



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMICA PERUANA"

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud TURNITIN ITHENTICATE 2.0 de **TESIS** titulada:

IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA JORNADA LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGRARIO DE ICA, 2021-2022

Presentado por:

ROGELIA ESTEFANYA ALVAREZ ROJAS

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 1% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 22 de Diciembre del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCION DE UNIDAD DE INVESTIGACION

Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA
DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TESIS:

**“IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA JORNADA
LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGRARIO DE ICA,
2021-2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES

PRESENTADO POR:

BACH. ROGELIA ESTEFANYA ALVAREZ ROJAS

ASESOR:

DR. EFRAIN AMBIA PEREYRA

ICA – PERÚ

2026

Frases célebres:

“La tecnología debería mejorar nuestra vida, no consumirla”.

- Harley Manning.

“El trabajo efectivo requiere pausas y desconexión”.

- Cal Newport.

Dedicatoria:

A mis padres, Luis y Esther, por ser los pilares fundamentales de mi vida, quienes con amor me han guiado hasta la obtención del título profesional de abogada.

A mi hermanita Miranda, cuya alegría y ternura fueron mi inspiración constante para dar lo mejor de mí a lo largo de mi formación profesional.

A mi abuela Cecilia y a mi tía Johanna, por brindarme su apoyo incondicional, quienes con su cariño y cuidado me impulsaron a alcanzar mis objetivos.

Agradecimientos:

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía y fortaleza a lo largo de este camino académico.

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional y, a mi Facultad de Derecho y Ciencia Política, por su compromiso con la excelencia y el pensamiento crítico.

A los docentes de la Facultad, por su dedicación y por inculcarme no solo conocimientos, sino también valores y vocación por el Derecho.

A mi asesor de tesis, por su paciencia y acompañamiento durante todo el proceso de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCION	10
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	20
III. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSION DE RESULTADOS.....	50
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. BIBLIOGRAFIA	54
VIII. ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	28
Tabla 2: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	29
Tabla 3: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	30
Tabla 4: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	31
Tabla 5: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	32
Tabla 6: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	33
Tabla 7: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	34
Tabla 8: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	35
Tabla 9: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	36
Tabla 10: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	37
Tabla 11: “Resultados sobre el impacto de la desconexión digital”	38
Tabla 1: “Resultados sobre la jornada laboral”	39
Tabla 2: “Resultados sobre la jornada laboral”	40
Tabla 3: “Resultados sobre la jornada laboral”	41
Tabla 4: “Resultados sobre la jornada laboral”	42
Tabla 5: “Resultados sobre la jornada laboral”	43
Tabla 6: “Resultados sobre la jornada laboral”	44
Tabla 7: “Resultados sobre la jornada laboral”	45
Tabla 8: “Resultados sobre la jornada laboral”	46
Tabla 9: “Resultados sobre la jornada laboral”	47
Tabla 10: “Resultados sobre la jornada laboral”	48
Tabla 11: “Resultados sobre la jornada laboral”	49

Índice de figuras

Resultados sobre el impacto de la desconexión digital

Figura 1: ¿Considera al teletrabajo como una opción viable en el sector agrario?	28
Figura 2: ¿Considera que el uso efectivo de la desconexión digital influye positivamente en el desempeño de los trabajadores?.....	29
Figura 3: ¿Considera que el empleo del teletrabajo mejora la productividad de los trabajadores? .	30
Figura 4: ¿Considera que los trabajadores pueden adaptarse fácilmente al trabajo digital?	31
Figura 5: ¿Considera que respetar la desconexión digital contribuye al bienestar emocional de los empleados?	32
Figura 6: ¿Considera que garantizar el bienestar y la salud de mental de los trabajadores es un derecho?	33
Figura 7: ¿Brindar un buen trato a los trabajadores mejora la productividad laboral?.....	34
Figura 8: ¿El uso de la digitalización en el trabajo debe limitarse a un periodo de tiempo concreto?	35
Figura 9: ¿Se debe evitar el uso del teletrabajo fuera del horario laboral del trabajador?.....	36
Figura 10: ¿Respetar la desconexión digital contribuye a reducir el estrés laboral?	37
Figura 11: ¿Respetar la desconexión digital contribuye a prevenir el cansancio emocional del trabajador?	38

