



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPETO A LA JORNADA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD LÍDER
PERUANA DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCIÓN 2022”**

LINEA DE INVESTIGACION: Estado Constitucional.

PRESENTADO POR:

Bach. Rubén Ricardo Palma
Rengifo.

COD ORCID:

(<https://orcid.org/0009-0007-3673-8858>)

PARA OPTAR AL TÍTULO

PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR: Mgt. María Antonieta
Álvarez Trujillo.

COD ORCID:

(<https://orcid.org/0000-0002-5157-8000>)

Cusco-Perú

2023



Datos del autor	
Nombres y apellidos	RUBEN RICARDO PALMA RENGIFO
Número de documento de identidad	44137206
URL de Orcid	(https://orcid.org/0009-0007-3673-8858)
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	MARIA ANTONIETA ALVAREZ TRUJILLO
Número de documento de identidad (DNI)	23834827
URL de Orcid	(https://orcid.org/0000-0002-5157-8000)
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	IVAN HERIK HERMOZA ROSELL
Número de documento de identidad	23926723
Jurado 2	
Nombres y apellidos	JUDITH ANTONIA PONCE DE LEON CORONADO
Número de documento de identidad	40454501
Jurado 3	
Nombres y apellidos	CESAR EDUARDO ESCALANTE CARDENAS
Número de documento de identidad	43488745
Jurado 4	
Nombres y apellidos	LIZBETH NOHEMI YEPEZ PROVINCIA
Número de documento de identidad	23952996
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado Constitucional.



LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPECTO A LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD LÍDER PERUANA DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCIÓN 2022

by RUBEN RICARDO PALMA RENGIFO

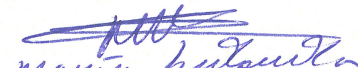
Submission date: 17-May-2024 05:59PM (UTC-0500)

Submission ID: 2382239843

File name: ad_lider_peruana_2022_Bach-Ruben_ricardo_Palma_Rengifo_2024.docx (1,004.39K)

Word count: 9352

Character count: 51855


Marvin Alvarez Trujillo
D.N.I. 23834827



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

⁸
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD LÍDER PERUANA
DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCIÓN 2022”

LINEA DE INVESTIGACION: Estado Constitucional.

PRESENTADO POR:

Bach. Rubén Ricardo Palma Rengifo.

COD ORCID:

(<https://orcid.org/0009-0007-3673-8858>)

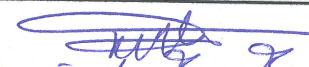
PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR: Mgt. María Antonieta Álvarez.

COD ORCID:

(<https://orcid.org/0000-0002-5157-8000>)

Cusco-Perú 2023


María Antonieta Álvarez
DNI. 23834827



LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD LÍDER PERUANA DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCIÓN 2022

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	proselcoperu.wixsite.com Internet Source	2%
2	repositorio.uti.edu.ec Internet Source	1%
3	es.scribd.com Internet Source	1%
4	repositorio.esan.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.upp.edu.pe Internet Source	1%
6	www.cejamericas.org Internet Source	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Internet Source	1%

*Maria Alejandra
Barrera Trujillo
ONI. 23834827*

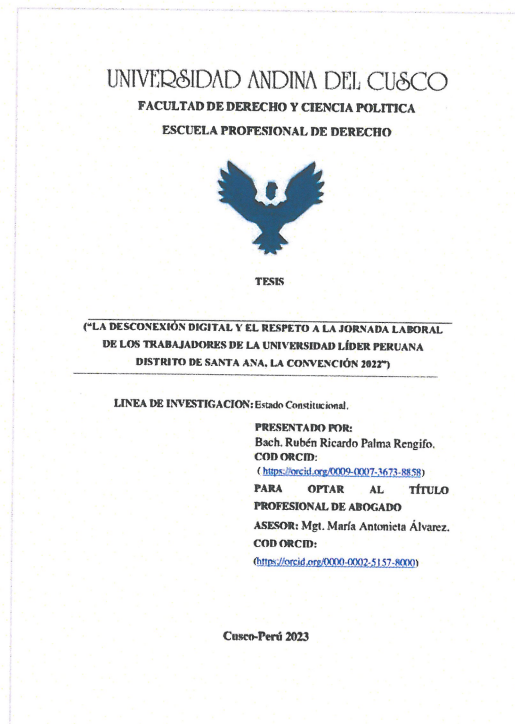


Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: RUBEN RICARDO PALMA RENGIFO
Assignment title: TESIS UAC MAYO
Submission title: LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPETO A LA JORNADA LAB...
File name: ad_lider_peruana_2022_Bach-Ruben_ricardo_Palma_Rengifo...
File size: 1,004.39K
Page count: 56
Word count: 9,352
Character count: 51,855
Submission date: 17-May-2024 05:59PM (UTC-0500)
Submission ID: 2382239843



Maria Antonieta Alvarez
DIST. 2382239843



DEDICATORIA

Dedicado a mi madre, quien siempre fue la luz
al final del camino.

A mi esposa, por ser esa fuente inagotable de
tesón y perseverancia.

El autor.



AGRADECIMIENTO

En primer término, agradezco a Dios, por permitir seguir superándome. Asimismo, quiero agradecer a mi asesora la Dra. María Antonieta Álvarez Trujillo, por su asesoramiento que con su experiencia supo orientarme en la elaboración de la presente tesis, a mis compañeros de aulas, que han sido parte de motivación, de amistad y de compañerismo en mi formación académica.



NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS

PRESIDENTE DEL JURADO :Dr. Iván Herik Hermoza Rosell.

JURADO DICTAMINANTE 1 : Mtro. Judith Antonia Ponce de León.

JURADO DICTAMINANTE 2 : Mg. Cesar Eduardo Escalante Cárdenas.

JURADO REPLICANTE : Mg. Lizbeth Nohemí Yépez Provincia.

ASESOR(A) DE TESIS : Mg. María Antonieta Álvarez Trujillo.



INDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Justificación de la investigación	3
1.3.1. Conveniencia	3
1.3.2. Relevancia social	3
1.3.3. Implicancias prácticas	3
1.3.4. Valor teórico	4
1.3.5. Utilidad metodológica	4
1.4. Objetivos de investigación	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación espacial	4
1.5.2. Delimitación temporal	4
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes de estudio	5
2.1.1. Antecedentes internacionales	5



2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	5
2.1.3.	Antecedentes regionales	6
2.2.	Bases teóricas.....	7
2.2.1.	Desconexión digital	7
2.2.2.	Dimensiones de la variable Desconexión digital	7
2.2.3.	Jornada laboral.....	8
2.2.4.	Dimensiones de la variable Jornada Laboral	9
2.2.5.	Marco normativo	10
2.3	Hipótesis.....	10
2.3.1.	Hipótesis general	10
2.3.2.	Hipótesis específicas	10
2.4.	Variables e indicadores	11
2.4.1.	Identificación de variables	11
2.5.	Definición de términos.....	11
CAPÍTULO III	13
MÉTODO	13
3.1.	Alcance de investigación.....	13
3.2.	Diseño de la investigación.....	13
3.3.	Población.....	13
3.4.	Muestra	13
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5.1.	Técnicas	14
3.5.2.	Instrumento.....	14
3.6.	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	14
3.7.	Plan de análisis de datos	14
CAPÍTULO IV	15
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	15



