar parte del soporte profesional y personal.

A mis hijos, Aysel, Leandro y Kelly, quienes supieron comprender y esperar pacientemente durante el tiempo que desarrollaba mi proyecto y ahora la tesis, como les decía todo sacrificio tiene su recompensa. Siempre serán la motivación para seguir adelante en cada paso profesional y personal que iré desarrollando, en este caso cumplir este sueño.

A mis hermanas, por su apoyo emocional e incondicional durante todo el tiempo.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Mg. Yanira Guisella Lázaro Ortiz, por impartir sus conocimientos y experiencias durante la investigación, con el trabajo en conjunto se logró desarrollar con éxito la presente tesis.

A los trabajadores de la Institución Pública de Hualmay, quienes apoyaron en el desarrollo de la investigación con la aplicación del instrumento.

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme cumplir mi objetivo en desarrollar la presente tesis, a su vez en el crecimiento personal y profesional.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	
.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSION.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	31

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez del instrumento por juicio de expertos.....	13
Tabla 2: Confiabilidad	13
Tabla 3: Descripción de la variable DESCONEXIÓN DIGITAL.....	15
Tabla 4: Descripción de la dimensión LIBRE DECISION.....	16
Tabla 5: Descripción de la dimensión MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS	17
Tabla 6: Descripción de la variable JORNADA LABORAL	18
Tabla 7: Descripción de la dimensión CULMINACION DE LA JORNADA LABORAL	19
Tabla 8: Descripción de la dimensión DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL .	20
Tabla 9: Descripción de la dimensión CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR...	21

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Descripción de la variable DESCONEXIÓN DIGITAL	15
Figura 2.	Descripción de la dimensión LIBRE DECISION	16
Figura 3.	Descripción de la dimensión MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS	17
Figura 4.	Descripción de la variable JORNADA LABORAL	18
Figura 5.	Descripción de la dimensión CULMINACION DE LAJORNADA LABORAL	19
Figura 6.	Descripción de la dimensión DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL.....	20
Figura 7.	Descripción de la dimensión CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR.....	21

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera afecta la Desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021. **Métodos:** es cuantitativo, descriptivo, no experimental de corte transversal. El total de población y muestra fue 90 trabajadores administrativos quienes colaboraron con el instrumento: encuesta. **Resultados:** se determinó que el 33.33% de los colaboradores refieren que para gozar de la desconexión digital se desconectarían de cualquier medio tecnológico en su tiempo libre para atender situaciones relacionada a su vida personal y familiar; y 15.56% por múltiples razones atienden tareas de carácter laboral fuera de su jornada laboral. En relación a la jornada laboral el 45.56% refieren que no se respeta la jornada máxima y como también el derecho al descanso y el derecho a la intimidad; afectando su calidad de vida. **Conclusión:** Se determina que el personal administrativo de las Instituciones Públicas en tiempo de COVID-19; su jornada laboral máxima no se ha respetado afectándose su salud, derecho al descanso laboral y conciliación familiar y personal, como también el derecho a la intimidad; por consiguiente afectándose la desconexión digital.

Palabras clave: desconexión digital, jornada laboral, derecho al descanso, derecho a la intimidad.

ABSTRACT

Objective: To determine how digital disconnection affects by not respecting the working day during COVID-19 times in Public Institutions, Hualmay 2021. **Methods:** it is quantitative, descriptive, not cross-sectional experimental. **Population:** 90 Hualmay Public Institutions administrative workers. **Results:** it was determined that 33.33% of the collaborators report enjoy the digital disconnection, they would disconnect from any technological means in their free time to deal with situations related to their personal and family life; and 15.56% for multiple reasons attend work tasks outside of their working day. In regard to the working day, 45.56% consider that the maximum working day is not respected, as well the right to rest and the privacy right; affecting their life quality. **Conclusion:** It is determined that rights have been violated in the workplace, such as their maximum working hours and the right to digital disconnection of the administrative staff of Public Institutions during COVID-19 times; affecting their health, right to rest from work, family and personal conciliation, just as the privacy right.

Keywords: digital disconnection, working hours, right to rest, right to privacy.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto Internacional, tenemos Diario (El País, 2021), nos dice que La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo resalta que en su Art. 88 de la LPDP del 2018 y la Ley de Trabajo a Distancia que en lo laboral el Derecho a la desconexión digital, se garantiza con el uso limitado de los medios tecnológicos y así los teletrabajadores no superen las 48 horas de jornada y se efectivice sus derechos como del tiempo libre y al descanso.

En el portal la revista Española (Autelsinsights, 2021), menciona que en la Unión Europea a través de su Parlamento Europeo existe recomendaciones en relación al derecho a la desconexión digital, siendo reguladas de forma específica solo por 4 estados miembros que son Bélgica, Italia, España y Francia, siendo ésta pionera en el reconocimiento legal de dicho derecho, que consiguió con la Reforma laboral francesa 2016, y vigente desde el 1 de enero de 2017.

(Sueiro, 2021), señala que cada empresa debe convenir una desconexión laboral consensuada en función a sus necesidades, es decir una empresa grande de más de 50 trabajadores se debe realizar una negociación con los sindicatos de dicha empresa como para fijar la forma de aplicación de tal derecho y regular el uso de herramientas digitales.

En el contexto nacional, El diario El Comercio, (2021) , manifiesta que con las nuevas precisiones sobre el derecho a la desconexión digital, **incorporando el Art. 9 - A** al D.S N° 010-2020-TR, aprobado **D.S.004-2021**, entre las que destaca el pago de una remuneración adicional, es decir siempre que acuerde el empleador con el trabajador llevar a cabo coordinaciones o tareas fuera de la jornada de trabajo, la cual será considerado como trabajo en sobretiempo, en ese sentido corresponde pagar o compensar con una tasa del 100% de la población; también para los días feriados o descanso obligatorio.

Puntriano Rosas, (2021), señala que el excesivo uso de las TIC para fines laborales por parte del trabajador, constituye efectos psicosociales negativos en este, como un bajo rendimiento en sus labores, poca concentración, la hiperconexión, y el tecnoestrés. En nuestro ordenamiento, la desconexión digital es una garantía, pero en la realidad no se respeta el descanso de los trabajadores que vienen laborando de forma remota, en ese sentido los trabajadores deben también

hacer respetar su descanso de acuerdo a ley y su tiempo libre, coordinando previamente con su empleador ante la existencia de labores fuera de la jornada, entendiéndose como jornada en sobretiempo. La garantía que nos trae la desconexión digital va permitir que el trabajador logre un equilibrio entre el tiempo dedicado a su vida personal y familiar con sus actividades laborales.

Diario La República,(2021), refiere que, durante la pandemia, las empresas y/o instituciones en nuestro país han venido implementando políticas para cumplir adecuadamente con la desconexión digital, convirtiéndose en un instrumento valioso la cual permitirá a los empleados equilibrar su vida personal y profesional; por consiguiente, los empleados deberían estar desconectados por lo menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

En nuestro país la jornada laboral máxima está regulada en el Art. 1° del T.U.O. del D. N° 854, aprobado por el DS 007-2002-TR (04.07.2002) y consagrada en su Art. 2, inciso 22 y el Art. 25 de nuestra CPP 1993, que refieren el derecho de toda persona al disfrute del tiempo libre y al descanso; y a una jornada ordinaria máxima de 8 o 48 horas diarias o semanales respectivamente, también a un descanso semanal y anual remunerados.

En el **contexto local**, en el portal del Diario Judicial Regional ASi, (2021), informa la Corte Superior de Justicia de Huaura, con Resolución 00536-2021, dispone el trabajo **mixto** (presencial y remota) distribuido obligatoriamente en 5 horas de trabajo presencial y con 3 horas de trabajo remoto diario. Y la modalidad de trabajo remoto para juezas, jueces, y personal jurisdiccional, además para el personal administrativo considerados en el grupo de riesgo al COVID-19 según ley. De esa manera se efectivizará las 8 horas diarias.

El portal del Gobierno Regional de Lima, (2021) señala que en tiempo de pandemia para evitar que bajen nuestras defensas y nos volvamos vulnerables en la salud física. Para ello, se debe mantener una alimentación saludable, hacer ejercicios, mantener patrones de sueño, crear un **ambiente tranquilo**, manejar sentimientos, practicar técnicas de relajación, entre otros.

Bajo este contexto queda claro que el empleador debe respetar los derechos: a la jornada laboral y a la desconexión digital, evitando vulnerar algunos derechos

fundamentales previstos en la normativa vigente, con la finalidad de que el trabajador recupere energías y poseer un rendimiento laboral favorable.

Se formuló el **Problema General**: ¿De qué manera afecta el Derecho a la Desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021?, **Problema Específico**: ¿Cuáles son los Derechos vulnerados al no respetar la jornada laboral en el uso de la desconexión digital en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021?; ¿De qué manera el incumplimiento a la desconexión digital afecta en la jornada laboral en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021?.

En el **aspecto teórico**, la investigación se justifica teniendo como motivo la falta de los procedimientos y cuales son elementos probatorios para que el trabajador acredite que está realizando trabajo no remunerado durante el tiempo de desconexión digital, ya que en su Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del D.U. N° 004-2021, no señala como proceder. En el aspecto **práctico**, se justifica en la necesidad del trabajador de hacer efectivo el disfrute de su tiempo libre después de culminar su jornada laboral sin interrupciones de ningún tipo y el significado del correcto uso de los medios tecnológicos. **El objetivo general** : Determinar de qué manera afecta la Desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021 y los **objetivos específicos**: 1) Establecer Cuáles son los Derechos que se vulneran en el incumplimiento a la desconexión digital en tiempo de COVID -19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021. 2) Determinar de qué manera afecta el incumplimiento a la desconexión digital en el rendimiento laboral en las instituciones Públicas, Hualmay 2021

En la presente de investigación se plantean las siguientes hipótesis:

H0 : La falta de desconexión digital al no ser respetada la jornada laboral en tiempo de COVID-19 se asocia en la calidad de vida del trabajador en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

H1: A falta de la desconexión digital entonces los derechos de los trabajadores no son respetada en una jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021

H2: La desconexión digital en tiempo de COVID-19 causará menor rendimiento laboral en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

II. MARCO TEORICO

Tenemos antecedentes en el **ámbito Nacional**, a Sánchez,(2020), con la tesis **“La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto”**, propone la regulación del derecho a la desconexión laboral, como medio de protección de la jornada máxima legal de trabajo y el derecho al descanso efectivo, usó investigación mixta con diseño no experimental, utilizo el método dogmático; muestra de 50 informantes: 35 y 15, sector privado y público respectivamente, utilizó la encuesta, el resultado más resaltante que un 72% considera que la jornada máxima no se respeta y el 86% estiman que debería sancionarse la transgresión al empleador. En consecuencia, concluye que es imprescindible y posible plantear el derecho a la desconexión laboral como instrumento normativo.