Resultados sobre la jornada laboral

Figura 1: ¿El tiempo que el trabajador está obligado a prestar sus servicios es de ocho horas?	39
Figura 2: ¿El trabajador al cumplir con las horas de trabajo merece descanso?	40
Figura 3: ¿El cansancio laboral trae consecuencias negativas como las fatigas, el estrés, desmayos?	41
Figura 4: ¿La modalidad de teletrabajo impacta positivamente en la calidad de vida de los trabajadores?	42
Figura 5: ¿El respeto a los derechos laborales y el pago oportuno a los trabajadores del sector agrario contribuye al aumento de la productividad en la empresa?	43
Figura 6: ¿No se debe recargar las horas de trabajo al trabajador?	44
Figura 7: ¿Realizar horas extras de trabajo en el sector agrario es estresante?	45
Figura 8: ¿La explotación en el sector agrario es no respetar los derechos fundamentales de los trabajadores?	46
Figura 9: ¿Trabajar horas extras bajo control digital es una práctica contraria a los derechos laborales?	47
Figura 10: ¿Las empresas realizan algún tipo de control o monitoreo de la salud laboral de los trabajadores, en casos de fatiga física o mental?	48

Figura 11: ¿La carga laboral que recibe le provoca sensación frecuente de cansancio laboral (físico y/o psicológico)?.....	49
---	----

Resumen

La presente investigación, titulada “Impacto de la desconexión digital y la jornada laboral en las empresas del sector agrario de Ica, 2021-2022”, analiza cómo la implementación de tecnologías digitales y la organización de la jornada laboral influyen en las condiciones de trabajo en dicho sector. En un contexto de transformación digital y cambios en las dinámicas laborales, se identificaron efectos relevantes tanto en el rendimiento como en el bienestar de los trabajadores.

Se concluye que la desconexión digital es una variable fundamental para garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que el uso continuo de herramientas tecnológicas, si bien facilita la comunicación y la ejecución de tareas, puede afectar el descanso y la salud de los trabajadores si no se gestiona adecuadamente. Asimismo, la adopción de jornadas laborales flexibles, incluyendo modalidades remotas, favorece la productividad y mejora el clima laboral, siempre que exista una adecuada planificación y supervisión.

Por último, se resalta la importancia de combinar jornadas presenciales y virtuales, utilizando los recursos tecnológicos de forma equilibrada, con el fin de preservar el bienestar físico, emocional y psicológico de los trabajadores. Esta investigación contribuye a la reflexión sobre la necesidad de políticas laborales más humanas, adaptadas a los retos del entorno digital y enfocadas en la protección de los derechos del trabajador agrario.

Palabras clave: desconexión digital, jornada laboral, sector agrario, bienestar laboral, productividad.

Abstract

This research, titled “Impact of Digital Disconnection and Working Hours in Agricultural Sector Companies in Ica, 2021–2022”, analyzes how the implementation of digital technologies and the organization of working hours influence labor conditions in this sector. In a context of digital transformation and evolving work dynamics, significant effects were identified on both employee performance and well-being.

It is concluded that digital disconnection is a key variable in ensuring a healthy work-life balance. While the continuous use of technological tools facilitates communication and task execution, it can negatively affect rest and health if not properly managed. Likewise, the adoption of flexible working hours, including remote work modalities, fosters productivity and improves the work environment, provided that there is adequate planning and supervision.

Finally, the importance of combining in-person and remote work schedules is emphasized, making balanced use of technological resources to preserve workers’ physical, emotional, and psychological well-being. This study contributes to the ongoing discussion on the need for more human-centered labor policies, adapted to the challenges of the digital environment and focused on protecting the rights of agricultural workers.

Keywords: digital disconnection, working hours, agricultural sector, labor well-being, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad eminentemente tradicional, con el transcurrir del tiempo y los cambios de la modernidad se ha ido transformando en una sociedad de la información, pues en la actualidad existen páginas, e introduce un factor de competitividad en el mundo empresarial, debido que una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivan y originan del avance de la tecnología en sus diversas formas para controlar la jornada laboral. Según estudios investigatorios, la organización mundial de la salud (O.M.S.) en el año 2020 se pronunció respecto al aumento incesante sobre la pandemia denominado Covid19, dando la alerta a los gobernantes de los países en general, y decía, que la única medida eficaz y de prevención era el aislamiento obligatorio del sector social y laboral, proponiendo correlacionar y coadyuvar la existencia del empleo digital, es decir, se persiste en mantener las relaciones y jornadas de trabajo, pero con trabajos a distancia; por lo que, el presente tema de investigación propone indagar de qué manera influye la desconexión digital y la jornada laboral en los trabajadores del sector laboral agrario de Ica.