4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos.....	15
4.2. Resultados respecto al objetivo General	20
CAPÍTULO V	25
DISCUSIÓN.....	25
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	25
5.2. Limitaciones del estudio	26
5.3. Comparación crítica con lo literatura existente.....	26
5.4. Implicancias del estudio	27
CONCLUSIONES.....	28
RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
Anexo 1 Matriz de consistencia	35
Anexo 2 Operacionalización de variables:.....	36
Anexo 3 Instrumento de recopilación de datos	37
Anexo 4 Vaciado de datos	43
Anexo 5 Validación de instrumentos.....	44



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencias libre determinación.....	15
Tabla 2 Descriptivos jornada laboral.....	16
Tabla 3 Correlación entre libre determinación y jornada laboral.....	18
Tabla 4 Correlación entre tiempo de desconexión digital y jornada laboral.....	19
Tabla 5 Frecuencias desconexión digital.....	20
Tabla 6 Frecuencias jornada laboral.....	22
Tabla 7 Correlación entre desconexión digital y jornada laboral.....	23



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Diagrama de barras desconexión digital.....	15
Gráfico 2 Diagrama de barras jornada laboral.....	16
Gráfico 3 Gráfico de barras desconexión digital	20
Gráfico 4 Diagrama de barras jornada laboral.....	22



RESUMEN

En el presente estudio se tuvo por objetivo identificar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022, para lo cual se realizó una investigación de tipo básico desde el enfoque correlacional con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 colaboradores de la Universidad Privada Lider Peruana ubicada en la ciudad de Quillabamba distrito de Santa Ana provincia de La Convención departamento del Cusco, estudio desarrollado durante el año 2022, la muestra fue de tipo censal ya que se trabajó con todas las unidades de estudio que conformaron la población. Se llegó a la conclusión de que el tiempo de desconexión digital se relaciona de manera significativa, positiva alta con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022 debido a que el coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,780 con un p-valué de 0.013 menor a 0.05.

Palabras clave: Desconexión digital, jornada laboral.



ABSTRACT

The objective of the present study was to identify how digital disconnection is related to respect for the working day of the workers of the Universidad Líder Peruana district of Santa Ana, La Convention 2022, for which a type of research was carried out. basic from the correlational approach with non-experimental design. The population was made up of 60 collaborators from the Lider Peruana Private University located in the city of Quillabamba, district of Santa Ana, province of La Convencion, department of Cusco, a study developed during the year 2022, the sample was census type since it worked with all the study units that made up the population. It was concluded that the digital disconnection time is significantly, positively related to respect for the working day of the workers of the Universidad Líder Peruana district of Santa Ana, La Convention 2022 because the correlation coefficient It gave a result of 0.780 with a p-value of 0.013 less than 0.05.

Keywords: Digital disconnection, work day.



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

A nivel internacional, el diario El País (2022) menciona que en Europa las condiciones de vida sobre el trabajo que desarrollan en el 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.

El portal la revista española Autelsinsights (2022) en su informe menciona que 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.

A nivel 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 (2021) señala que el excesivo uso de las tecnologías en el ámbito laboral 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.

El 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.

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.

Con la presencia de la pandemia por la COVID- 19, el Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020 estableció el Derecho de los trabajadores a la Desconexión Digital, a fin de garantizar el descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Política del Perú. Pues los trabajadores de la universidad Líder peruana, han recurrido a esta modalidad de trabajo que, con el transcurrir de los meses, han percibido que el trabajo en casa era mucho mayor que el trabajo que se realizaba en la universidad, pues en muchas ocasiones no se discierne el tiempo de la jornada laboral con el descanso en el seno privado personal y familiar, cuando debería haber un balance o mejor gestión entre ambos tiempos. Ello, debido a que gracias a las herramientas de la tecnología existe una constante e inmediata conectividad con el empleador y, donde muchas veces se han visto atados al trabajo, por esa razón se debería segmentar ambos contextos, demostrando así el respeto por la jornada laboral, determinando los horario de trabajo semi presencial y los horarios de trabajo remoto.

Ante lo expuesto se ha planteado la siguiente problemática



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la desconexión digital se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la libre determinación se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022?
- ¿De qué manera las herramientas digitales se relacionan con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Conveniencia

El propósito del presente trabajo es analizar la desconexión digital y el respeto a la jornada laboral realizada en una institución privada prestadora de servicios académicos de nivel superior. Con el objetivo de identificar si efectivamente se ha respetado la ley acorde a la situación de confinamiento durante la pandemia.

1.3.2. Relevancia social

La presente investigación tendrá un aporte a la sociedad mediante la búsqueda de respeto a la jornada laboral por parte de los colaboradores de la institución privada del distrito de Santa Ana, La Convención- Cusco.

1.3.3. Implicancias prácticas

El presente trabajo se justifica de manera practica en la necesidad de los trabajadores por 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 tecnológicas.



1.3.4. Valor teórico

El presente trabajo se justifica de manera teórica por la búsqueda de información en contraste con las variables en curso: Desconexión digital y el respeto de la jornada laboral.

1.3.5. Utilidad metodológica

La investigación realiza la recopilación de diversos autores e investigación relacionadas a las variables de estudio, lo cual aporta un compendio de estas.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Identificar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la libre determinación se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022
- Determinar de qué manera las herramientas digitales se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación será desarrollada en el distrito de Santa Ana, perteneciente a la provincia de la Convención, ubicada en la región de Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal

La delimitación temporal, se encuentra enmarcada en el periodo del año 2022, aproximadamente desde octubre a diciembre, con el propósito de conocer la realidad en mención.



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Escobar (2020) en su investigación titulada “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.

Rodríguez & Cantos (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.

2.1.2. Antecedentes nacionales

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 (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.

2.1.3. Antecedentes regionales

Mora (2021) en su investigación titulada “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú”. investigación propone una adecuada regulación de la Desconexión Digital en el estatuto forense Peruano, con el septentrión de esquivar el abuso por elemento del empleador de su poder de mando en el uso de las TIC. El avance de las nuevas tecnologías ha traído consigo muchos ingresos; sin embargo, la opción de sobrevenir límite con el esforzado en cualquier instante y sede, ha ocasionado situaciones que ameritan una adecuado regulación. Se testimonio el atropello del poder de jefatura a través de las TIC, cuando el empleador requiere a sus trabajadores fuera de la recorrido de deber atávico, conmoviendo de esta forma sus tasa fundamentales al ocio, gusto del vigencia libre, a la salud, al libre recurso unipersonal y común. Para realizar y comprobar este hecho social, el trabajo de investigación utiliza una metodología cualitativa con un enfoque descriptivo no experimental y dogmática propositiva ya que la intención es la derogación del Decreto de Urgencia 127-2020, y en consecuencia plantear una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el ordenamiento jurídico peruano, siendo así este, un tema social, en pro de la sociedad laboral



2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desconexión digital

La desconexión digital podría decirse que es el derecho digital a demarcar la utilización de las tecnologías y así avalar los tiempos de descanso, permisos y vacaciones que son derecho fundamental del trabajador dependiente. Esto responde a que el trabajador no está en la obligación a ser contactado por ningún medio tecnológico fuera del horario de trabajo establecido (Trujillo, 2020).

De igual manera se podría definir como el derecho de los trabajadores a no realizar ninguna actividad antes o después de la jornada laboral, ni a ser contactado por el empleador o compañeros de trabajo mediante medio digitales o electrónicos, y si es que se rehúsa no reciba algún tipo de llamada de atención, reprimenda, despido o sanción alguna (Naranjo, 2017).