Cerna Ruiz, (2020), en su tesis **“La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019”**, propuso determinar si es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group; su diseño es no experimental - transversal descriptivo, su población fue de 388 trabajadores de la Planta Coishco, entre personal administrativo, operarios y de flota, su muestra es no probabilística de 23 personas del área de Planificación y Mantenimiento de Flota; se aplicó el cuestionario, concluye que la desconexión digital es indispensable en la ejecución del derecho al descanso de los empleados de Austral Group y un 70% manifestaron que el tiempo de descanso por el uso de herramientas digitales es afectada.

Mientras, López Zarzosa,A (2018), en su tesis **“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”**, propone establecer la necesidad de reglamentar con el fin de prevenir el incumplimiento del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de la tecnología en relación con el horario de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, es Investigación Dogmática – Teórica, diseño no experimental, transversal

descriptivo y explicativo, la población constituida por el ámbito nacional y mundial del año 2017, su muestra no probabilística formado por: Doctrina y jurisprudencia laboral, aplicó la técnica de Investigación empírica y documental, instrumentos utilizado: las fichas de análisis de contenido, documentales, electrónicos y fichas de información jurídica, concluye que es fundamental el derecho a la desconexión digital para los trabajadores, ya que pasa a una situación de susceptibilidad, de esta manera ignoran que son seres humanos.

Por otro lado, Guillermo, L. & Del Aguilera, M,(2019) en su tesis **“La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el D.L. N°728”**, propone describir como la omisión de regulación al derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728, el tipo de investigación es básica, diseño descriptivo, una muestra de 05 especialistas en materia laboral de Lima metropolitana, utilizo instrumento la ficha de entrevista. Resultando que, el problema aumente en los centros de trabajo al producirse la vulneración de los derechos, como es la jornada laboral, y de no regularse la desconexión digital.

En ese sentido, Zevallos S.d.Fs, (2018), en su tesis **“La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales”**, propone determinar si la jornada laboral de 24 por 24 en la Policía Nacional del Perú vulnera derechos constitucionales, diseño de investigación cualitativa, utilizó los instrumentos como la Guía de Análisis, recolección de información y documentos, análisis de contenido y entrevistas, su población es la PNP, quienes tienen la jornada 24 por 24 horas, una muestra de 40 policías de NORESTE, NORTE, EMERGENCIA CENTRO y ESTE de la Región Policial La Libertad, concluye que por trabajar en una jornada de 24 por 24 se vulneran los derechos : al descanso, a la salud, a la protección familiar, al disfrute del tiempo libre y a una jornada razonable.

Finalmente, (Murga, M,(2017) en su tesis **“Análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral”** debate si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los herramientas tecnológicas fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral, su

investigación es aplicada, de enfoque cualitativo, la población conformada por la parte empleadora y trabajadora; asimismo abogados, especialistas de la materia, muestra es de 15 personas, usó la técnica de la entrevista, Concluye que si se configura la vulneración de sus derechos fundamentales(derecho al goce del tiempo libre y al descanso).

En el **ámbito internacional**, tenemos a Escobar,D (2019), con su tesis **“El derecho a la desconexión digital”**, propone equilibrar no convertir una oportunidad de mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo, en presión para los trabajadores. Se puede apreciar un estudio con detenimiento a las transformaciones tecnológicas en relación al campo laboral, que busca un pleno equilibrio entre la protección de los derechos y la vida personal de sus trabajadores como son: vida personal, los de la familia, la salud psicosocial y el descanso en especial. Una de sus conclusiones relevante ha sido que dicho derecho a la desconexión digital solo sería una extensión más al derecho fundamental, debido que ya está garantizado con el derecho al descanso.

En esa misma línea, Ulloa,D, (2017), en su tesis **“Tiempo de trabajo en España y Perú”** analiza y comenta las principales ideas relacionadas a la regulación de la jornada de trabajo existente en la Unión Europea, España y Perú, además condiciona la vida de las personas y, al mismo tiempo, un concepto que incide sobre su salud , seguridad y productividad, Concluye que el goce del tiempo libre como límite al derecho a la libertad del trabajador es relevante al derecho fundamental y su objetivo de utilizar unilateralmente la jornada de trabajo.

Asimismo, (Rodríguez.M. & Cantos, E.(2021)), en su tesis **“Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial”** propone determinar la posibilidad de desconexión laboral en la modalidad de teletrabajo que tienen los docentes universitarios. Es de nivel cualitativo de corte transversal, con censo de 15 docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, muestra por 13; aplicando el focus group y el cuestionario auto administrado. En definitiva, se comprobó que el 46% reciben llamadas y mensajes en sus horas de descanso. Por consiguiente, las herramientas tecnológicas podrían estimarse como elementos que producen tecnoestrés.

Por otro lado, Bautista, J., Prieto, I. Perez, & Nañez Chiito,(2020, en su tesis **“El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana”** propone estudiar el desarrollo del derecho a la desconexión laboral en el marco internacional y su incidencia en el ordenamiento jurídico colombiano, es de enfoque cualitativo descriptivo, de investigación documental impreso o digital de donde se extrajeron acontecimientos históricos que erigieron el derecho al descanso del trabajador, asimismo los tratados de la O.I.T en relación al desarrollo jurídico del derecho a la desconexión laboral y derecho al descanso en países de América y Europa, concluye que el derecho al descanso es parte de las condiciones dignas y justas de loa empleados garantizado por mandato constitucional.

También tenemos a Bernal, A., Rondon, D., & Melo, C.(2019),en su tesis **“La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores”**, proponen determinar la influencia de la jornada de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, utilizó diseño de investigación descriptiva y explicativa, concluye que la condición de vida de los trabajadores responde a una jornada laboral flexible, siendo una opción para brindar beneficios recíprocos tanto al trabajador, como al empleador y al Estado, en ese sentido no pone en riesgo su estado fisiológico, sus relaciones familiares e interpersonales, así como su capacidad económica, permitiendo la conciliación entre su vida laboral y personal.

Para finalizar, Molina, C.(2017), en su investigación **“Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital”, garantía del derecho al descanso,** resume que el derecho a la desconexión digital del trabajador fue una salida para varios países, siendo una forma de regular los derechos de los empleados, en ese sentido el trabajador no contestará mensajes de su empleador fuera de su jornada de trabajo; Francia, en su regulación Francesa no la define a la desconexión digital tampoco le atribuye garantías de eficacia. Por consiguiente; no es un derecho nuevo el derecho a la desconexión digital, sino una garantía al derecho fundamental, siendo ello el derecho al descanso.

En relación a las **Teorías sobre la desconexión digital**, tenemos: **Teoría garantista de los derechos**, manifiesta que, a través de políticas públicas, normas

entre otros que maneja el Estado, quien tiene el deber de garantizar se efectivice los derechos fundamentales; asimismo se ejecuten y se reconozcan los derechos de las personas (Ferrajoli como se citó en Robles, Quiñones y Robles, 2020). **Teoría de derechos fundamentales**, según Bockenforde citado por Nogueira ,(2003), menciona 5 teorías que lo sustentan. El primero: la **teoría liberal**, refiere que todo ser humano debería exponerse con la mayor libertad posible, sin la intervención del estado en cuanto a la ordenamiento o restricción de sus derechos fundamentales. Segundo: **democrático funcional**, señala que el estado debe atender a las exigencias y necesidades políticas de los derechos fundamentales y responder a los lineamientos y objetivos en materia de evolución política, económica, social. Tercera : la **Institucional**, señala que las instituciones estatales deben intervenir con los individuos para efectivizar sus derechos. Cuarta: la **Axiológica**, señala que para la formulación de las constituciones de los estados se inspiraron en los valores intrínsecos, permitiendo ello que las personas deben dirigir sus acciones. Por último, la quinta: la **socio-estatal**, refiere que para el cumplimiento de los derechos fundamentales se garantiza con la participación de la sociedad en el estado, ya que este brinde los mecanismos.

Teorías relacionadas de la jornada laboral, según Avalos (2018) existen tres posturas doctrinales. 1) **Teoría del tiempo efectivo laborado**, refiere que una jornada laboral se mediría en función al tiempo laborado efectivamente. A pesar de lo complicado que sería esta medición en razón a la inactividad o actividad en relación las tareas realizadas por el trabajador. (Ávalos, 2018). Por lo tanto, para el empleador sería más complicado medir las horas efectivamente laborados. 2) **Teoría de la subordinación restringida**, refiere que hasta que dure la jornada de trabajo los trabajadores están a disposición del empleador, así éste se evitaría las constantes supervisiones tanto en el periodo de inactividad y actividad en relación a la labor efectuada. (Beltrán, 2006 como se citó Ávalos, 2018). 3) **Teoría de la subordinación extendida**, señala que la extensión de jornada de trabajo debe medirse el tiempo para movilizarse desde el lugar de residencia hasta el centro de trabajo y viceversa (Beltrán, 2006 como se citó en Ávalos, 2018).

Tenemos los enfoques conceptuales, la Desconexión digital. (Escobar, ,(2019), es el respeto al derecho de descanso que permita el equilibrio entre la vida

familiar y laboral, que conlleve en particular en garantizar el derecho al descanso y al tiempo que dedicará a su vida personal; que reconoce Chiuffo, (2019), la importancia de la desconexión laboral para equilibrar su vida con el uso del tiempo libre o descanso, mientras para Molina, (2017), refiere que en España el derecho a la vida privada considera parte principal a la desconexión digital, asimismo existen antecedentes, según lo cita Reche Tello (2019), que en Alemania y Francia mediante el derecho a la desconexión digital se representan con sus convenios colectivos. Así como el caso de Convenio Colectivo del Grupo AXA en el año 2017 entre otras. Cuando el empleador le garantiza su seguridad y salud, organizando sus periodos laborales, priman el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Zegarra, F. (2019).

La jornada laboral, según Toyama,(2020), señala que debería comprender el tiempo que ofrece el trabajador a su empleador a cambio de una remuneración justa. Asimismo, Patlán (2016), señala que se encuentran reglamentada nacionales como internacionales. Tenemos al Convenio 1 - OIT año 1919- donde recoge a la jornada de trabajo es hasta las 8 horas diarias y 48 horas semanales. Asimismo, señala que los excesos de horas trabajadas influyen negativamente en la productividad del trabajador. Sobre ello, Chudinovskikh(2019) señala que el primer ministro de Japón en el año 2000 murió por exceso de trabajo por solo descansar 3 días durante 20 meses de labor.

Derecho al descanso, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, lo reconoce en su Art. 24; señala que debe precisar límites entre el tiempo libre y el tiempo de trabajo (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Sobre el particular, el tiempo de trabajo no debe extenderse y así afectar el tiempo libre de los trabajadores que trae como consecuencias físicas y psicológicas, deteriorándose la calidad de vida; por consiguiente, obteniendo un resultado en el rendimiento laboral por debajo de lo esperado por parte del empleador. En España la empresa Movistar se comprometió con los trabajadores en velar por su bienestar y salud, a que no estén permanentemente conectados a los dispositivos digitales, dando importancia a la desconexión digital que esta garantizado con el descanso laboral. Telefonica, (2020).