La pandemia de COVID-19 provocó un cambio sin precedentes en las dinámicas laborales a nivel mundial, impulsando de manera acelerada la adopción de la modalidad de teletrabajo. Esta transformación surgió como una estrategia esencial para que las empresas pudieran mantener sus operaciones y evitar la pérdida de empleo, respetando al mismo tiempo las recomendaciones de aislamiento social y las medidas de distanciamiento físico impuestas por las autoridades sanitarias. Así, el teletrabajo se consolidó como una alternativa viable para garantizar la continuidad laboral, al tiempo que se protegía la salud de los trabajadores, evidenciando la necesidad de adaptar los modelos organizacionales a un contexto marcado por la incertidumbre y la emergencia sanitaria. Según Benavides y Silva-Peñaherrera (2022), “la pandemia ha incrementado exponencialmente esta nueva forma de organización del trabajo, definida como el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos”.

Esta rápida expansión del teletrabajo, si bien permitió la continuidad laboral durante la pandemia, también evidenció la necesidad de establecer límites claros entre el trabajo y el descanso, dando lugar al reconocimiento de la desconexión digital como un derecho fundamental. Esto es especialmente relevante para evitar efectos negativos en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, como el estrés, la ansiedad y la sobrecarga laboral, fenómenos cada vez más frecuentes en el contexto actual.

En el **contexto internacional**, Arrieta (2019) mientras desarrollaba su investigación se propuso realizar un estudio sobre los empleados digitales que trabajaban a distancia y cuál era la vinculación con el derecho a la desconexión virtual, así como con el registro diario de la jornada laboral española. Para lo cual se valió del enfoque cualitativo, tipo básico, diseño descriptivo y correlacional con el fin de lograr así analizar los riesgos que implica la realización del trabajo virtual

o digital a distancia. Llegando a la conclusión de que se busca originar una nueva definición del trabajo digital a distancia para así enfocarlo en un concepto más globalizado adecuado a las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), teniendo en consideración las vinculaciones que tienen entre sí, así como los diferentes regímenes laborales mediante los que se puede trabajar virtualmente y a distancia.

Así también, en España, Megino y Lanzadera (2020), señalaron en su estudio que su propósito primordial era ofrecer a los lectores un análisis legal y crítico sobre el derecho a la desconexión virtual, debido a la novedad que representa la inclusión de esta figura en el fuero laboral vinculadas a las TIC. Para lo cual se hizo uso del paradigma cualitativo, diseño no experimental y tipo básico analizando de forma específica la situación actual del empleo en el servicio estatal autónomo, con la finalidad de verificar como se trató dicha idea propuesta por los autores en este determinado contexto. Con lo cual se busca brindar facilidades para tener una visión integra y ejemplificada del contexto específico durante la fase de construcción lo que requiere un notorio mejor desarrollo y una mayor concreción desde el órgano legislativo.

En Argentina, Ailen (2022) se propuso hacer cumplir de forma cierta la Ley 27.555 de tal forma que todas las empresas puedan conocer la misma y así puedan acceder a las plataformas, para lo cual se tuvo en consideración el método hipotético-deductivo; enfoque mixto; tipo descriptivo usándose como técnicas las revisiones bibliográficas y las encuestas. Llegando a la conclusión de que si bien el teletrabajo ha surgido hace ya varios años, su gran apogeo se ha debido mayormente a la pandemia de la Covid-19 sobre todo en los aspectos educativos y laborales, ahora bien, en relación a ello se debe tener en consideración que durante el primer año la cantidad de teletrabajadores representaban el 33% de la población mientras que, en el segundo año, 2022, la cantidad se redujo notablemente hasta un 8%.