Respecto a las dimensiones de la variable desconexión digital estarán conformadas por su regulación compuesta por DECRETO SUPREMO N° 010-2020-TR, DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, será el tiempo de desconexión diaria y semanal.

En cuanto a la jornada laboral Toyama (2020) lo define como el tiempo que el trabajador brinda a su empleador recibiendo una remuneración a cambio, de igual manera Patlán (2016) indica que la jornada laboral está establecida a nivel nacional e internacional, así se puede mencionar el Convenio 1 – OIT año 1919 donde queda menciona que la jornada laboral está compuesta por 8 horas diarias y 48 horas semanales, de igual manera menciona que las horas extras afectan negativamente a la productividad del empleado. Pansu (2018) narra el fallecimiento del primer ministro de Japón en el año 2000 por que descasó 3 días durante 20 meses de ardua labor.

2.2.2. Dimensiones de la variable Desconexión digital

2.2.2.1. Libre determinación.

La libre determinación laboral se refiere al derecho de los trabajadores a tomar decisiones autónomas y libres relacionadas con su empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales sin ser sometidos a presiones indebidas o coerción por parte de los empleadores u otras partes. Garantizando que los trabajadores tengan la capacidad de



ejercer su voluntad y tomar decisiones informadas sobre asuntos laborales que afectan sus vidas y su bienestar en el lugar de trabajo (Comision Interamericana de derechos humanos, 2020).

2.2.2.2. Herramientas digitales

Son instrumentos tecnológicos que posibilitan a las personas a realizar tareas de forma más eficiente y en menos tiempo, se utilizan como ayuda o como medios para cambiar información. En consecuencia, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ahorra tiempo y permite superar limitaciones geográficas, lo que simplifica aprender cosas nuevas y realizar diversas actividades diarias como pagar, tramitar, comprar o asistir a clases (Diez, 2016).

El uso de las herramientas digitales es esencial para llevar a cabo diversas tareas, procesos o actividades, ya que abarcan una amplia variedad de aplicaciones, desde programas informáticos y aplicaciones móviles hasta plataformas en línea y dispositivos electrónicos especializados, potenciando así la eficiencia, productividad, reducción de gastos y mejora de la toma de decisiones (Lopez, 2023).

2.2.3. Jornada laboral

En el Perú, el año 1913 se decreta la resolución suprema en la que se reconoce la jornada laboral de 8 horas inicialmente para los empleados portuarios del muelle y dársena de la bahía del Callao. En su artículo n° 25 del mismo además de reconocerse las 8 horas diarias de trabajo se precisa que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados.

También se señala las jornadas atípicas o acumulativas pero estas horas no pueden sobrepasar las normadas en las leyes de trabajo (Sánchez R. , 2020)

Según Alfonso (2007) existen seis criterios que justifican la regulación del trabajo y son:

1. El tiempo de trabajo para configurar el precio del trabajo.
2. El tiempo de trabajo como política pública de empleo.
3. El tiempo de trabajo y su relación con el derecho al ocio.
4. La regulación del tiempo de trabajo y su relación con su ámbito local o regional.
5. La regulación del tiempo de trabajo para evitar daños a la salud del personal.
6. La regulación del tiempo de trabajo para evitar el dumping social.



El derecho al descanso, de acuerdo a la declaración universal de derechos humanos lo reconoce en su art.24, que indica definir claramente el tiempo libre y el de trabajo (declaración universal de derechos humanos,1948). De acuerdo a esto, la empresa debe respetar el tiempo libre de los trabajadores sin extenderla, ya que esto podría traer consecuencias físicas y psicológicas afectando directamente a la calidad de vida, esto podría incidir en el rendimiento laboral siendo menor al esperado por el empleador (Saavedra, 2021).

La jornada laboral en la coyuntura de la pandemia se dividió en dos tipos horario de trabajo semipresencial y horario de trabajo remoto, esto de acuerdo a el decreto de urgencia N°115-2021 en el que se prorroga la vigencia del trabajo remoto.

2.2.4. Dimensiones de la variable Jornada Laboral

2.2.4.1. Horario de trabajo semi - presencial

También llamado trabajo híbrido, implica que los trabajadores mezclan momentos de trabajo en las instalaciones físicas de la empresa con intervalos de trabajo a distancia, normalmente desde sus domicilios u otros lugares remotos. En esta modalidad, los empleados cuentan con la libertad de distribuir su tiempo entre el entorno de trabajo convencional y uno remoto, empleando tecnologías de comunicación digital para llevar a cabo sus responsabilidades y mantener la colaboración con colegas y superiores (Economist Impact, 2019).

2.2.4.2. Horario de trabajo remoto

El trabajo remoto o teletrabajo es una tendencia en desarrollo en el mercado laboral mundial, el cual se refiere a la realización de tareas laborales, que en su mayoría se llevan a cabo en la residencia del empleado o en un lugar público seleccionado por él, en lugar de la modalidad presencial que normalmente ocurre en las instalaciones físicas de la organización (Chuco & Chávez, 2020).

Según el artículo 3° del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se considera como una prestación laboral de orden subordinada, pero que se realiza desde el lugar de asilamiento o domicilio del trabajador, a través de medios tecnológicos, cuando la naturaleza del trabajo lo permita. Se ejecuta en el periodo de estado de emergencia.



2.2.5. Marco normativo

La desconexión digital esta normada en Francia en su código del trabajo desde el año 2017. En el Perú de acuerdo al D.U N°127-2020 cuya regulación se da en la agregación 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.

La jornada laboral de trabajo, mediante el Convenio N°1 del año 1919 indica las horas de trabajo en comercio y oficinas, en este entender ambos convenios indican que son 8 horas y 48 horas semanales como máximo. En el Perú de acuerdo a la Constitución Política del Perú (1993) indica en el Art. N°2 .Inc 7) Toda persona tiene derecho Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar ,así como la voz y a la imagen propias. Inc. 22) A la 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. 25° a la jornada ordinaria de trabajo, a las 8 y 48 horas diarias y semanales como máximo respectivamente. El Texto Único Ordenado 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°008-2022-TR relacionado a los exceptuados a la jornada laboral máxima, quienes son lo que trabajadores que prestan servicio intermitente, de dirección y los que no están sujetos a fiscalización inmediata. Juristas, (2021, p. 157-160)

De acuerdo a la sentencia 4365-2004-aatc , s-f promulgada por el Tribunal Constitucional Peruano indica que se da un vínculo estrecho entre el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso con la implantación de la jornada laboral razonable incluso si son jornadas atípicas ya que debe garantiza que el trabajador efectivice su derecho al descanso.

2.3 Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La desconexión digital se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022

2.3.2. Hipótesis específicas

- La libre determinación se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022



- Las herramientas digitales se relacionan significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.

2.4. Variables e indicadores

2.4.1. Identificación de variables

Variable 1: Desconexión digital

Definición conceptual:

Facultad doctrinaria de los empleados a no responder por cualquier medio de telecomunicación sobre un tema laboral, teniendo la libertad de reportarlo y bajo el amparo de las leyes que la regulan sin temor a represalias de ninguna índole.

Dimensiones:

- Libre determinación compuesto por los indicadores discrecionalidad y desvinculación laboral.
- Herramientas digitales compuesto por los indicadores uso de tecnologías y redes de comunicación.