Como **marco normativo** tenemos: **Desconexión digital**, a nivel **internacional**, Francia pionero en reconocerlo en su Código del Trabajo en el año 2017. A nivel **nacional**, en **Perú** a través del D.U. N° 127- 2020, cuya reglamentación se dio con la incorporación del Art. 9°- A, en el D.S. N 010-2020-TR, según D.S. N 004-2021-TR del 11 de marzo del 2021. **Jornada de trabajo a nivel internacional**, a través del Convenio N° 1 del año 1919 señala sobre las horas de trabajo en la industria; además, el Convenio N° 30 del año 1930 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas; en ese sentido ambos convenios señalan que son 8 y 48 horas diarias y semanales como máximo respectivamente. **A nivel nacional**, la **Constitución Política del Perú** (1993), señala en el Art. 2º, inc 7) Toda persona tiene derecho Al honor y a la buena reputación, **a la intimidad personal y familiar**, así como a la voz y a la imagen propias. Inc. 22) A la paz, a la tranquilidad, **al disfrute del tiempo libre y al descanso**, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida, el Art. 25º a la jornada ordinaria de trabajo, a las 8 y 48 horas diarias y semanales como máximo respectivamente. El T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el D.S. N° 007-2002-TR y su Reglamento aprobado por D.S. N° 008-2002-TR relacionado a los exceptuados a la jornada laboral máxima, quienes son el personal que prestan servicios intermitentes, de dirección, y los no sujetos a fiscalización inmediata. Juristas , (2021, p.157-160).

Tenemos a la sentencia **4635-2004-AA/TC**, s.f. emitida por el Tribunal Constitucional Peruano refiere que existe una íntima relación entre el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso y 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.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación estudiado es básica. Según (Carrasco, 2005, p.43) dice es aquel que no tiene finalidad aplicativa de forma inmediata, ya que busca profundizar y ampliar los conocimientos científicos que existen sobre la realidad. En la presente investigación se estudió la Desconexión digital y la Jornada Laboral en las instituciones públicas en tiempo de COVID-19, tal que se pueda buscar de forma practica una solución al problema planteado. Es de enfoque cuantitativa puesto que los resultados obtenidos son a través del uso de la estadística.

Se aplicó el **diseño no experimental** transversal descriptivo simple, como menciona (Carrasco, 2005, p.71) carecen de manipulación experimental e intencional en la variable independiente ni mucho menos control a estas, que después de su ocurrencia se estudian y analizan los fenómenos y hechos de la realidad.

Representación del diseño:

O ----- X

Donde:

X = Variable a investigar

O = Observación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio son Desconexión digital y Jornada Laboral, donde se conocerá la definición conceptual de manera independiente.

La definición operacional de la **desconexión digital**: se medió 02 dimensiones y 03 indicadores con escala de medición ordinal, que será aplicado en el instrumento el cuestionario constituida de 20 preguntas con escala de Likert.

La definición operacional de **Jornada Laboral**: se medirá con 03 dimensiones y 06 indicadores con escala ordinal, que será aplicado en el instrumento el cuestionario constituida de 20 preguntas con escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

La **población**: Está conformada por los empleados del régimen D.L. 276 y régimen CAS, de una Institución Pública de Hualmay, siendo un total de 90 trabajadores.

La unidad de análisis viene hacer todos trabajadores del régimen D.L. 276 y régimen CAS, que pertenecen a un ámbito territorial, en este caso es una Institución Pública de Hualmay donde se desarrollara la investigación.

La **Muestra**: el tamaño de la muestra que representara lo descrito anteriormente en la población deben ser de las mismas características. Se considero tomar el total de la población que es de 90 personas al 100%.

El muestreo, se usará muestreo no probalístico, se elegirá por el criterio de selección.

Criterios de inclusión: Trabajadores que dispongan de tiempo y se encuentran laborando.

Criterios de exclusión Trabajadores que se encuentran de licencias con goce, de descanso vacacional, o no deseen colaborar en la aplicación del instrumento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la **técnica**: ENCUESTA en la institución pública de Hualmay para obtener datos detallados y así garantizar ésta permitiendo cumplir con los objetivos planteados. Y para ello se aplicó como **instrumento** el CUESTIONARIO, en base de preguntas cerradas con relación a las variables y dimensiones.

Se realizó en una institución pública de Hualmay, cumpliendo los protocolos de bioseguridad que demanda la emergencia sanitaria COVID-19.

El instrumento cuenta con 20 preguntas, con 02 variables siendo, desconexión digital (2 dimensiones) y jornada laboral (3 dimensiones).

Este instrumento fue confeccionado con la escala de Likert, cada pregunta tiene una puntuación del 1 al 5, donde: 1.- Totalmente de desacuerdo, 2.- En Desacuerdo, 3- .No opina 4.- De Acuerdo, y 5.- Totalmente de Acuerdo.

Validez: Se utilizó el método del juicio de expertos para la validación del instrumento, para lo cual se les hizo entrega de la matriz de operacionalización

de variables y la ficha de validación, obteniendo la validez del constructo; dicho instrumento tiene una confiabilidad de 90.83% de validez.

Tabla 1: Validez del instrumento por juicio de expertos

Experto	Nombres y apellidos	DNI	%
1	Yanira Guisella Lázaro Ortiz	45189824	85.00
2	Liliam Lesly Castro Rodríguez	42977746	92.50
3	Ángel Fernando La Torre Guerrero	09961844	95.00

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la **confiabilidad** del instrumento se calculó con el coeficiente de alfa de Cronbach, para la presente investigación se llevó a cabo la prueba piloto con 10 encuestados de la población, resultando un coeficiente de 0.970 de alfa de Cronbach aplicados con el programa SPSS V25; lo que significa que es un instrumento muy confiable.

Tabla 2: Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,970	,975	20

Fuente: SPSS v.25 (Elaboración propia)

3.5. Procedimientos

La investigadora por la experiencia profesional en el sector privado y público eligió el tema por los diversos problemas que se presentaba como consecuencia del trabajo remoto vivido por la pandemia COVID-19 a nivel nacional y mundial; puesto ante el hallazgo de dichos problemas, es que se desarrolla la realidad problemática de la presente investigación. Para ello se elaboró un constructo para cada variable asimismo estas ser dimensionadas.

Se aplicó el instrumento elaborado, siendo el cuestionario correctamente validado y fiable.

El instrumento (cuestionario) se aplicó en el mes de marzo del 2022, previa autorización del titular de la entidad pública de Hualmay, bajo la supervisión de la Administradora; ante los trabajadores se le explicó el motivo de la presente investigación; también se les comunicó que su participación es voluntaria y libre de toda presión. Además, indicándoles que su participación es totalmente confidencial y anónima.

Luego se vació los resultados de cada pregunta en una base de datos, hoja de cálculo Excel, posteriormente se realizó el procesamiento estadístico usando el software SPSS versión 25.0, obteniendo de ello como resultado las tablas y gráficos, luego organizarlos de acuerdo a las variables con sus dimensiones, para luego interpretarlos y discutirlos.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el método la estadística descriptiva, para la organización de las tablas de frecuencias y figuras; luego obtener los resultados para analizarlos, interpretarlos y discutirlos las variables. Para lo cual se usó el software estadístico SPSS versión 25.0 y hojas de cálculo-Excel.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló dicha investigación, con la aplicación de los lineamientos de las normas en relación a la elaboración de tesis como es este caso, las normas APA; también la aplicación de la guía cuyo contenido se encuentra en Resolución Rectoral 0089-2019/UCV, entre otros principios universales de investigación. Así se pudo aplicar el cuestionario a los trabajadores de la institución pública de Hualmay, indicándoles que su participación es anónima y el respeto a su privacidad. Es de mi total autoría. El turnitin es inferior al 25%

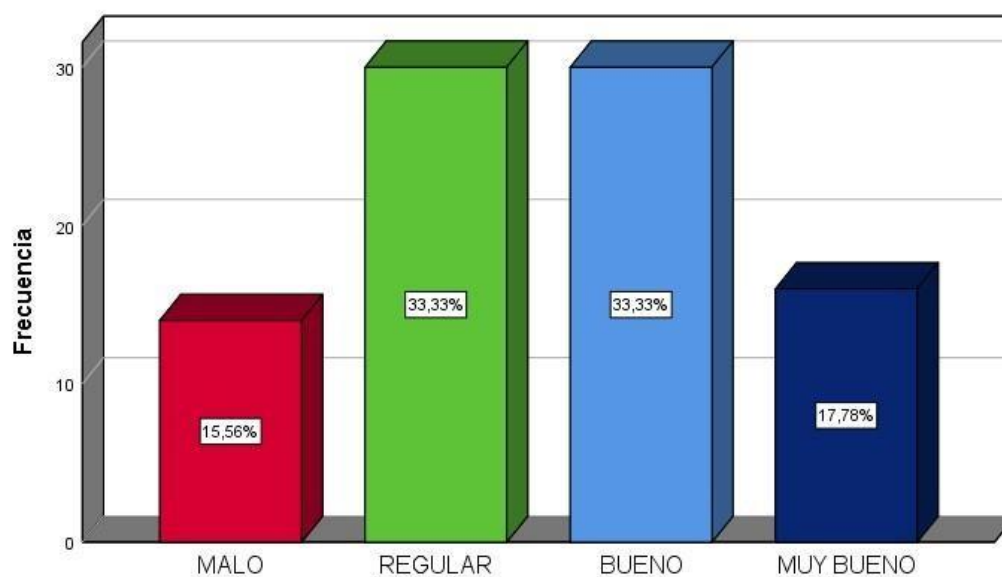
IV. RESULTADOS

Tabla 3: Descripción de la variable DESCONEXIÓN DIGITAL

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	14	15,56
REGULAR	30	33,33
BUENO	30	33,33
MUY BUENO	16	17,78
Total	90	100,00

Fuente : SPSS v.25 (Elaboración propia)

Figura 1. Descripción de la variable DESCONEXIÓN DIGITAL



Fuente : SPSS v.25 (Elaboración propia)

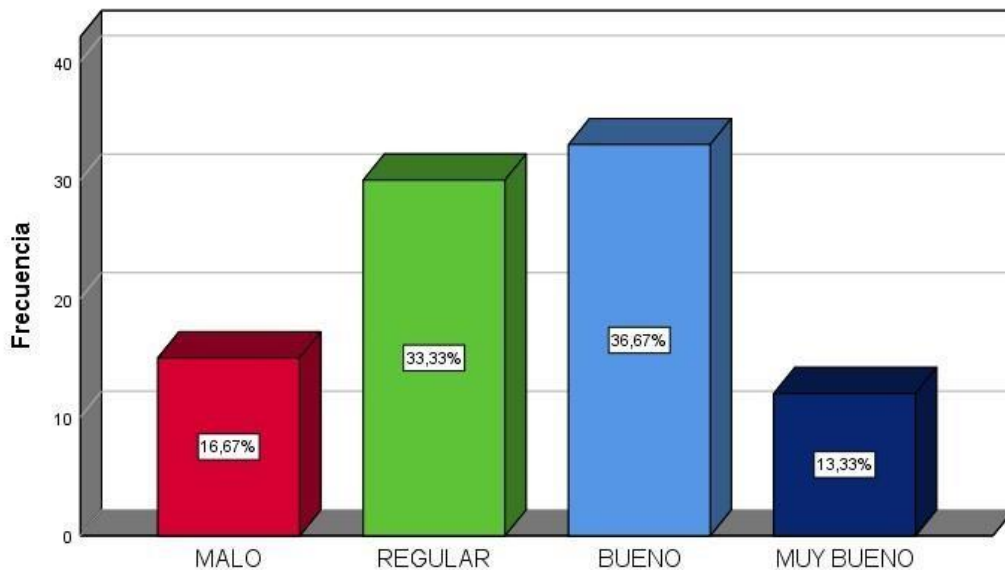
Se observa la tabla 4 y figura 1, en relación a la DESCONEXIÓN DIGITAL, del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población; se determinó que el 33.33% refiere que la desconexión digital es regular. Asimismo, el 33.33% opina que es bueno; mientras que el 17.78% refiere es muy bueno, bajo estas opiniones los colaboradores se desconectarían de cualquier medio tecnológico en su tiempo libre para atender situaciones relacionada a su vida personal y familiar; y finalmente el 15.56% refiere es malo, por múltiples razones atienden tareas de carácter laboral fuera de su jornada laboral.