Brito y Romero (2022) durante su investigación buscaron estudiar las regulaciones normativas vigentes en Ecuador, que versaran acerca del derecho fundamental a la desconexión virtual todo enmarcado en la crisis de salud pública que se dio por el motivo del SarsCov-2 (Covid 19). Para lo cual se hizo uso del enfoque cualitativo, tipo básico, diseño no experimental-descriptivo y usando la técnica de revisión bibliográfica actualizada para ahondar en el conocimiento del tema. Lo que llevo a que llegaran a la conclusión de que el derecho a la desconexión virtual puede verse ser visto como una extensión o ampliación del derecho fundamental al descanso laboral que existe en el ámbito de la presencialidad, misma que actualmente se adapta a la nueva era de la globalización y la interconexión a través de las TIC, es sin duda un derecho fundamental inalienable.

En el **ámbito nacional**, Gonzales (2022) busco estudiar cual es la importancia que tiene el hecho de regular positivamente el derecho a la desconexión virtual en el contexto peruano, para lo cual se valió del enfoque cualitativo, de corte correlacional y explicativa usando como técnica la

revisión bibliográfica. Obteniéndose, así como resultado que en el ámbito global el empleador tiene el rol fundamental de resguarda los derechos laborales de los trabajadores, mientras que a nivel nacional ello no se ha podido establecer ni a nivel legislativo ni a nivel de gestión pública, por lo que actualmente no existen programas o políticas públicas que regulen el derecho a la desconexión virtual. Concluyendo finalmente que lo que buscó el estudio era abordar las dificultades que existen para implementar el derecho a la desconexión virtual desde el enfoque del descanso laboral y la salud en el trabajo.

Del Aguila y Guillermo (2019) realizaron su estudio para ilustrar de que forma el derecho a la desconexión virtual aún no regulado en nuestro país transgrede la jornada laboral diaria que se encuentra estipulada en el Decreto Legislativo N° 728, razón por la cual, el estudio se realizó mediante entrevistas hechas a expertos en temas laborales que conocieran previamente los nuevos derechos a los que se refieren. Concluyendo que el continuo avance tecnológico trae nuevos impactos en los derechos de los trabajadores, es decir implementando formas que faciliten a todos los trabajadores al mismo tiempo, abriendo espacio para la vulneración de sus derechos a través de estas herramientas tecnológicas, tomando conocimiento al respecto, lo que hizo que se investigue y aborde el asunto mediante la indagación de la transgresión de la jornada laboral. Recomendando finalmente que el proyecto legislativo que busca regular el derecho a la desconexión virtual señalada en el Decreto Legislativo N° 728 es factible de su realización además de que el hecho de que este derecho no esté actualmente reglamentado agrava los problemas que surgen en el ambiente laboral. Por lo que esta afectación no solo afecta al trabajador sino también a las contrataciones mismas lo que perjudica la relación del empleador y el trabajador.

Cerna (2020) por su lado en su estudio se propuso analizar si el derecho la desconexión virtual es fundamental para hacer efectivo el derecho al descanso laboral de los trabajadores de Grupo Austral. Mediante una metodología descriptiva, cuantitativa, de nivel no experimental, se diseñó una población conformada por 388 trabajadores, de la cual se obtuvo como muestra a 23 personas de las cuales se utilizó un cuestionario para recolectar información del departamento de Planificación y Mantenimiento de Flota de la empresa Grupo Austral. Llegando a la conclusión que la desconexión virtual laboral es fundamental para hacer efectivo el derecho al descanso laboral de los trabajadores del Grupo Austral, conforme se corrobora en las tablas de la investigación realizada donde los encuestados manifestaron la influencia de su tiempo mediante los dispositivos virtuales.

Mora y Puma (2020) en su estudio buscaron analizar la importancia que representa la implementación de una óptima tipificación del derecho fundamental a la desconexión virtual en la jornada laboral a distancia. Así para implementar y constatar este fenómeno social, el estudio uso el enfoque cualitativo de método propositivo, descriptivo, no experimental y dogmático debido a que pretende derogar el D.U. 127-2020 y en consecuencia proponer una adecuada reglamentación de la

ley de desconexión virtual en la reglamentación jurídico peruano, ya que este es un problema social que abarca a la clase obrera. Como conclusión, se tuvo que en la reglamentación jurídico peruano es vital crear una idónea positivización del derecho humano a la desconexión virtual mediante una ley especial que establezca la tipificación del mismo así como la vulneración de los derechos fundamentales y otros, lo que abarcaría tipificar los sujetos y las sanciones que se les debe imponer; siendo así que esta creación de la norma no se limita a regular de forma eficaz los derechos laborales del trabajador, sino que también busca ofrecer una seguridad jurídica a los colaboradores de la empresa mediante una positivización efectiva que incluye la defensa de los derechos de este sector productivo y la innegable situación de la sociedad post pandemia que dio origen al cambio de las modalidades laborales y el uso masivo de las TIC considerando siempre la protección de los bienes jurídicos y el buen ambiente laboral.