Variable 2: Jornada Laboral

Definición conceptual:

Se define como las horas diarias y semanales en las que los empleados son confinados a realizar actividades laborales designadas por la empresa en la que laboran.

Dimensiones:

- Horario de trabajo semi – presencial.
- Horario de trabajo remoto

Para la segunda variable las dimensiones conforman los indicadores.

2.5. Definición de términos

1. Desconexión digital: Es el derecho de los colaboradores a desconectarse de dispositivos digitales, a no ser interrumpidos por sus empleadores fuera del horario laboral o durante sus vacaciones.



2. Jornada laboral: Es el tiempo que una persona se dedica a realizar alguna actividad intelectual o física a cambio de una remuneración.
3. Regulación : Es un concepto político económico que comprende respecto a diversos sistemas de organización económica y formas jurídicas que lo mantienen (Selznick, 1985)
4. Horario de trabajo : Se puede entender que es el tiempo en que el trabajador está comprometido a realizar una actividad , esto coordinado con la empresa o institución en la cual labora (Ministerio de empleo y seguridad social Gobierno de España, 2014)
5. Desconexión laboral : Derecho digital que delimita el uso de tecnologías y preserva el tiempo de descanso, permiso y vacaciones (Puntriano C. , 2020)
6. Descanso diario: Se puede denominar como cualquier periodo de descanso de como mínimo 11 horas (Almeyda, 2017)
7. Descanso semanal: Es la ausencia de trabajo en los días de la semana , comúnmente el domingo o días feriados (Quispe, 2011)
8. Trabajo remoto: Es una modalidad laboral por la cual se labora mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (Consultorio Jurídico Brigard Urrutia , 2021)
9. Estrés laboral es la respuesta física ante del organismo a toda exigencia hecha sobre él (Guillén, Guil, & Mestre, 2000)
10. Jornada laboral es el tiempo empleado para realizar una tarea asignada por el empleador (Contreras & Rodríguez, 2012)



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Alcance de investigación

La investigación tiene un alcance correlacional, debido a que se analizará la relación entre las variables de estudios. De acuerdo a Mejía, la investigación correlacional no experimental es en la que los responsables de la misma establecen la relación estadística correlacional entre ellas, sin agregar variables externas, también es del tipo básica se caracteriza pues delimita únicamente los fundamentos teóricos, sin abocarse a su aplicación.

De acuerdo a Baena (2017) , la investigación pura o básica es el análisis de un problema orientado específicamente a la indagación de un conocimiento.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a se busca recopilar conocimientos fundamentales y escoger el modelo más adecuado que permita tener una visión imparcial de lo estudiado a través del análisis de datos según teorías y variables medibles (Neil & Cortez, 2017), de diseño no experimental debido a que no se alterar de ningún modo las variables de estudio. De acuerdo a Hernández (2018) se trata de investigaciones que se desarrollan sin modificar arbitrariamente las variables de estudio y que se enfoca en observar los fenómenos en su estado natural para luego analizarlo.

3.3. Población

La población es un grupo de individuos los cuales tienen una característica particular en común que es efecto de estudio.

Para la presente investigación, la población está conformada por los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022 que de acuerdo a la planilla otorgada por el área de Talento Humano son un total de 60.

3.4. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población, que representa eficazmente a esta (Hernández, 2018). La muestra es del tipo censal es aquella en la que la se considera todas las unidades de investigación como la muestra, por lo que el tamaño muestral será de 60 trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.



3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Para la presente investigación se utilizó la encuesta. La encuesta es el método el cual es una estructura de preguntas organizadas para medir uno más variables (Hernández, 2018).

3.5.2. Instrumento

En las ciencias sociales dada su naturaleza se requiere de un instrumento, debido a que es una ciencia que estudia el comportamiento del ser humano como hechos subjetivos (Hernández, 2018).

Para la presente investigación se utilizó la encuesta para poder medir las variables en estudio.

3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad del instrumento es la medida en la que su ejecución repetida al mismo sujeto genera resultados iguales, respecto a la validez es la medida en la que un instrumento está en la capacidad de medir a la variable. (Hernández, 2018)

3.7. Plan de análisis de datos

Se entiende como el proceso que toma el investigador desde el acopio de datos hasta la exposición y sustentación de los mismos, organizándolo de manera adecuada, esto proceso está compuesto por tres etapas: la recolección y entrada, procesamiento y por ultimo presentación.

La investigación cumplió con las siguientes etapas:

1. Recolección de datos mediante la encuesta.
2. Organización y estructuración de los datos
3. Presentación de la información resultante.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

Dimensiones de la variable desconexión digital

Tabla 1

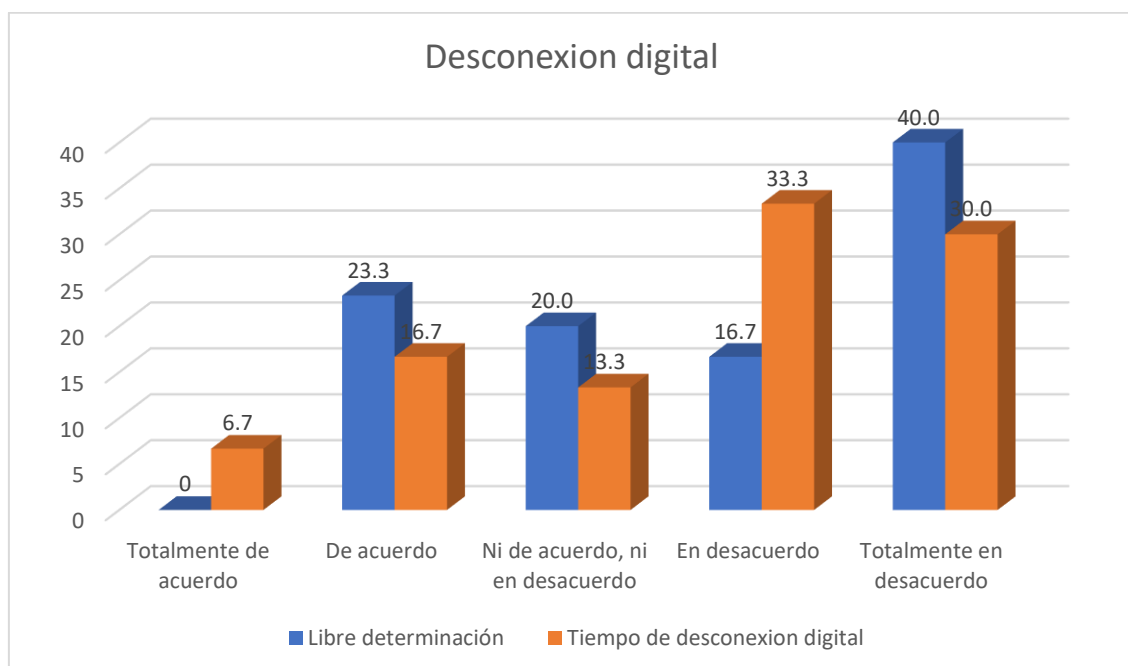
Frecuencias libre determinación

	Libre determinación		Tiempo de desconexión digital	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0	4	6.7
De acuerdo	14	23.3	10	16.7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	20.0	8	13.3
En desacuerdo	10	16.7	20	33.3
Totalmente en desacuerdo	24	40.0	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0

Nota: Fuente elaboración propia

Gráfico 1

Diagrama de barras desconexión digital



Nota: Fuente elaboración propia



Interpretación

De los resultados hallados acerca de las dimensiones de la variable desconexión digital, se ha encontrado que el 40% de los trabajadores intervenidos, han manifestado estar en total desacuerdo con la libre determinación en su ambiente laboral. Por otro lado, el 33.3% de estos mismos trabajadores han manifestado estar en desacuerdo con el tiempo de desconexión digital en la entidad en la que laboran.