Tabla 4: Descripción de la dimensión LIBRE DECISION

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	15	16,67
REGULAR	30	33,33
BUENO	33	36,67
MUY BUENO	12	13,33
Total	90	100,00

Fuente : SPSS v.25 (Elaboración propia)

Figura 2. Descripción de la dimensión LIBRE DECISION



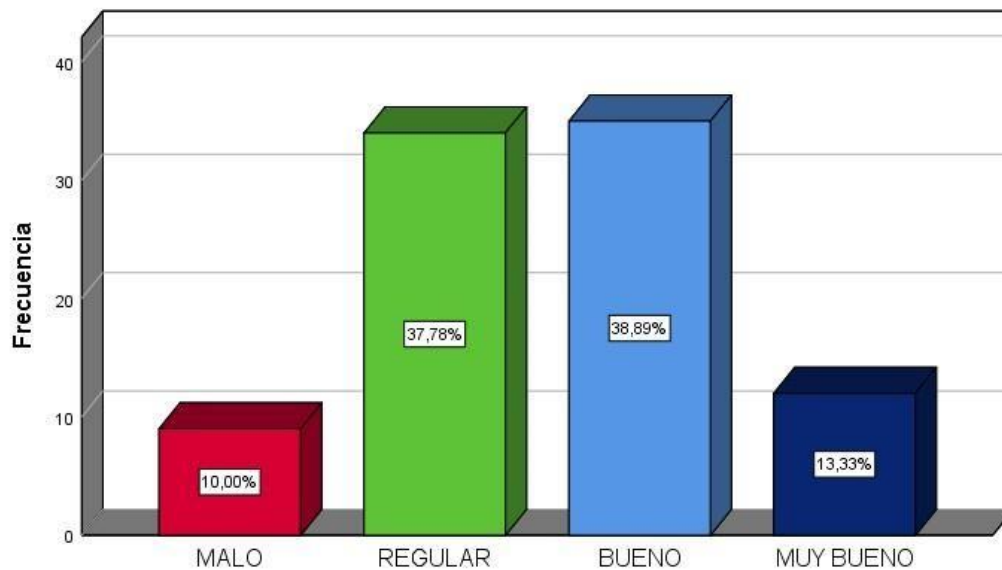
Fuente : SPSS v.25 (Elaboración propia)

Se observa la tabla 5 y figura 2, en relación a la dimensión LIBRE DECISION, del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población; el 36.67% opina es bueno, el 33.33% es regular, el 16.67% refiere es malo y el 13.33 % refiere que es muy bueno. Estos resultados indica que la mayoría de los colaboradores tiene la libre decisión de no atender tareas de carácter laboral durante la desvinculación de la jornada laboral para dedicarse a su familia y en lo personal.

Tabla 5: Descripción de la dimensión MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	9	10,00
REGULAR	34	37,78
BUENO	35	38,89
MUY BUENO	12	13,33
Total	90	100,00

Figura 3. Descripción de la dimensión MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS



Fuente : SPSS v.2 5 (Elaboracion propia)

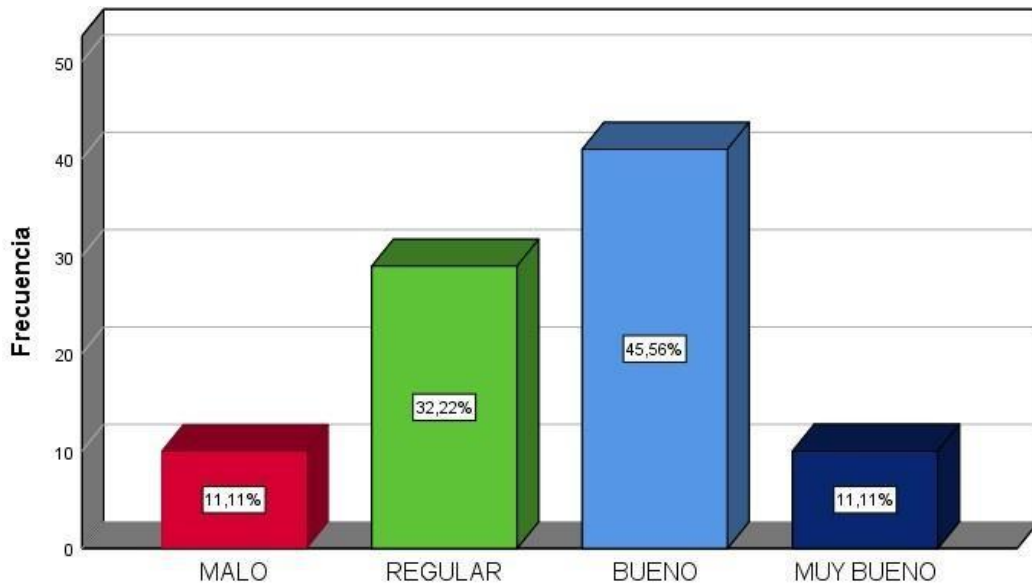
Se observa la tabla 6 y figura 3; en relación a la dimensión MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población; el 38.89% refiere es bueno, el 37.78% es regular, el 13.33% es muy bueno; mientras el 10.0% es malo. De estos resultados se evidencian que la gran mayoría de los colaboradores ha sufrido de estrés por el uso excesivo de los medios tecnológicos con fines laborales, a pesar que consideran que dichos medios le permite desarrollar sus funciones laborales con mayor facilidad.

Tabla 6: Descripción de la variable JORNADA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	10	11,11
REGULAR	29	32,22
BUENO	41	45,56
MUY BUENO	10	11,11
Total	90	100,00

Fuente : SPSS v.2 5(Elaboración propia)

Figura 4. Descripción de la variable JORNADA LABORAL



Fuente: SPSS v.2 5(Elaboración propia)

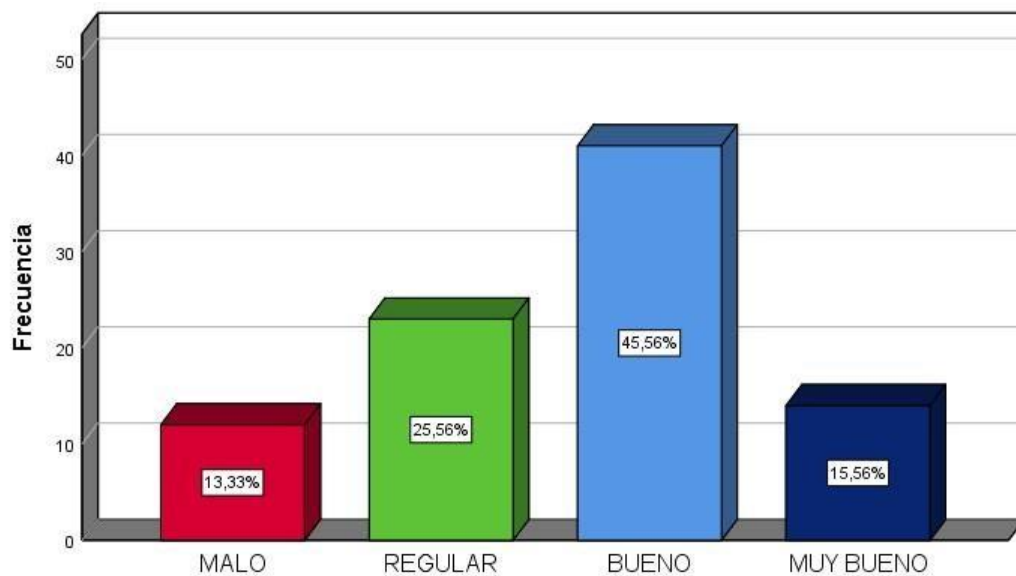
Se observa la tabla 7 y figura 4, en relación a la variable JORNADA LABORAL del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población, el 45.56% refiere es bueno, el 32.22% es regular, el 11.11% es muy bueno; mientras el 11.11% es malo. Bajo estos resultados se evidencian que se vulnera la jornada máxima y como también el derecho al descanso y el derecho a la intimidad; afectando su calidad de vida.

Tabla 7: Descripción de la dimensión CULMINACION DE LA JORNADA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	12	13,33
REGULAR	23	25,56
BUENO	41	45,56
MUY BUENO	14	15,56
Total	90	100,00

Fuente: SPSS v.2 5(Elaboración propia)

Figura 5. Descripción de la dimensión CULMINACION DE LAJORNADA LABORAL



Fuente: SPSS v.2 5 (Elaboración propia)

Se observa la tabla 8 y figura 5, en relación a la dimensión CULMINACION DE LA JORNADA LABORAL del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población; el 45.56% refiere es bueno, el 25.56% es regular, el 15.56% es muy bueno; mientras el 13.33% es malo.

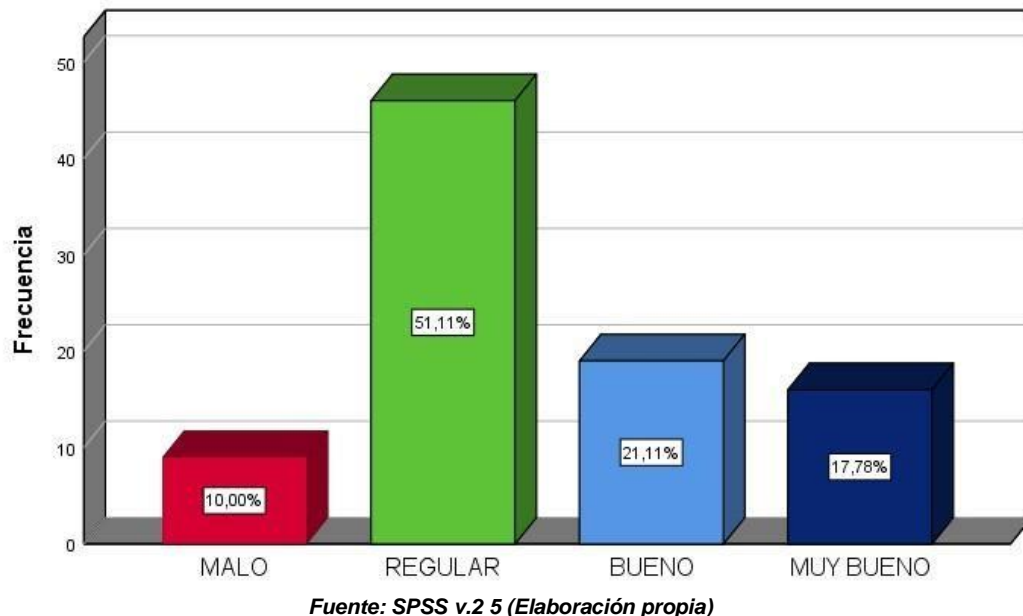
Se aprecia que la mayoría de los colaboradores han realizado labores después de la jornada máxima, afectando ello sus relaciones familiares y personales, así como también su rendimiento laboral.