Barbaran y Ganggini (2022) por su parte en su estudio decidieron investigar la factibilidad de positivizar el derecho a la desconexión virtual en un ambiente de teletrabajo para los colaboradores del sector privado, distrito de San Isidro. Siendo que, en respuesta a este objetivo, se desarrolló un método de análisis basado en datos hermenéutico, tipo descriptivo e inductivo, con enfoque cualitativo, de nivel básico, teoría fundamentada y usando el método de la entrevista, así como del análisis documental. Llegando a la conclusión de que es factible y necesario positivizar el derecho a la desconexión virtual, pues actualmente las normas establecidas al respecto tienen vigencia únicamente mientras se encuentre vigente la emergencia de salud pública; porque después de ese período, los colaboradores del ámbito privado que constantemente trabajan mediante el teletrabajo quedarán desprotegidos de este derecho.

Saavedra (2022) durante el desarrollo de su investigación se propuso analizar de qué forma afecta la segregación digital y como esta no respeta la faena laboral dentro de las organizaciones estatales en tiempos de Covid-19; para lo cual hizo uso del método cuantitativo, transversal, descriptivo, no experimental, contando con una población y muestra conformada por 90 trabajadores del sector administrativos a quienes se les aplicó una encuesta con escala de Likert. Teniendo que como resultado se encontró que el 33,33% de los empleados indica que se desprendería de cualquier medio tecnológico en su tiempo libre para disfrutar de la soledad digital y atender situaciones relacionadas con su vida íntima ya sea a nivel familiar o personal; mientras que el 15,56% participa en tareas de carácter profesional fuera de la faena laboral cotidiana y el 45,56% señaló en sus áreas de trabajo no se respeta el horario laboral máximo establecido por Ley, así como tampoco se respeta el derecho a la intimidad y al descanso laboral lo que afecta su calidad de vida. Concluyendo finalmente que se podría afirmar que, a los servidores públicos de los órganos estatales durante el tiempo de pandemia, no se les respeto su faena y horario laboral máximo establecido por Ley, lo que

afectó negativamente a su salud, su derecho a la intimidad familiar, conciliación personal y descanso laboral, por lo que tiene implicancias fundamentales para la segregación digital.

En el **ámbito local**, Donayre (2023) se propuso analizar con su investigación cuál era la vinculación entre las condiciones laborales y el trabajo remoto al interior de una entidad estatal en Ica durante el año 2023, para lo cual se basó en la metodología básica, alcance correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo contando con una muestra de 30 participantes a quienes se les aplicó la encuesta. Obteniendo como resultado que el nivel de trabajo remoto fue regular obteniendo una frecuencia mayor a 60% mientras que las condiciones laborales obtuvieron una frecuencia de 70% en el nivel regular. Ello hizo que se llegará a la conclusión de que ambas variables tienen una relación significativa según Pearson obteniendo un coeficiente de 0.495 y un valor de 0,005.