DIMENSIONES DE JORNADA LABORAL

Tabla 2

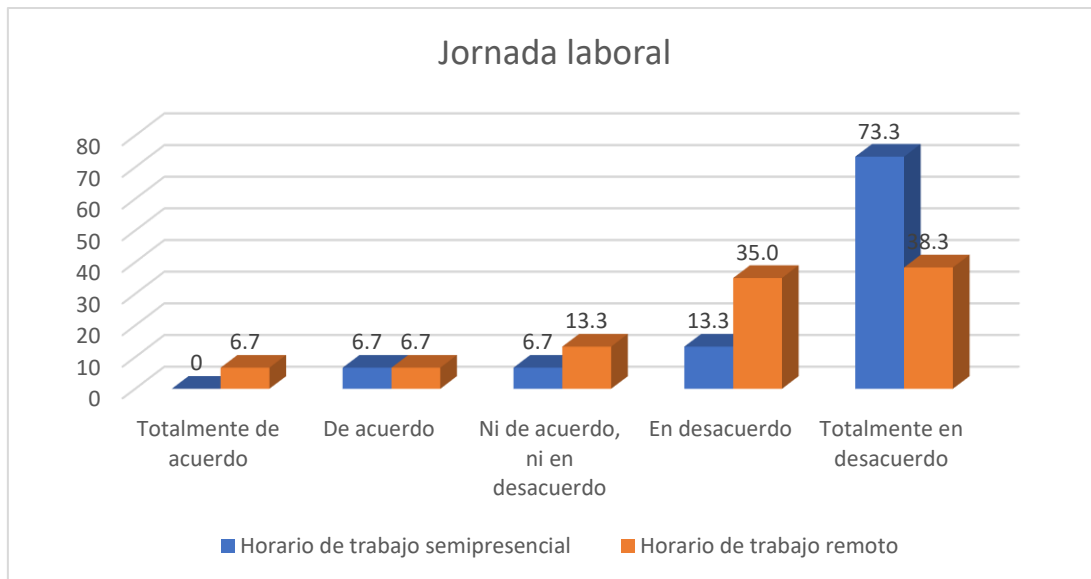
Descriptivos jornada laboral

	Horario de trabajo semi presencial		Horario de trabajo remoto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0	4	6.7
De acuerdo	4	6.7	4	6.7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	6.7	8	13.3
En desacuerdo	8	13.3	21	35.0
Totalmente en desacuerdo	44	73.3	23	38.3
Total	60	100.0	60	100.0

Nota: Fuente elaboración propia

Gráfico 2

Diagrama de barras jornada laboral



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

De los resultados hallados acerca de las dimensiones de la variable jornada laboral, se ha encontrado que el 73.3% de los trabajadores intervenidos, han manifestado estar en total desacuerdo con el horario de trabajo semi presencial en su ambiente laboral. Por otro lado, el 38.3% de estos mismos trabajadores han manifestado estar en total desacuerdo con el horario de trabajo remoto en la entidad en la que laboran.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis específica 1:

H_0 : La libre determinación no se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.

H_1 : La libre determinación se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.



Tabla 3

Correlación entre libre determinación y jornada laboral

		Correlaciones	
		Libre determinación	Jornada laboral
Rho de Libre determinación Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,629
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	60	60
Jornada laboral	Coeficiente de correlación	,629	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	60	60

Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

En los resultados de la presente tabla, se percibe que el resultado de significancia bilateral de la relación entre libre determinación y la jornada laboral es de $p=0,004 < 0,05$, por lo que se entiende que si existe una relación significativa entre ambos elementos. Por otro lado, el resultado de coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,629, que evidencia una correlación positiva moderada. Por consiguiente, se puede afirmar que la libre determinación se relaciona de manera significativa, positiva moderada con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.

Hipótesis específica 2:

H_0 : Las herramientas digitales no se relacionan significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.



H_1 : Las herramientas digitales se relacionan significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.

Tabla 4

Correlación entre tiempo de desconexión digital y jornada laboral

			Tiempo de desconexión digital	Jornada laboral
Rho de Spearman	Tiempo de desconexión digital	Coeficiente de correlación	1,000	,914
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	60	60
Jornada laboral	Jornada laboral	Coeficiente de correlación	,914	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	60	60

Nota: Fuente elaboración propia.

Interpretación

En los resultados de la presente tabla, se percibe que el resultado de significancia bilateral de la relación entre libre determinación y la jornada laboral es de $p= 0,014 < 0,05$, por lo que se entiende que si existe una relación significativa entre ambos elementos. Por otro lado, el resultado de coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,914, que evidencia una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se puede afirmar que el tiempo de desconexión digital se relaciona de manera significativa, positiva muy alta con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.



4.2. Resultados respecto al objetivo General

Resultados descriptivos

Desconexión digital

Tabla 5

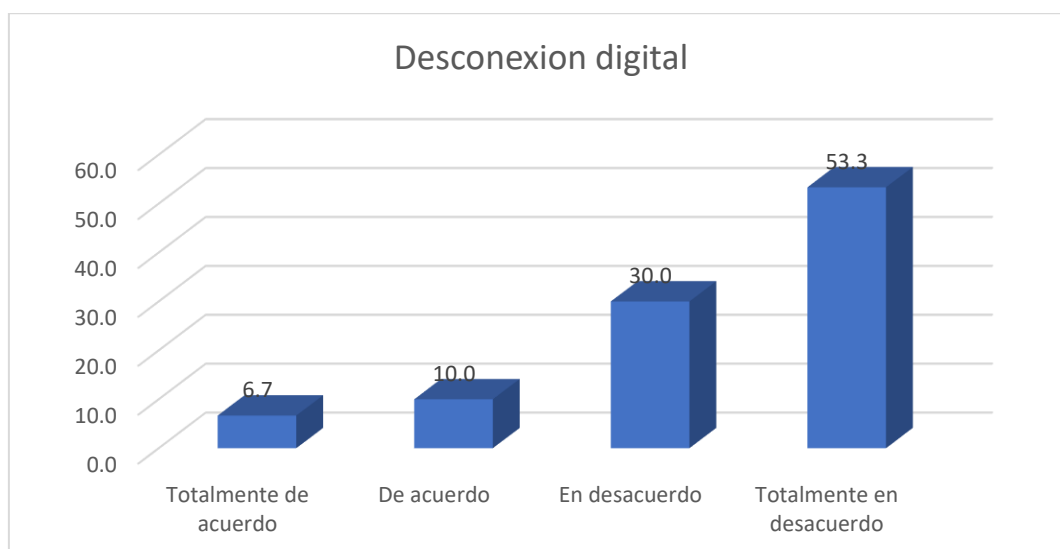
Frecuencias desconexión digital

Desconexión digital						
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	de	4	6.7	6.7	6.7
	De acuerdo		6	10.0	10.0	16.7
	En desacuerdo		18	30.0	30.0	46.7
	Totalmente en desacuerdo	en	32	53.3	53.3	100.0
Total			60	100.0	100.0	

Nota: Fuente elaboración propia

Gráfico 3

Gráfico de barras desconexión digital



Nota: Fuente elaboración propia



Interpretación

De los resultados hallados acerca de la variable desconexión digital, se ha encontrado que el 53.3% de los trabajadores intervenidos, han manifestado estar en total desacuerdo con el desarrollo de la desconexión digital por parte de su ámbito laboral. Así también, el 30% de estos mismos trabajadores han manifestado estar en desacuerdo con estas actividades. Finalmente, el 6.7% manifestó estar totalmente de acuerdo.