Tabla 8: Descripción de la dimensión DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	9	10,00
REGULAR	46	51,11
BUENO	19	21,11
MUY BUENO	16	17,78
Total	90	100,00

Fuente: SPSS v.2 5(Elaboración propia)

Figura 6. Descripción de la dimensión DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL



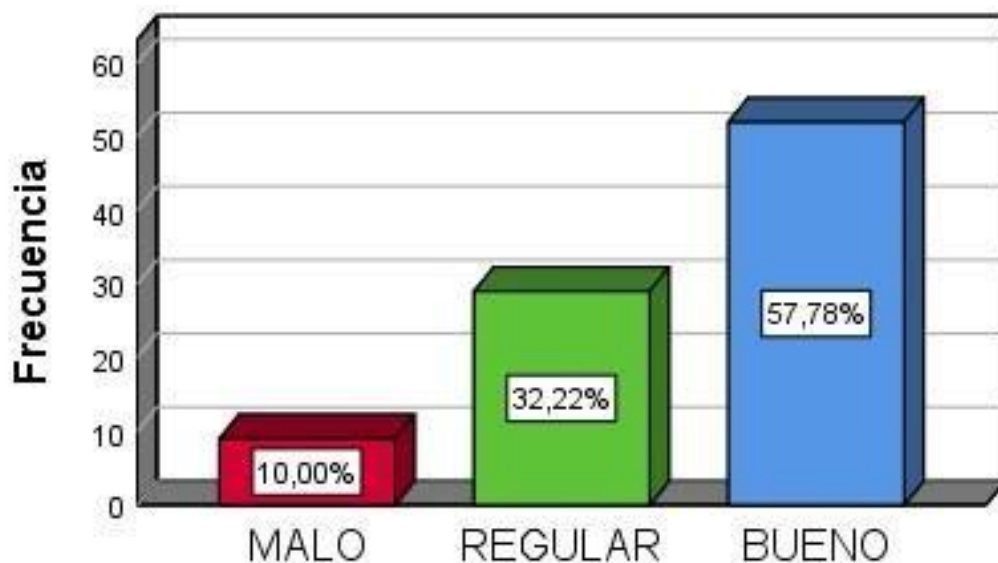
Se observa la tabla 9 y figura 6, en relación a la dimensión DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población; el 51.11% refiere es regular, el 21.11% es bueno, el 17.78% es muy bueno; mientras el 10.00% es malo. Se evidencia que la mayoría de los colaboradores ha realizado labores en sobretiempo sin retribución económica ni acuerdo previo con el empleador teniendo un impacto negativo en su descanso laboral.

Tabla 9: Descripción de la dimensión CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	9	10,00
REGULAR	29	32,22
BUENO	52	57,78
Total	90	100,00

Fuente: SPSS v.2 5(Elaboración propia)

Figura 7. Descripción de la dimensión CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR.



Fuente: SPSS v.2 5(Elaboración propia)

Se observa la tabla 9 y figura 7, en relación a la dimensión CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR del total de 90 colaboradores de la institución pública fueron encuestados, que representa el 100% de la población; el 57.78% refiere es bueno, el 32.22% es regular; mientras el 10.00% es malo. Se evidencia que la mayoría de los colaboradores refiere que se vulneran los derechos a la intimidad y al descanso, por lo tanto pone en riesgo su estado de salud tanto físico como mental.

V. DISCUSION

Obtenido los resultados de la investigación en merito a los objetivos trazados respecto a la desconexión digital y jornada laboral, se describe sobre el procesamiento de la información obtenida.

Procedemos a describir la discusión del resultado con respecto al objetivo e hipótesis general, en la presente investigación fue encuestado el total de 90 colaboradores, siendo el 100% de la población de la población estudiada.

El objetivo general : Determinar de qué manera afecta la Desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

Se determina que en relación a la DESCONEXIÓN DIGITAL refiere el 33.33% regular y otro grupo del 33.33% refiere bueno; mientras que el 17.78% refiere es muy bueno; y finalmente el 15.56% refiere es malo.

Mientras en la dimensión los MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS, el 38.89% refiere es bueno, el 37.78% regular, el 13.33% es muy bueno; mientras el 10.0% es malo. La cual evidencia que los trabajadores se ven afectados en su derecho al descanso, al tiempo libre y derecho a su intimidad al no gozar plenamente de su descanso, debido a la extensión de la jornada laboral sin previo acuerdo.

Según, **López A. (2018)**, en su tesis "**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**", en su conclusión refiere que la desconexión digital para los trabajadores es muy importante, porque le permite el disfrute del tiempo libre, dado que se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a su empleador, olvidándose en ocasiones que son seres humanos y no una maquina de producción. Así como se consagra en la **Constitución Política del Perú (1993)**, en el Art. 2º, inc 7) Toda persona tiene derecho **al disfrute del tiempo libre y al descanso**....

Sin embargo, no concuerdo con Molina (2017), que señala que el derecho a la desconexión es una garantía al derecho fundamental, como es el derecho al descanso; en ese sentido el derecho a la intimidad es un derecho fundamental.

objetivos específicos: 1) Establecer Cuáles son los Derechos que se vulneran en el incumplimiento a la desconexión digital en tiempo de COVID - 19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

En relación a la dimensión CULMINACION DE LA JORNADA LABORAL, el 45.56% de los trabajadores refieren no se cumple, debido se extiende las horas a laborar debido que en tiempos de COVID-19, toda labor es virtual es así la recepción de expedientes, correos, mensajes llegaban sin límites de horas por lo interrumpía su intimidad, tiempo libre o descanso laboral.

Se aprecia que la mayoría de los colaboradores han realizado labores después de la jornada máxima, afectando ello sus relaciones familiares y personales, así como también su rendimiento laboral

Los derechos que se vulneran son: derecho al descanso, al tiempo libre y derecho a su intimidad.

Los resultados en relación a la variable JORNADA LABORAL, muestra el 45.56% refiere es bueno, el 32.22% regular, el 11.11% muy bueno; mientras el 11.11% malo. Coincido con la investigación de Guillermo, L. & Del Aguilera, M,(2019), en su conclusión refiere que al no regularse la desconexión digital aumente los problemas en las empresas, configurándose la vulneración al derecho de la jornada laboral, y además vulneran los derechos : al descanso, a la salud, a la protección familiar, al disfrute del tiempo libre y a una jornada razonable. (Zevallos S.d.Fs, 2018).

Sin embargo no concuerdo con Rodríguez.M. & Cantos, E.(2021), señala que el uso herramientas tecnológicas podrían estimarse como factores que producen tecnoestrés; opino que no solo vulnere su salud sino el derecho a la intimidad ya que esas herramientas van interrumpir en la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.

2) Determinar de qué manera afecta el incumplimiento a la desconexión digital en el rendimiento laboral en las instituciones Públicas, Hualmay 2021

Por otro lado, en relación a la dimensión DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL muestra el 51.11% es regular, el 21.11% bueno, el 17.78% muy bueno; mientras el 10.00% malo. Bajo estos resultados los colaboradores han realizado labores en

sobretiempo sin retribución económica ni acuerdo previo con el empleador teniendo un impacto negativo en su descanso laboral.

Según el Convenio 1 - OIT año 1919, se precisa que la jornada de trabajo es hasta las 8 horas diarias y 48 horas semanales. Asimismo, indica que los excesos de horas trabajadas influyen negativamente en la productividad del trabajador.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948), Artº 24 señala que debe precisarse límites entre el tiempo libre y el tiempo de trabajo, es decir al poner límites entre ambas ya no se afectaría la calidad de vida y por ende un resultado del rendimiento laboral por debajo de lo esperado por parte del empleador.

Sin embargo no concuerdo con Bernal, A., Rondon, D., & Melo, C.(2019), concluye que la condición de vida de los trabajadores responde a una jornada laboral flexible, cabe acotar que el término más relacionado es la calidad de vida de los trabajadores, que influyen el bienestar emocional, físico, desarrollo personal; y con éstos obtenemos un buen rendimiento en lo personal y/o laboral.

Contrastación de la hipótesis general y específica

Hipótesis general: La falta de desconexión digital al no ser respetada la jornada laboral en tiempo de COVID-19 se asocia en la calidad de vida del trabajador en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

Resultado: El 57.78% de los encuestados manifestaron que la calidad de vida de los trabajadores se asocia en cuanto no se respeta la jornada laboral y por ende la desconexión digital, poniendo en riesgo la salud.

Hipótesis específica 1: A falta de la desconexión digital entonces los derechos de los trabajadores no son respetados en una jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

Resultado: El 51.1% de los encuestados manifestaron que la dimensión del descanso laboral; el 45.56% la dimensión jornada laboral y el 33.33% es buena; por lo tanto los derechos de los trabajadores en relación a lo laboral no se han respetado a falta de la desconexión digital.

Hipótesis específica 2: La desconexión digital en tiempo de COVID-19 causará menor rendimiento laboral en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.

Resultado: El 45.56% de los encuestados manifestaron que la dimensión culminación de jornada laboral es buena, es así que gozaría de su tiempo libre o

descanso, ello para recuperar las energías, por consiguiente al día o mes siguiente brindar un rendimiento laboral óptimo.