Bases teóricas: El investigador buscara a lo largo de todo el estudio conceptualizar las dimensiones e indicadores relacionadas a las dos variables materia de investigación que para el presente caso es: Desconexión digital y Jornada laboral. Siendo que para el primer caso se tuvo en consideración las dimensiones: TIC y salud mental, mientras que como indicadores se tuvo a: teletrabajo y bienestar social. Para lo cual se tomó en consideración como concepto de TIC, la que ofrece Mascarell (2019) al señalar que se trata de un conjunto instrumentos, mecanismos e instrumentos tecnológicos que coadyuva a la transmisión, almacenamiento, procesamiento y acceso a la información de forma digital. Siendo que mediante esto se incluye el software, teléfonos móviles, aplicaciones y otros; lo que ha hecho posible que transforme la forma en la cual los seres humanos laboramos, relacionamos, comunicamos y estudiamos, impactando significativamente en la sociedad y la economía. Con relación al indicador de teletrabajo, este fue conceptualizado por Cifuentes y Londoño (2020) como aquella modalidad laboral que permite a los empleados realizar sus funciones y tareas desde fuera de la oficina o lugar de trabajo tradicional, utilizando las TIC para comunicarse y colaborar con sus compañeros y empleadores. Y es que esta forma de trabajo flexible puede llevarse a cabo desde el hogar, cafeterías, espacios de coworking o cualquier lugar con acceso a Internet; siendo por este motivo que el teletrabajo ha ido ganando cada vez mayor relevancia en la vida íntima y laboral de los seres humanos, pues representa una reducción de costo de transporte y mejorar la productividad. Mientras que la segunda dimensión se aboco a la salud mental la cual era conceptualizada por Muñoz et al. (2022) como el estado de bienestar social, emocional y psicológico de una persona, mediante la cual esta se encuentra en la capacidad para adaptarse y hacer frente a las vicisitudes de la vida cotidiana de manera equilibrada y satisfactoria. Incluye la capacidad de manejar el estrés, gestionar emociones, mantener relaciones saludables, tomar decisiones racionales y tener una percepción positiva de uno mismo y del entorno. Vale decir que para los autores la salud psicológica es un componente esencial para garantizar el bienestar general y así afectar la manera en

que una persona actúa, piensa y siente. Mientras que el indicador correspondiente a esta dimensión, es decir, el bienestar, es un tema no solo relacionado en el aspecto sintáctico del mismo, sino que también en la conceptualización, pues como señalan Valderrama et al. (2023) este alude a un estado general de satisfacción, felicidad y plenitud en la vida de una persona. Incluye aspectos físicos, emocionales, mentales y sociales, y se relaciona con el nivel de satisfacción y realización en diferentes áreas de la vida, como la salud, el trabajo, el ocio, las relaciones interpersonales y la autorrealización. El bienestar es un objetivo deseado por las personas y se logra cuando se alcanzan niveles óptimos de salud física y mental, se experimentan emociones positivas y goza de una óptima calidad de vida. Asimismo, en el caso de la segunda variable de investigación se tuvo como dimensiones a: descanso laboral, rendimiento laboral y horas extras, teniendo como indicadores: cansancio laboral, productividad laboral y explotación laboral. Siendo que para el primer caso este es conceptualizado por Rosenbaum (2020) como el período de tiempo en el que un trabajador se libera de sus obligaciones laborales y tiene la oportunidad de recuperarse física y mentalmente; siendo así considerado un derecho fundamental del trabajador que permite equilibrar la vida personal y el trabajo, evitando la fatiga y el agotamiento que pueden surgir por la jornada laboral. Mientras que su indicador, cansancio laboral conocido también como fatiga laboral, es definido por Leyva (2020) como una sensación de agotamiento psicológico y físico que puede surgir a consecuencia de una carga excesiva de trabajo, falta de descanso adecuado o estrés laboral prolongado; lo que puede afectar negativamente la calidad de vida y el rendimiento laboral del trabajador. Asimismo, con relación a la segunda dimensión de rendimiento laboral, esta es conceptualizada por Carhuayal (2020) como la capacidad y eficiencia con la que un trabajador lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el ámbito laboral; siendo así una medida de la productividad y de eficacia en lo relacionado al cumplimiento de objetivos y metas laborales. Mientras que el indicador de productividad laboral es definido por Agudelo y Escobar (2022) como aquella relacionada con la cantidad de bienes o servicios producidos por un trabajador en un período determinado; por lo que es considerado como una medida para que la utilización de los recursos se realice con eficiencia y tenga el tiempo para generar resultados en el trabajo. Finalmente, con relación a la dimensión de horas extras, esta es conceptualizada por Rivera (2019) como las horas adicionales trabajadas por un empleado y que excede a la faena laboral diaria establecida por Ley; siendo que estas horas suelen estar sujetas a un pago adicional o a compensaciones según las leyes laborales y el contrato de trabajo. Ahora bien, esta dimensión se relaciona con el indicador de explotación laboral que es definido por Doumet y Méndez (2020) como la situación en la que un trabajador es sometido a condiciones injustas o abusivas, como salarios bajos, largas jornadas de trabajo sin descanso adecuado, falta de derechos laborales y condiciones inseguras de trabajo. Siendo así se tiene que la explotación laboral es vista como una transgresión de los derechos laborales y que puede dañar la salud psicológica y física del trabajador.