Jornada laboral

Tabla

6

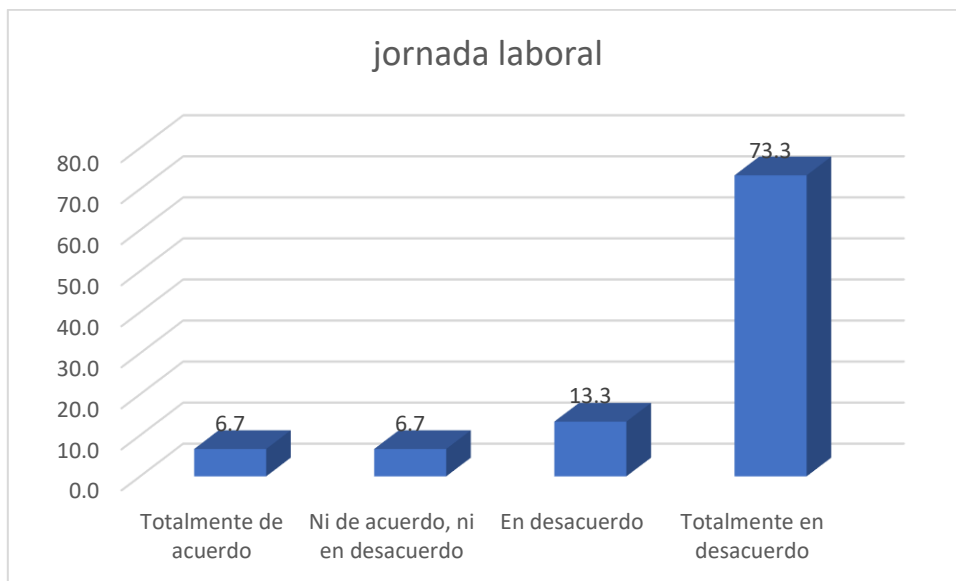
Frecuencias jornada laboral

			Jornada laboral			
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo		4	6.7	6.7	6.7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		4	6.7	6.7	13.3
	En desacuerdo		8	13.3	13.3	26.7
	Totalmente en desacuerdo		44	73.3	73.3	100.0
	Total		60	100.0	100.0	

Nota: Fuente elaboración propia

Gráfico 4

Diagrama de barras jornada laboral



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

De los resultados hallados acerca de la variable jornada laboral, se ha encontrado que el 73.3% de los trabajadores intervenidos, han manifestado estar en total desacuerdo con el desarrollo de su jornada laboral. Así también, el 13.3% de estos mismos trabajadores han



manifestado estar en desacuerdo con estas actividades. Finalmente, el 6.7% manifestó estar totalmente de acuerdo con sus actividades laborales como parte de su jornada laboral.

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL

H_0 : La desconexión digital no se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.

H_1 : La desconexión digital se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022.

Tabla

7

Correlación entre desconexión digital y jornada laboral

			Correlaciones	
			Desconexión digital	Jornada laboral
Rho de Spearman	Desconexión digital	Coefficiente de correlación	1,000	,780
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	60	60
	Jornada laboral	Coefficiente de correlación	,780	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	60	60

Nota: Fuente elaboración propia.

Interpretación

En los resultados de la presente tabla, se percibe que el resultado de significancia bilateral de la relación entre libre determinación y la jornada laboral es de $p=0,013 < 0,05$, por lo que se entiende que si existe una relación significativa entre ambos elementos. Por otro lado, el resultado de coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,780, que evidencia una correlación positiva alta. Por consiguiente, se puede afirmar que el tiempo de desconexión digital se relaciona de manera significativa, positiva alta con el respeto a la jornada laboral



de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención
2022.



CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

A través del análisis de la información recolecta se halló la existencia de relación entre la desconexión digital y la jornada laboral de los trabajadores de Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022, esto pues el coeficiente de correlación de Spearman hallado es 0.708 cercano a 1 lo que implica que ambas variables tienen una relación significativa. La relación directa entre estas variables conlleva a deducir que los empleadores están en la obligación de respetar la desconexión de los trabajadores fuera del horario laboral, mediante el estadístico de prueba se halló que el 53.3% de los encuestados indicaron que están en desacuerdo respecto a la desconexión digital eso conllevaría a deducir que se está vulnerando el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, además la relación entre las variables indica que la jornada laboral se ve afectada por el respeto o vulneración de la desconexión digital derecho que está regulado por el estado desde el año 2020 por el DECRETO SUPREMO N° 010-2020-TR, DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020.

La libre determinación en la desconexión digital se entiende como la decisión del trabajador a elegir atender o no cualquier tipo de comunicación por parte de su empleador fuera de su horario laboral, a través de la prueba de hipótesis se encontró que la libre determinación tiene relación significativa con el respeto a la jornada laboral, con un coeficiente de correlación de 0.629 lo que conlleva que estos elementos tienen una correlación positiva moderada.

Respecto a las herramientas digitales, se entienden como el conjunto de medios de comunicación digital y uso de tecnologías para la comunicación entre personas y en especial empleador con trabajador, esta dimensión está ligada significativamente con el respeto a la jornada laboral esto pues el coeficiente de correlación de 0.914 siendo este muy cercano lo



que indica correlación alta positiva es decir que el uso de herramientas digitales está ligada estrechamente al respeto de la jornada laboral por lo cual los empleadores están en la obligación de no contactarse a través de ningún medio digital con los empleados fuera del horario laboral estipulado

5.2. Limitaciones del estudio

La investigación está delimitada teóricamente dentro de la definición de desconexión digital estipulada bajo el DECRETO SUPREMO N° 010-2020-TR, DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, respecto a la jornada laboral la investigación está delimitada teóricamente en la definición brindada por diversos autores como (Sánchez R. , 2020), (Alfonso, 2007). Respecto a la delimitación temporal la investigación se realizó en el año 2022 y la delimitación territorial está conformada por los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana en el año 2022.

5.3. Comparación crítica con lo literatura existente

En la presente investigación se halló que la desconexión digital está ligada significativamente con el respeto a la jornada laboral, de acuerdo a Trujillo (2020) quien indica que gestionar adecuadamente los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, son elementos importantes, en vista de que el colaborador no está obligado en ser contactado por ningún medio tecnológico fuera del horario laboral establecido, garantizando así el derecho al descanso.

Por su parte, Patlán (2016) menciona que la jornada laboral es el tiempo de servicio brindado por parte colaborador, así también, menciona que las jornadas laborales estas compuestas por 8 horas diarias y 48 semanales a nivel nacional e internacional, comentando que las horas extras realizadas por los trabajadores afectan negativamente en su productividad.



De lo mencionado, se determina que la desconexión digital podría decirse que es el derecho digital a demarcar la utilización de las tecnologías y así avalar los tiempos de descanso de esa manera evitar lo denominado como estrés digital.