CONCLUSIONES

1. **PRIMERO:** Se pudo determinar que la desconexión digital representa un 33.33% bueno y el 15.56% malo; esto indica que la mayoría de los colaboradores necesitan disfrutar de su tiempo libre para equilibrar su vida familiar y laboral, desconectándose de los medios tecnológicos.
2. **SEGUNDO:** Se pudo determinar que la jornada laboral representa un 32.22% bueno y 45.56% regular, y el 11.11% malo; esto indica que la mayoría de los colaboradores necesitan cumplir con su jornada máxima; puesto que goce del tiempo libre, es decir cargar energías para el día siguiente y sentirse liberado de todo tipo de estrés.
3. **TERCERO:** Con relación a la dimensión libre decisión, el 33.33% regular y el 36.67% bueno, además que el 16.67% malo, debido que la mayoría de los colaboradores deben decidir si atienden o no tareas de carácter laboral durante su tiempo libre sabiendo que se afectaría su salud.
4. **CUARTO:** Con relación a la dimensión de medios tecnológico o analógicos, que representa el 37.78% regular y el 38.89% bueno, además que el 10% malo, esto indica que la mayoría de los colaboradores considera que debe darse uso adecuado mediante grupo WhatsApp, correo, mensajes etc para evitar el estrés laboral mientras se encuentra laborando.
5. **QUINTO:** Con relación a la dimensión culminación de la jornada laboral, que representa el 45.56% bueno, un 25.56% regular y el 13.33% malo, esto indica que la mayoría de los colaboradores se le vulnera la jornada máxima legal al asignarles tareas de carácter laboral por parte de su jefe sin previo acuerdo con éste, afectando sus relaciones familiares y personales.
6. **SEXTO:** Con relación a la dimensión disfrute del descanso laboral, representa el 51.11% regular, el 21.11% bueno, y el 10.00% malo, se concluye un impacto positivo en cuanto al rendimiento laboral al no ser interrumpido por el empleador.
7. **SEPTIMO:** Con relación a la dimensión calidad de vida del trabajador, representa el 57.78% es bueno, y malo un 10.00%, indica que la mayoría de los colaboradores encuestados se vulnera el derecho a la intimidad personal y familiar poniendo en riesgo su salud física y mental a consecuencia del agotamiento laboral en tiempos de COVID-19.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere al empleador debe implementar políticas o procedimientos sobre la desconexión digital en su Reglamento Interno de Trabajo, ello para no interrumpir al trabajador cuando se encuentre gozando de su tiempo libre o descanso.

SEGUNDO: Se sugiere al trabajador estar informado de sus derechos sobre la desconexión digital, y ante el incumplimiento de su empleador denunciar ante SUNAFIL, reuniendo los medios probatorios como llamadas, correos o mensajes de chats fuera de la jornada laboral.

TERCERO: Se sugiere al Empleador estar bien asesorado o informado sobre los alcances y consecuencias legales al no respetar la desconexión digital para evitar las multas de SUNAFIL o demandas judiciales por parte del trabajador, ya que se estarían vulnerando el derecho al descanso laboral y de la intimidad personal y familiar con la finalidad de mejorar la conciliación.

CUARTO: Se sugiere al Empleador que debe implementar sobre restricción de los accesos a los sistemas informáticos de la entidad durante el tiempo de descanso laboral o tiempo libre del trabajador sería una manera de garantizar el cumplimiento de la desconexión digital y de la jornada máxima.

REFERENCIAS

- Autelsinsights. (05 de 05 de 2021). *Desconexión digital en un mundo interconectado*. Obtenido de <https://autelsinsights.es/desconexion-digital-en-un-mundo-interconectado/>
- Bautista, J., Prieto Perez, I., & Nañez Chiito, E. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana*. Colombia: Tesis pregrado Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33699>
- Bernal Fernandez, A., Rondon Bonilla, D., & Melo Rincon, C. (2019). *La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores*. Colombia: Tesis pregrado Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/8476>
- Carrasco, D. (2005). Metodología de la investigación. Lima. San Marcos
- Cegarra Cervantes, F. (10 de 01 de 2019). *DISCONNECTING FROM WORK: A NEW REALITY*. Obtenido de <https://bloglaboral.garrigues.com/en/disconnecting-from-work-a-new-reality>
- Cerna Ruiz, J. (2020). *La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019*. Chimbote: Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54392>
- Chiuffo, F. (2019). *The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'*. Buenos aires: University of Buenos Aires. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283
- Chudinovskikh, M. (0 de 12 de 2019). *The right to disconnect in digital economics*. doi:<https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>
- Decreto De Urgencia N° 127-2020. Diario El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-modifica-el-decreto-de-urgencia-n-1-decreto-de-urgencia-n-110-2021-2021653-1/>
- Diario Judicial Regional ASi. (25 de 06 de 2021). HASTA FINES DEL 2021 REGISTRARÁ VIGENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO. Obtenido de <http://diarioasiregional.blogspot.com/search?q=DESCONEXIÓN+DIGITAL>
- El Pais. (19 de NOVIEMBRE de 2021). *El derecho a la desconexión laboral sigue sin respetarse*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/negocios/2021-11-20/el-derecho-a-la-desconexion-laboral-sigue-sin-respetarse.html>
- El Comercio. (s.f.). Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajadores-que-efectuen-labores-durante-tiempo-de-desconexion-digital-recibiran-pago-adicional-nndc-noticia/>

- Escobar Martin, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital*. España: Tesis de pregrado de la Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/35307>
- Gobierno Regional de Lima. (15 de 02 de 2021). Aprendamos A Sobrellevar El Estrés Y Mantener Un Buen Estado Emocional Ante La Pandemia Por El Covid-19. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/regionlima/noticias/342514-aprendamos-a-sobrellevar-el-estres-y-mantener-un-buen-estado-emocional-ante-la-pandemia-por-el-covid-19>
- Guillermo Chauca, L. T., & Del Aguila Linares, M. V. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728*. Callao: Tesis de pre grado, Universidad Cesar. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Juristas Editores. (2021). *Legislacion Laboral*. Juristas Editores EIRL.
- La República. (02 de 11 de 2021). Casi la mitad de las empresas ya habrían implementado políticas para cumplir con la desconexión digital. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2021/11/02/casi-la-mitad-de-las-empresas-ya-habrian-implementado-politicas-para-cumplir-con-la-desconexion-digital/>
- López Zarzosa, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico Peruano*. Huaraz: Tesis de pre grado, universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. 249-283. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Murga Avalos, M. L. (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*. Lima Norte: Tesis de pre grado, Universidad Cesar. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15213>
- Nogueira Alcalá, H. (2003). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales* (Vols. ISBN 970-32-0886-X). MExico: Instituto De Investigaciones Jurídicas.
- Patlán Pérez, J. (0 de 10 de 2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Puntriano Rosas, C. (2021). LA DESCONEXION DIGITAL: ALCANCES Y REGULACION. *Boletín Informativo Laboral N° 114*, 1-26.
- Reche Tello, N. (2019). *LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO LÍMITE FRENTE A LA INVASIÓN DE*. España: Universidad Miguel Hernández de Elche. doi:10.31009/IUSLabor.2019.i03.02

- Rodríguez González, M., & Cantos Santana, E. M. (2021). *Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial– Tecnoestrés*. Ecuador: Tesis de grado Universidad Internacional SEK. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4313>
- Sánchez, R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto*. Pimentel.: Tesis de postgrado, Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8056>
- SENTENCIA 4635-2004-AA/TC, N. (s.f.). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>
- Sueiro, M. (31 de 10 de 2021). *Así funciona la ley de desconexión laboral en Francia*. Obtenido de <https://www.gndiario.com/desconexion-laboral-ley-francia>
- Telefonica. (2020). *Statement of the Telefonica group regarding the right of employees to digital disconnection in the labor field*. Obtenido de <https://www.telefonica.com/en/web/press-office/-/statement-of-the-telefonica-group-regarding-the-right-of-employees-to-digital-disconnection-in-the-labor-field>
- Toyama. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Ed. Gaceta Jurídica S.A.
- Ulloa Miralles, D. (2017). *El tiempo de trabajo en España y Perú*. La Mancha: Tesis Doctoral Universidad de Castilla. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10578/15052>
- Zevallos Vargas, S. (2018). *La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales*. Trujillo: Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35727>

ANEXOS

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, **Lucy Maribel Saavedra Julca**, alumna de la Facultad derecho y Humanidades y Escuela Profesional de derecho de la Universidad César Vallejo (Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado **“La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021”** es:

1. De mi (nuestra) autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

Huacho, 31 de enero del 2022.



.....
Lucy Maribel Saavedra Julca

DNI N° 15761097



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LAZARO ORTIZ YANIRA GUISELLA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.", cuyo autor es SAAVEDRA JULCA LUCY MARIBEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LAZARO ORTIZ YANIRA GUISELLA DNI: 45189824 ORCID 0000-0002-5628-4394	Firmado digitalmente por: YALAZAROORT el 09-05- 2022 17:02:48

Código documento Trilce: TRI - 0298975

Tabla N° 3: Matriz de operacionalización de Variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Desconexión digital	Facultad doctrinaria de todo trabajador de no responder, a través de los medios tecnológicos a sus jefes, siendo la protección legal que va detener el uso inapropiado de dichos medios en los tiempos de descanso y no ser sancionados por no acatar tareas fuera de la jornada laboral. (Espinola, 2020)	Se midió mediante sus dimensiones libre decisión y medios Tecnológicos o análogos	Libre decisión	Discrecionalidad	1;2	Ordinal
				Desvinculación de jornada	3;4;5	
Jornada Laboral	Es tiempo que el trabajador realiza actividades laborales, que no debe exceder 8 horas diarias y 48 horas semanales, caso contrario afecta negativamente en su productividad. (Patlán, 2016)	Se midió mediante sus dimensiones Culminación de la jornada laboral, descanso laboral, y Calidad de vida del trabajador.	Culminación de la jornada laboral.	Conciliación familiar y laboral	9,10,11	
				Productividad	12,13,14	
			Descanso laboral	Sobre tiempo	15,16	
				Rendimiento laboral	17,18	
			Calidad de vida del trabajador.	Salud Mental	19	
				Salud Física	20	

ANEXO N° 4 : CUESTIONARIO

Instrucciones: Reciba un afectuoso saludo, y a la vez le informo que, su participación es muy valiosa e importante, cuya finalidad es de obtener información sobre la presente investigación denominada " **La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021**" 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:

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	NO OPINA (3)	DE ACUERDO (4)	TOTALMENTE DE ACUERDO (5)
-------------------------------------	--------------------------	---------------------	-----------------------	----------------------------------

N°	ITEM	1	2	3	4	5
	LIBRE DECISION					
1	¿Es su decisión atender tareas o coordinaciones de carácter laboral durante la desconexión digital?					
2	¿Es conveniente no atender tareas o coordinaciones de carácter laboral en su tiempo libre de descanso?					
3	¿Durante la desvinculación de la jornada laboral, es importante para mantener un equilibrio entre su vida personal y familiar?					
4	¿Puede atender situaciones relacionados a su vida personal con la desvinculación de la jornada laboral?					
5	¿Ha realizado tareas o coordinaciones de carácter laboral por acuerdo con su empleador durante la Desconexión laboral o Desconexión digital?					
	MEDIOS TECNOLÓGICOS O ANÁLOGOS					
6	¿Es propicio el uso de los grupos de WhatsApp u otro similar para contactarse con los jefes fuera del horario de trabajo?					
7	¿Considera que el uso de cualquier medio tecnológico con fines laborales ha ocasionado estrés en los trabajadores?					
8	¿El uso adecuado de los medios tecnológicos o análogos le permite desarrollar sus funciones con mayor facilidad?					

	CULMINACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.					
9	¿Considera razonable que después de culminar la jornada laboral, debe dedicarse a asuntos familiares y personales para mantener el equilibrio?					
10	¿Considera que al culminar la jornada laboral y le asignen tareas, se esté vulnerando la jornada laboral máxima legal?					
11	¿En alguna oportunidad le han asignado tareas de carácter laboral al culminar la jornada, y luego le haya afectado en sus relaciones familiares?					
12	¿Considera que la extensión de la jornada laboral sin acuerdo ha afectado su salud física y emocional?					
13	¿Es cierto que, al culminar la jornada laboral sin interrupciones por parte del empleador, ha garantizado su productividad eficiente?					
14	¿En alguna oportunidad que le hayan asignado labores al culminar su jornada, se vio afectada su productividad laboral?					
	DISFRUTE DEL DESCANSO LABORAL					
15	¿Considera que el sobretiempo sin acuerdo previo con el empleador tenga un impacto negativo en su descanso laboral?.					
16	¿Considera que el descanso laboral se vea vulnerado cuando realiza labores en sobretiempo sin retribución económica?					
17	¿Es necesario el establecimiento de normas sobre la no interrupción del descanso laboral que favorecerían el rendimiento laboral de los trabajadores?					
18	¿Considera que al gozar del descanso laboral sin interrupciones tenga un impacto positivo en el rendimiento laboral?					
	CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR					
19	¿Considera que la calidad de vida del trabajador cuando se vulnera el derecho a la intimidad personal y familiar pone en riesgo su salud mental?					
20	¿Considera que la calidad de vida del trabajador con el agotamiento laboral pone en riesgo su estado fisiológico, es decir su salud físico?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mg Yanira Guisella Lázaro Ortiz
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- d. Autor(A) de Instrumento: Bach. Lucy Maribel Saavedra Julca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 27 de enero del 2022

92.5%


 Yanira Guisella Lázaro Ortiz
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 45189824 TELF: 986 593 151

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Dr. LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- d. Autor(A) de Instrumento: Bach. Lucy Maribel Saavedra Julca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 27 de enero del 2022



Angel Fernando La Torre Guerrero
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 09961844 TELF: 980758944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mg Liliam Lesly Castro Rodríguez
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- d. Autor(A) de Instrumento: Bach. Lucy Maribel Saavedra Julca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

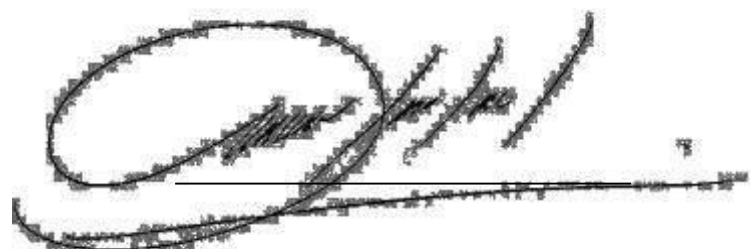
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%

Lima, 27 de enero del 2022.



Mg Liliam Lesly Castro Rodríguez
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 42977746 TELF: 980712526

ANEXO 6: Matriz de consistencia.

Título: La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.																		
Autor:																		
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores															
Problema General: ¿De qué manera afecta la desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021?	Objetivo general: Determinar de qué manera afecta la desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021	Hipótesis general: La falta de desconexión digital al no ser respetada la jornada laboral en tiempos de COVID-19 se asocia en la calidad de vida del trabajador en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.	Variable 1: Desconexión digital															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Libre decisión.</td> <td>✓ Discrecionalidad ✓ Desvinculación de jornada</td> <td>1;2 3;4;5</td> <td rowspan="2">Ordinal</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>• Medios Tecnológicos o análogos.</td> <td>✓ Uso adecuado</td> <td>6,7,8</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	• Libre decisión.	✓ Discrecionalidad ✓ Desvinculación de jornada	1;2 3;4;5	Ordinal		• Medios Tecnológicos o análogos.	✓ Uso adecuado	6,7,8		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos														
• Libre decisión.	✓ Discrecionalidad ✓ Desvinculación de jornada	1;2 3;4;5	Ordinal															
• Medios Tecnológicos o análogos.	✓ Uso adecuado	6,7,8																
Problemas Específicos: ¿Cuáles son los derechos que se vulneran en el uso de la desconexión digital al no respetar la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021? ¿ De qué manera el incumplimiento a la desconexión digital	Objetivos específicos: 1) Establecer cuáles son los derechos que se vulneran en el incumplimiento a la desconexión digital en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021. 2) Determinar de qué manera afecta el incumplimiento a	Hipótesis específicas: H1: A falta de una desconexión digital entonces los derechos de los trabajador no son respetados en una jornada laboral en tiempos de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021. H2: La desconexión	Variable 2: Jornada Laboral															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Culminación de la jornada laboral.</td> <td>✓ Conciliación familiar y laboral. ✓ Productividad</td> <td>9,10,11 12,13,14</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>• Descanso laboral.</td> <td>✓ Sobre tiempo ✓ Rendimiento laboral</td> <td>15,16 17,18</td> </tr> <tr> <td>• Calidad de vida del trabajador.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	• Culminación de la jornada laboral.	✓ Conciliación familiar y laboral. ✓ Productividad	9,10,11 12,13,14	Ordinal		• Descanso laboral.	✓ Sobre tiempo ✓ Rendimiento laboral	15,16 17,18	• Calidad de vida del trabajador.	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos														
• Culminación de la jornada laboral.	✓ Conciliación familiar y laboral. ✓ Productividad	9,10,11 12,13,14	Ordinal															
• Descanso laboral.	✓ Sobre tiempo ✓ Rendimiento laboral	15,16 17,18																
• Calidad de vida del trabajador.																		

D

afecta en la jornada laboral en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021?	la desconexión digital en el rendimiento laboral en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.	digital en tiempos de COVID-19 causará menor rendimiento laboral en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021.		✓ Salud Mental ✓ Salud física	19 20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo. Diseño: No Experimental Método: Cuantitativo	Población: Está conformada por los trabajadores del régimen D.L. 276 y régimen CAS, de una Institución Pública de Hualmay. Tipo de muestreo: No Probabilístico. Tamaño de muestra: 90 personas	Variable 1: Desconexión digital Técnicas: Encuestas Instrumentos: cuestionario Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:		DESCRIPTIVA: Se utilizo el programa SPSS v.25			
		Variable 2: Jornada Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:					

ANEXO 7: PROCESAMIENTO DE DATOS EN EL SOFTWARE V25.00

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Es su decisión atender tareas o coordinaciones de carácter laboral durante la desconexión digital?	2,80	1,814	10
¿Es conveniente no atender tareas o coordinaciones de carácter laboral en su tiempo libre de descanso?	3,30	1,703	10
¿Durante la desvinculación de la jornada laboral, es importante para mantener un equilibrio entre su vida personal y familiar?	4,50	1,269	10
¿Puede atender situaciones relacionados a su vida personal con la desvinculación de la jornada laboral?	4,30	1,252	10

¿Ha realizado tareas o coordinaciones de carácter laboral por acuerdo con su empleador durante la Desconexión laboral o Desconexión digital?	4,30	1,252	10
¿Es propicio el uso de los grupos de WhatsApp u otro similar para contactarse con los jefes fuera del horario de trabajo?	2,80	1,549	10
¿Considera que el uso de cualquier medio tecnológico con fines laborales ha ocasionado estrés en los trabajadores?	4,00	1,491	10
¿El uso adecuado de los medios tecnológicos o análogos le permite desarrollar sus funciones con mayor facilidad?	3,50	1,650	10
¿Considera razonable que después de culminar la jornada laboral, debe dedicarse a asuntos familiares y personales para mantener el equilibrio?	4,50	1,269	10
¿Considera que al culminar la jornada laboral y le asignen tareas, se esté vulnerando la jornada laboral máxima legal?	3,70	1,418	10
¿En alguna oportunidad le han asignado tareas de carácter laboral al culminar la jornada, y luego le haya afectado en sus relaciones familiares?	3,80	1,229	10

¿Considera que la extensión de la jornada laboral sin acuerdo ha afectado su salud física y emocional?	4,10	1,197	10
¿Es cierto que, al culminar la jornada laboral sin interrupciones por parte del empleador, ha garantizado su productividad eficiente?	3,90	1,197	10
¿En alguna oportunidad que le hayan asignado labores al culminar su jornada, se vio afectada su productividad laboral?	3,70	1,252	10
¿Considera que el sobretiempo sin acuerdo previo con el empleador tenga un impacto negativo en su descanso laboral?.	4,10	1,449	10
¿Considera que el descanso laboral se vea vulnerado cuando realiza labores en sobretiempo sin retribución económica?	4,20	,919	10
¿Es necesario el establecimiento de normas sobre la no interrupción del descanso laboral que favorecerían el rendimiento laboral de los trabajadores?	4,10	1,197	10
¿Considera que al gozar del descanso laboral sin interrupciones tenga un impacto positivo en el rendimiento laboral?	4,20	1,229	10

¿Considera que la calidad de vida del trabajador cuando se vulnera el derecho a la intimidad personal y familiar pone en riesgo su salud mental?	4,00	1,414	10
¿Considera que la calidad de vida del trabajador con el agotamiento laboral pone en riesgo su estado fisiológico, es decir su salud físico?	3,90	1,370	10

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,885	2,800	4,500	1,700	1,607	,231	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Es su decisión atender tareas o coordinaciones de carácter laboral durante la desconexión digital?	74,90	430,322	,605	.	,971
¿Es conveniente no atender tareas o coordinaciones de carácter laboral en su tiempo libre de descanso?	74,40	442,267	,474	.	,973
¿Durante la desvinculación de la jornada laboral, es importante para mantener un equilibrio entre su vida personal y familiar?	73,20	433,733	,828	.	,968

¿Puede atender situaciones relacionados a su vida personal con la desvinculación de la jornada laboral?	73,40	435,600	,803	.	,968
¿Ha realizado tareas o coordinaciones de carácter laboral por acuerdo con su empleador durante la Desconexión laboral o Desconexión digital?	73,40	430,933	,897	.	,967
¿Es propicio el uso de los grupos de WhatsApp u otro similar para contactarse con los jefes fuera del horario de trabajo?	74,90	442,767	,521	.	,972
¿Considera que el uso de cualquier medio tecnológico con fines laborales ha ocasionado estrés en los trabajadores?	73,70	436,678	,646	.	,970
¿El uso adecuado de los medios tecnológicos o análogos le permite desarrollar sus funciones con mayor facilidad?	74,20	425,733	,744	.	,969
¿Considera razonable que después de culminar la jornada laboral, debe dedicarse a asuntos familiares y personales para mantener el equilibrio?	73,20	430,622	,890	.	,967
¿Considera que al culminar la jornada laboral y le asignen tareas, se esté vulnerando la jornada laboral máxima legal?	74,00	427,111	,853	.	,968

¿En alguna oportunidad le han asignado tareas de carácter laboral al culminar la jornada, y luego le haya afectado en sus relaciones familiares?	73,90	435,211	,827	.	,968
¿Considera que la extensión de la jornada laboral sin acuerdo ha afectado su salud física y emocional?	73,60	436,267	,828	.	,968
¿Es cierto que, al culminar la jornada laboral sin interrupciones por parte del empleador, ha garantizado su productividad eficiente?	73,80	435,733	,839	.	,968
¿En alguna oportunidad que le hayan asignado labores al culminar su jornada, se vio afectada su productividad laboral?	74,00	435,778	,799	.	,968
¿Considera que el sobretiempo sin acuerdo previo con el empleador tenga un impacto negativo en su descanso laboral?.	73,60	422,933	,907	.	,967
¿Considera que el descanso laboral se vea vulnerado cuando realiza labores en sobretiempo sin retribución económica?	73,50	442,056	,937	.	,968
¿Es necesario el establecimiento de normas sobre la no interrupción del descanso laboral que favorecerían el rendimiento laboral de los trabajadores?	73,60	432,044	,917	.	,967