Marco conceptual:

- 1. Sector agrario:** Según la FAO (2021), el sector agrario comprende el conjunto de actividades económicas relacionadas con la agricultura, la ganadería, la pesca y la explotación forestal, que se enfocan en la producción primaria de alimentos y materias primas.
- 2. Carga excesiva de trabajo:** La carga excesiva de trabajo se refiere a la cantidad de tareas o responsabilidades asignadas a un trabajador que superan su capacidad física o mental, generando estrés y disminución del desempeño (WHO, 2022).
- 3. Estrés:** Lopez et al. (2021) lo definen como un estado de tensión física y emocional que ocurre cuando las demandas superan la capacidad de afrontamiento del individuo, pudiendo afectar su salud y desempeño laboral.
- 4. Empresa:** Es una organización que combina recursos humanos, financieros y materiales para producir bienes o servicios con fines económicos y sociales (OECD, 2021).
- 5. Paradigma:** Según Kuhn (2021), el paradigma es un conjunto de creencias, valores y técnicas compartidas que configuran una visión dominante en una ciencia o disciplina en un momento dado.
- 6. Avance tecnológico:** El avance tecnológico se refiere al progreso continuo y acelerado en el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías que impactan la producción, comunicación y organización social (Pérez & Gómez, 2023).
- 7. Vulneración de derechos:** La vulneración de derechos ocurre cuando se incumplen o desconocen las garantías y libertades fundamentales reconocidas legalmente, afectando la dignidad y bienestar de la persona (UN Human Rights Office, 2021).
- 8. Infracciones laborales:** Las infracciones laborales son violaciones a las normas laborales establecidas, que pueden afectar los derechos de los trabajadores y conllevar sanciones administrativas o legales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2022).
- 9. Fórmula estadística:** Una fórmula estadística es una expresión matemática que se utiliza para calcular parámetros, estimaciones o medidas descriptivas en el análisis de datos (Montgomery et al. (2021).
- 10. Trabajo de campo:** El trabajo de campo es la etapa de la investigación que implica la recolección directa de datos e información en el entorno natural donde ocurren los fenómenos estudiados (Hernández Sampieri et al., 2021).
- 11. Calidad de vida:** Es el balance entre trabajo y vida personal, donde la desconexión digital y una jornada laboral adecuada promueven la salud, motivación y satisfacción del trabajador, favoreciendo su bienestar integral.

Descripción de la realidad problemática: Desde el ámbito global Vallecillo (2020) señalaba que este tema de investigación es tratado debido a que luego de la revolución industrial, se observó que la tecnología y su uso tienen consecuencias para los ciudadanos ya sea en el ámbito estatal o privado, eliminando, o reduciendo, la brecha entre uno y otro. Esto es lo que significan las recientes regulaciones sobre el derecho al despido en Francia, España, Italia y las propuestas normativas de muchos otros países, así como las reflexiones que su imposición ha suscitado en el conjunto de la sociedad. Además de tener en consideración que la revolución digital así como el proceso de globalización y automatización que han dado lugar al fenómeno de la conectividad que de forma permanente afecta todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad humana, lo que

incluye el ámbito laboral, que aborda el límite de horario laboral y el tiempo de descanso que poco a poco es cada vez más difuso; lo que evidentemente conlleva a que se apruebe recientemente un debate para regular el derecho a la desconexión virtual como un nuevo derecho de los trabajadores. Ello ha sido en Latinoamérica de una forma similar cuando Montesdeoca (2021) señala que el constructo de terminación digital de empleo debe ser examinado detenidamente a fin de brindar un contenido íntegro, capaz de adaptarse a las realidades del campo de las relaciones laborales de tal forma que así se puedan desplegar todos los efectos que tendría su aplicación. Por lo que se debe comenzar a abordar y resolver las políticas de desconexión digital con un contenido estricto y completo en esta materia, sin coexistencia de acuerdos y políticas internas adversas. Siendo que estas mismas pueden complementarse, estableciendo acuerdos comunes de contenido amplio y general mientras que las políticas internas pueden trasladar aspectos propios de la empresa con dificultad de interpretación o son más difusas. Expresando además que la desconexión digital es un concepto multidisciplinario que debe ser analizado y ejecutado junto con la conciliación familiar y laboral, la intimidad de los empleados, la seguridad y salud en el trabajo o el derecho al descanso. Mientras que, en el caso nacional, García (2022) expresó que la creación del trabajo remoto conlleva a su vez a la creación del derecho elemental a la desconexión virtual, siendo este visto como una manera de consolidar y ampliar el alcance del teletrabajo. Es por ello que, en este sentido, se debe tener en consideración que el hecho de transgredir el derecho a la desconexión digital estaría considerado como una falta grave, debido a que estas vulneraciones relativas a la jornada laboral son consideradas como tales, incluidas las infracciones de las horas extras o extraordinarias. Empero también se debe señalar que la desconexión virtual no se encuentra actualmente incluida en la lista de infracciones graves en materia social y laboral del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806), aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Formulación del Problema: Problema general: ¿Cuál es el impacto de la desconexión digital y la longitud de la jornada laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022? Problemas específicos: ¿Cómo influye la desconexión digital en el nivel de estrés y bienestar psicológico de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022? ¿Existe una relación entre la longitud de la jornada laboral y el descanso laboral adecuado de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022? ¿Cuál es el impacto de las horas extras en el rendimiento laboral de los empleados de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022?