5.4.Implicancias del estudio

La investigación desde la perspectiva académica ha permitido afrontar la problemática de la relación entre la jornada laboral y la desconexión digital, identificar como la libre determinación y las herramientas digitales influyen en la desconexión digital esto de acuerdo a ciertas especificaciones consultadas de la literatura y validadas empíricamente.



CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que el tiempo de desconexión digital se relaciona de manera significativa, positiva alta con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022. Ya que se obtuvo el resultado de significancia bilateral de $p= 0,013 <0,05$. Por otro lado, el resultado de coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,780, que evidencia una correlación positiva alta.

Segunda: Se concluye que la libre determinación se relaciona de manera significativa, positiva moderada con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022. Ya que se obtuvo la significancia bilateral de $p= 0,004 <0,05$, además del resultado de coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,629, que evidencia una correlación positiva moderada.

Tercera: Se concluye que el tiempo de desconexión digital se relaciona de manera significativa, positiva muy alta con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022, en vista de que se obtuvo el resultado de significancia de $p= 0,014 <0,05$, además del resultado de coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,914, que evidencia una correlación positiva muy alta.



RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los empleadores de la Universidad Líder Peruana, la regulación de la jornada laboral respecto a la desconexión digital ya que de acuerdo al Decreto de Urgencia N°127-2020 se protege el derecho a la jornada laboral máxima y al descanso consagrados en el artículo 25 de la constitución política.

Segunda: Se recomendó a los empleadores de la Universidad Líder Peruana, permitir ciertas flexibilidades en los horarios laborales dentro de los límites razonables con el fin de acomodar necesidades individuales que puedan tener de los empleados.

Tercera: Se recomienda a los empleados, conocer la regulación respecto a la desconexión digital para así gozar del descanso otorgado por ley, y hacer prevalecer su derecho de laboral las 8 horas diarias.



REFERENCIAS

- Alfonso, C. (2007). *Las horas extraordinarias En: Aparicio Tovar, J. y J. López Gandía. Tiempo de trabajo*. Editorial Bomarzo.
- Almeyda, C. (2017). *El trabajo decente: Descanso y sobre carga laboral*. [Tesis para maestría, Universidad Autónoma de Ica]. Obtenido de <https://n9.cl/yigv2>
- Avila, G. (11 de marzo de 2021). *Trabajadores que efectúen labores durante tiempo de desconexión digital deberán recibir pago doble*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajadores-que-efectuen-labores-durante-tiempo-de-desconexion-digital-recibiran-pago-adicional-nndc-noticia/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a edición ed.). Grupo Editorial Patria.
- Cerna, 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. [Tesis de maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/>.
- Chuco, V., & Chávez, M. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Comision Interamericana de derechos humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*.
- Consultorio Juridico Brigard Urrutia . (11 de Agosto de 2021). *Implementación del régimen de trabajo en Colombia*. Obtenido de <https://n9.cl/w65fr>
- Contreras, J., & Rodríguez, M. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión Gerencial*, N°2, pp. 369-391.
- Diario el pais. (2022). *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>.
- Diario La República. (02 de noviembre 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-y-habrian-implementado-politica>

Diez, N. (2016). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín*. Universidad César Vallejo.

Economist Impact. (2019). *Implementación del trabajo híbrido*. Google Workspace.

Guillén, C., Guil, R., & Mestre, J. (2000). *Psicología del trabajo*.

Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Grill Hill Education.
doi:<https://n9.cl/fgycf>

Lopez, V. (2023). *Las herramientas digitales para ser competitivos*. Obtenido de Herocamp:
<https://theherocamp.com/importancia-de-las-herramientas-digitales-en-las-empresas/>

Ministerio de empleo y seguridad social Gobierno de España. (2014). *Jornada y horario de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Mora, C., & Puma, A. (2021). *LA INEFICACIA DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, EN LA JORNADA LABORAL REMOTA, EN EL PERÚ*.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1 . Cusco: UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

Naranjo, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, Vol.12(Nº2), p.51.

Neil, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH.

Pansu, L. (2018). Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5(Nº 3). Obtenido de <https://ijmar.org/v5n3/18-008.pdf>



- Patlán.J. (2016). DERECHOS LABORALES: UNA MIRADA AL DERECHO A LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Ciencia Ergo-Sum*, p.0-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Puntriano, C. (2020). LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ALCANCES Y REGULACIÓN EN EL PERÚ. *Revista Laborem*, p. 335-357.
- Puntriano, C. (2021). LA DESCONEXION DIGITAL: ALCANCES Y REGULACION. . *Boletín Informativo Laboral N° 114*, 1-26. Obtenido de Puntriano Rosas, C. (2021). LA DESCONEXION DIGITAL: ALCANCES Y REGULACION. *Boletín Informativo Laboral N° 114*, 1-26.
- Quispe, G. (2011). TRATAMIENTO DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO EN EL RÉGIMEN LABORAL PERUANO. *Soluciones laborales, Vol. N°43*, p.20-35. doi:<https://n9.cl/9sqop>
- Revista Autelsinsights. (08 de noviembre de 2022). *Desconexión digital en un mundo interconectado.* <https://autelsinsights.es/desconexion-digital-en-un-mundointerconectado/>.
- Rodríguez, M., & Cantos, M. (2021). *Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial– Tecnoestrés.* Ecuador: Tesis de grado Universidad Internacional Sek. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4313>.
- Saavedra, L. (2021). *La desconexión digital y el respecto a la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las instituciones públicas,Hualmay 2021.* [Tesis para licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91066>
- Sánchez, R. (2020). *LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO.* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8056>
- 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.* [Tesis de licenciatura]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/805>.



Selznick, P. (1985). Focusing Organizational Research on Regulation. *Regulatory Policy and the Social Sciences*, pp. 363-367.

Sueiro, M. (2021). *Así funciona la ley de desconexión laboral en Francia*. <https://www.gndiario.com/desconexion-laboral-ley-francia>.

Tomaya. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Editorial Gacela Juridica S.A.

Trujillo, F. (2020). Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la "desconexión digital en el trabajo". *Revista Aranzadi Doctrinal*(num.8), p.11.



Anexos



Anexo 1 Matriz de consistencia

“La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
¿De qué manera la desconexión digital se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022?	Identificar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022	La desconexión digital se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022	V1: DESCONEXION DIGITAL REGULACION DE TIEMPO DE DESCONEXION DIGITAL V2: JORNADA LABORAL HORARIO DE TRABAJO SEMI -PRESENCIAL HORARIO DE TRABAJO REMOTO
Específicas	Específicas	Específicas	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la libre determinación se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022? • ¿De qué manera las herramientas digitales se relacionan con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera la libre determinación se relaciona con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022 • Determinar de qué manera las herramientas digitales se relacionan con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • La libre determinación se relaciona significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022 • Las herramientas digitales se relacionan significativamente con el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022 	



Anexo 2 Operacionalización de variables:

“La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana distrito de Santa Ana, La Convención 2022”