¿Considera que al gozar del descanso laboral sin interrupciones tenga un impacto positivo en el rendimiento laboral?	73,50	430,500	,924	.	,967
¿Considera que la calidad de vida del trabajador cuando se vulnera el derecho a la intimidad personal y familiar pone en riesgo su salud mental?	73,70	426,456	,867	.	,967
¿Considera que la calidad de vida del trabajador con el agotamiento laboral pone en riesgo su estado fisiológico, es decir su salud físico?	73,80	429,067	,849	.	,968

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
77,70	479,122	21,889	20

PROCESAM DATOS (C:\ejemplos\Datos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Guardar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Hoja: 7 de 7 variables

	V1	V1_D1	V1_D2	V2	V2_D1	V2_D2	V2_D3
1	35	23	12	55	27	19	8								
2	29	18	11	48	24	16	8								
3	20	17	3	51	25	16	10								
4	28	17	11	58	28	20	10								
5	25	15	10	38	20	14	4								
6	31	20	11	49	23	18	8								
7	36	25	11	49	23	18	8								
8	11	7	4	14	7	5	2								
9	40	25	15	60	30	20	10								
10	40	25	15	60	30	20	10								
11	40	25	15	67	27	20	10								
12	30	20	10	45	21	16	8								
13	29	20	9	55	25	20	10								
14	31	18	13	34	18	14	2								
15	36	21	15	52	22	20	10								
16	36	23	13	60	30	20	10								
17	34	22	12	52	26	19	7								
18	33	19	14	49	25	16	8								
19	22	12	10	48	24	16	8								
20	26	16	10	55	28	17	10								
21	27	17	10	34	18	7	9								
22	29	20	9	41	17	16	8								
23	20	12	8	42	18	16	10								

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración para activar funciones

GRAFICOS (C:\ejemplos\Datos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Guardar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Hoja: 7 de 7 variables

	SUMA_V1	SUMA_V1_D1	SUMA_V1_D2	SUMA_V2	SUMA_V2_D1	SUMA_V2_D2	SUMA_V2_D3
1	4	4	3	3	3	3	3								
2	3	3	2	2	2	2	2								
3	1	2	1	3	3	2	3								
4	2	2	2	4	4	4	3								
5	2	2	2	1	2	2	1								
6	3	3	2	3	2	3	2								
7	4	4	2	3	2	3	2								
8	1	1	1	1	1	1	1								
9	4	4	4	4	4	4	3								
10	4	4	4	4	4	4	3								
11	4	4	4	4	3	4	3								
12	3	3	2	2	2	2	2								
13	3	3	2	3	3	4	3								
14	3	3	3	1	1	2	1								
15	4	3	4	3	2	4	3								
16	4	4	3	4	4	4	3								
17	4	4	3	3	3	3	1								
18	3	3	4	3	3	2	2								
19	1	1	2	2	3	2	2								
20	2	2	2	3	4	3	3								
21	2	2	2	1	1	1	3								
22	3	3	2	2	1	2	2								
23	1	1	1	2	1	2	3								

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración para activar funciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 23°C, 16:03, 25/04/2022

GRAFICOS.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Presentar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pendientes	Columnas	Alineación	Medida	Ref.
1	SUMA_V1	Numérica	5	0	DESCONEHO.	(1, MALO)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
2	SUMA_V1_D1	Numérica	5	0	LIBRE DECISION	(1, MALO)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	SUMA_V1_D2	Numérica	5	0	MEDIOS TECN.	(1, MALO)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	SUMA_V2	Numérica	5	0	JORNADA LAB.	(1, MALO)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SUMA_V2_D1	Numérica	5	0	CULMINACIÓN	(1, MALO)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	SUMA_V2_D2	Numérica	5	0	DISFRUTE DE	(1, MALO)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	SUMA_V2_D3	Numérica	5	0	CALIDAD DE V.	(1, MALO)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Ver de datos Ver de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 1604 | 25/04/2022

Resultado2022.sav [Documento1] - IBM SPSS Statistics Vista

Archivo Editar Ver Datos Transformar Presentar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Ítem	Descripción	Porcentaje	Número de casos	Número de errores	Número de respuestas
1	¿Considera que el uso de cualquier medio tecnológico con fines laborales ha ocasionado estrés en los trabajadores?	73,78	436,978	846	978
2	¿El uso adecuado de los medios tecnológicos a través de la jornada laboral le permite desarrollar sus funciones con mayor facilidad?	74,30	425,738	744	959
3	¿Demuestra el empleador que busca de cultivar la jornada laboral, desde dedicarse a asuntos familiares o personales para mantener el equilibrio?	72,20	430,622	850	967
4	¿Considera que al cumplir la jornada laboral y le asignen tareas, se está vulnerando la jornada laboral máxima legal?	74,60	427,111	850	968
5	¿En alguna oportunidad le han asignado tareas de carácter laboral al cumplir la jornada, y luego se haya afectado en sus relaciones familiares?	72,80	425,211	827	958
6	¿Considera que la extensión de la jornada laboral sin sueldo ha afectado su salud física y emocional?	72,60	436,267	878	958

Activar Windows

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 156, W: 296 pt | 17°C | 01:26 | 16/04/2022

ANEXO 8: PROCESAMIENTO DE DATOS EN EXCEL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
ENCUESTADOS	VARIABLE 1: DESCONEXION DIGITAL										VARIABLE 2: JORNADA LABORAL										
	D1					D2					D1					D2				D3	
	1.-¿E	2.-¿E	3.-¿D	4.-¿P	5.-¿H	6.-¿E	7.-¿C	8.-¿E	9.-¿	10.-	11.-	12.-	13.-	14.-	15.-	16.-	17.-	18.-	19.-	20.-¿C	
1	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	
2	1	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	1	1	5	5	5	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
4	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
5	2	2	5	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	
6	3	3	5	5	4	2	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	
7	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	
8	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
14	4	4	3	4	3	4	5	4	5	1	1	4	3	4	1	5	4	4	1	1	
15	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
16	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	3	3	
18	2	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	2	5	1	4	4	4	2	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	
21	4	1	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	5	
22	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
ENCUESTADOS	VARIABLE 1: DESCONEXION DIGITAL										VARIABLE 2: JORNADA LABORAL										
	D1					D2					D1					D2				D3	
	1.-¿E	2.-¿E	3.-¿D	4.-¿P	5.-¿H	6.-¿E	7.-¿C	8.-¿E	9.-¿	10.-	11.-	12.-	13.-	14.-	15.-	16.-	17.-	18.-	19.-	20.-¿C	
23	2	3	4	1	2	1	4	3	1	3	4	3	1	4	5	5	4	2	5	5	
24	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	
25	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	4	1	5	4	4	5	5	3	5	5	
26	1	5	4	2	4	4	4	5	5	4	2	3	2	2	4	5	4	5	5	5	
27	4	4	4	5	4	4	1	4	4	1	1	1	3	3	5	2	5	4	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	
29	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	3	2	5	2	5	5	5	5	2	5	
30	1	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
31	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	
33	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	
34	4	2	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	2	4	5	4	5	
35	4	5	4	4	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	4	3	5	1	4	4	4	5	4	5	
37	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
38	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	3	1	4	5	5	5	5	5	
39	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
41	1	5	1	3	1	1	3	5	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5	
42	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
43	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	

A 8 e 0 E I G II J I L M II O P O R S T U

IIICIIETAOOS		D1					D2			D1					D2					D3	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2		1	1	1	1	1	1	5	0	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	I	1	5	1	3	1	1	3	0	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5
II	II	3	1	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	6	5	5
SE	II	4	4	4	4	4	1	4	4	5	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
II	II	0	S	2	2					2	S	2	2			5	2	1	2	1	5
62	II															4	4	4	4	4	4
53	S0	0	0	0	0					0	0	0	0	0		5	4	4	4	4	5
56	II	0	0	0	0					S	S	S	S	S		4	3	3	4	4	4
55	62	3	0	0	S					0	3	2	3	0		4	4	4	3	4	4
56	53	1	1	0						2	t			S		3	3	4	4	4	4
57	56	2	3	0	0					0	3	0	0	0		5	5	5	5	5	5
59	56	0	0	0	0					S	S	S	S	S		4	5	4	4	5	4
60	57	0	0	0	0					S	S	0	0	0		4	2	4	2	4	4
II	SE	3	3	3	3					3	3	3	3	3		3	4	4	4	4	4
62	59	0	2	0	0					0	0	0	2	0		4	5	5	5	5	5
ea	60	0	0	2	2					0	0	0	0	0		4	4	4	5	5	4
II	II	0	0	2	0					0	0	0	0	3		4	4	4	5	5	4
65	62	0	0	0						0	S	2	0			4	4	4	5	5	4
II	63	0	S	-	-					S	0	3	0			5	5	5	5	5	5

I I e 0 E I G II J I L II II O P Q R S T U

IIICIIETAOOS		D1					D2			D1					D2					D3	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2		1	5	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	64																				
II	es	2	0	0	0					0	0	S	S	S		5	4	4	4	4	4
II	II		0	0	0					0	0	S	0	0		4	4	4	4	4	5
II	II			0	0					0	0	0	0	0		4	4	4	4	4	5
II	II	1	t	3	0					0	0	0	0	0		5	5	5	4	5	4
72	II	3	3	3						0	0	3	3	S		5	4	4	4	4	5
II	II		2	2	3					S	0	0	S	S		4	4	5	5	5	4
II	II		0	0	3					0	0	0	0	0		4	4	5	5	5	4
II	72		3	0						0	0	0	0	0		4	4	4	4	4	4
II	II		0	3	0					3	0	0	0	0		5	4	4	4	4	5
II	II															4	5	5	5	5	4
-n	II		2	3	0					0	0	0	e	e		4	4	4	4	4	4
II	II		2													5	4	4	4	4	5
II	II															4	4	4	4	4	4
II	II		3	0						S	S	0	0	0		5	5	4	4	4	5

				●	●			●	●	S	●	●
			2									
	<i>n</i>			2	3			S	S	S	●	●
				3	3			S	S	S	●	●
82	79			2	3			●	●	●	●	●
		2	2	3	3			3	●	●	●	●
●●				●	●			●	●	●	●	●
	82		2	2	3			3	●	●	●	S

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1		VARIABLE 1: DESCONEXION DIGITAL								VARIABLE 2: JORNADA LABORAL											
2	ENCUESTADOS	D1					D2			D1					D2				D3		
3		1.-¿E	2.-¿E	3.-¿D	4.-¿P	5.-¿H	6.-¿E	7.-¿C	8.-¿E	9.-¿	10.-	11.-	12.-	13.-	14.-	15.-	16.-	17.-	18.-	19.-	20.-
86	83	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
87	84	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	85	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
89	86	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	87	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
91	88	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
92	89	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
93	90	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5