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
DESCONEXION DIGITAL	Facultad doctrinaria de los empleados a no responder por cualquier medio de telecomunicación sobre un tema laboral, teniendo la libertad de reportarlo y bajo el amparo de las leyes que la regulan sin temor a represalias de ninguna índole.	Se mide mediante dos aspectos la regulación mediante decretos supremos y de urgencia, además de los tiempos estipulados de manera semanal y diarias	Libre determinación	Discrecionalidad	
				Desvinculación laboral	
			Herramientas digitales	Uso de tecnologías	
				Redes de comunicación	
JORNADA LABORAL	Se define como las horas diarias y semanales en las que los empleados son confinados a realizar actividades laborales designadas por la empresa en la que laboran	Se define la jornada laboral de acuerdo a los tipos de trabajo que se implementaron para proteger a los trabajadores de la propagación del COVID-19	HORARIO DE TRABAJO SEMI-PRESENCIAL		
			HORARIO DE TRABAJO REMOTO		



Anexo 3

Instrumento de recopilación de datos



Investigación titulada: “LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD LÍDER PERUANA DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCION 2022”

El siguiente cuestionario busca recopilar información verídica sobre el tema en curso, por lo que se ruega la mayor sinceridad posible, para efectos de transparencia en los resultados. Cabe resaltar que no existe respuesta incorrecta

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Desconexión digital

N o	Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		1	2	3	4	5
	Libre determinación					



1.	Es su decisión atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacaciones.					
2.	Es apropiado no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos asociados a su trabajo en su tiempo libre.					
3.	Es importante la desvinculación laboral para el equilibrio de su vida					
4.	La desvinculación laboral le permite atender situaciones de carácter personal y familiar.					
Tiempo de desconexión digital						
5.	Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.					
6.	La carga laboral razonable garantiza su respectivo cumplimiento sin mayor desgaste personal.					
7.	El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.					
8.	El debido descanso le garantiza una efectiva productividad en su trabajo					
9.	Al margen de su condición de trabajador le importa desarrollar capacidades para su crecimiento personal.					



10.	El disfrute del tiempo libre le ayuda equilibrar su vida personal de la del trabajo.					
-----	--	--	--	--	--	--

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Jornada laboral

N°	Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		1	2	3	4	5
Horario de trabajo semi-presencial						
11.	La jornada laboral se ha visto afectada por el cumplimiento del horario de trabajo semi-presencial					
12.	Los horarios de trabajo semipresencial se han establecido de manera clara a través de documentación escrita o digital.					
13.	Considero que se debe regular la imposibilidad de recibir					



	asignaciones laborales fuera de la hora establecida de trabajo semi-presencial.					
14.	Considero que la realización de trabajo fuera de los horarios establecidos de trabajo semipresencial debería considerarse como trabajo en sobretiempo.					
15.	Considero que el trabajo de tipo semi-presencial es más sobrecargado que el trabajo remoto.					
16.	Considero que el trabajo de tipo semi-presencial ha afectado mi salud física y emocional.					
17.	Considero que es razonable que las empresas establezcan políticas para la aplicación de descansos efectivos en el trabajo semi-presencial.					
18.	He realizado asignaciones laborales fuera de la hora de trabajo semi-presencial					
19.	La empresa en la que laboro estableció un mecanismo de registro virtual de asistencia (ingreso y salida) y para la supervisión de trabajo efectivo cuando realice trabajo semi-presencial					
Horario de trabajo remoto						
20.	Se respeta la jornada máxima legal de trabajo remoto.					



21.	La realización del trabajo remoto ha alternado mi vida personal y familiar.					
22.	Considero que el trabajo remoto produce mayor estrés en los trabajadores.					
23.	Los empleadores respetan las horas de trabajo remoto-					
24.	Los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo remoto justificando que es de tipo digital.					
25.	Considera que hacer trabajo remoto es más sencillo					
26.	He realizado asignaciones fuera del horario de trabajo remoto.					
27.	Se ha respetado los horarios de desconexión laboral o desconexión digital					
28.	Cumplo con la misma jornada laboral que tenía de manera presencial.					
29.	Considero que la jornada laboral en el trabajo remoto se ha extendido.					
30.	Considero que se debe sancionar a las empresas que vulneran la jornada laboral máxima.					
31.	Considero que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral y salud					



	física – emocional de los trabajadores.					
--	--	--	--	--	--	--



Anexo 4 Vaciado de datos

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
5	VAR00005	Númérico	8	0	La desvinculación laboral le permite atende...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	0	Su carga laboral es razonable en virtud de ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	0	La carga laboral razonable garantiza su res...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	0	El cumplimiento de su jornada laboral sin e...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	0	El debido descanso le garantiza una efectiv...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Númérico	8	0	Al margen de su condición de trabajador le ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Númérico	8	0	El disfrute del tiempo libre le ayuda equilibr...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Númérico	8	0	La jornada laboral se ha visto afectada por ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Númérico	8	0	Los horarios de trabajo semipresencial se ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Númérico	8	0	Considero que se debe regular la imposibili...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Númérico	8	0	Considero que es razonable que las empre...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Númérico	8	0	Considero que la realización de trabajo fuer...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Númérico	8	0	Considero que el trabajo de tipo semi-pres...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Númérico	8	0	Considero que el trabajo de tipo semi-pres...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Númérico	8	0	Considero que es razonable que las empre...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Númérico	8	0	He realizado asignaciones laborales fuera d...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Númérico	8	0	La empresa en la que laboro establece un ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Númérico	8	0	La empresa en la que laboro establece un ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Númérico	8	0	Se respeta la jornada máxima legal de trab...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Númérico	8	0	La realización del trabajo remoto ha alterna...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00025	Númérico	8	0	Considero que el trabajo remoto produce m...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00026	Númérico	8	0	Los empleadores respetan las horas de tra...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001
1	Ni de acue...	En desacu...	En desacu...	En desacu...	Ni de acue...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo
2	Ni de acue...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo
3	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	En desacu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De
4	De acuerdo	En desacu...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De
5	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De
6	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	Totalmente...	Tota
7	En desacu...	Ni de acue...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De
8	De acuerdo	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De
9	De acuerdo	En desacu...	En desacu...	En desacu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	De
10	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Totalmente...	Totalmente...	Tota
11	Ni de acue...	En desacu...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni d
12	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De
13	De acuerdo	Ni de acue...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	En c
14	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni d
15	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni d
16	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni d
17	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De
18	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	En c
19	Ni de acue...	En desacu...	En desacu...	En desacu...	Ni de acue...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De
20	Ni de acue...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Anexo 5 Validación de instrumentos

Ficha de validación de instrumentos por juicio de expertos

Datos del Experto: ANGEL JAIME ORDUÑA VENTURA DNI: 06772936.
 Grado: MAESTRO
 Título de la Investigación: "LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL RESPETO A LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD LÍDER PERUANA DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCION 2022".
 Objetivo: Validar instrumento
 Objeto de análisis: Trabajadores de la Universidad Privada Líder Peruana, distrito de Santa Ana, Provincia de La Convención.
 Investigador: RUBEN RICARDO PALMA RENGIFO

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1 (a)	2 (b)	3 (c)	4 (d)	5 (e)
1	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
4	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
9	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL						12	35

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = \frac{a+b+c+d+e}{50} = \frac{47}{50} = 0.94$

CALIFICACION PORCENTUAL : $C \cdot 100\% = 94\%$

Para emitir su calificación final tomar en cuenta el recuadro:

CALIFICACIÓN	OBSERVACION
0% a 69%	Desaprobado
70% a 100%	Aprobado

CALIFICACION FINAL:

APROBADO

Santa Ana, 15 de Agosto de 2023.

Sello y firma del experto