Justificación e Importancia de la Investigación: La presente investigación se justifica desde una perspectiva social, dado el impacto que la desconexión digital y la jornada laboral generan en las organizaciones del sector agrario de la ciudad de Ica. Este sector desempeña un papel clave en el desarrollo económico y social de la región, por lo que cualquier mejora en sus condiciones

laborales repercute directamente en la calidad de vida de sus trabajadores y en la eficiencia productiva. La importancia de la presente investigación radica en su repercusión directa sobre el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector agrario y, por extensión, en sus entornos familiares y sociales. La creciente dependencia de las tecnologías de la información y la extensión de las jornadas laborales representan factores que pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, así como su equilibrio entre la vida personal y laboral. Comprender cómo la desconexión digital y la duración de la jornada laboral inciden en estos aspectos permitirá identificar medidas orientadas a proteger los derechos laborales, promover condiciones de trabajo más humanas y fomentar un entorno organizacional más saludable y productivo. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se justifica por su enfoque cuantitativo, basado en la aplicación de encuestas estructuradas a una muestra representativa de trabajadores agrarios que laboraron bajo la modalidad de teletrabajo. Este enfoque permitirá obtener datos medibles y objetivos sobre los niveles de desconexión digital, la extensión de las jornadas laborales y su impacto en indicadores como el cansancio laboral, productividad laboral y bienestar social. El análisis estadístico de estos datos facilitará la identificación de patrones y tendencias que contribuirán a fundamentar conclusiones válidas y recomendaciones efectivas. Asimismo, la investigación tiene una justificación humanista, al centrarse en la valoración de la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores del sector agrario, muchas veces invisibilizados en las políticas laborales. Las largas jornadas y la falta de desconexión pueden generar estrés, agotamiento y deterioro en la vida personal de los colaboradores. Un enfoque centrado en el ser humano busca promover condiciones laborales más justas, donde se respete el derecho al descanso y se equilibre adecuadamente la vida laboral y personal. Comprender esta realidad permitirá proponer estrategias que contribuyan a un desarrollo laboral más justo, equitativo y sostenible en el contexto agrario de la ciudad de Ica.

Objetivos: Objetivo General: Determinar el impacto de la desconexión digital y la longitud de la jornada laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022. **Objetivos Específicos:** Analizar la influencia de la desconexión digital en el nivel de estrés y bienestar psicológico de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica. Determinar si existe una relación entre la longitud de la jornada laboral y el descanso laboral adecuado de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica. Evaluar el impacto de las horas extras en el rendimiento laboral de los empleados de las empresas agrarias en la ciudad de Ica.

Hipótesis: Hipótesis General: La desconexión digital y la longitud de la jornada laboral impactan fuertemente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, desencadenando resultados positivos o negativos para los trabajadores y para la empresa. **Hipótesis Específicas:** La desconexión digital influye de manera significativa en la reducción del nivel de estrés y el aumento del bienestar psicológico de los trabajadores agrarios.

Existe una relación directa entre la longitud de la jornada laboral y el descanso laboral adecuado de los trabajadores del sector agrario. Las horas extras pueden repercutir significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, dependiendo de si son compensadas conforme a Ley.

Variables: **a) Variable Independiente:** Es la parte principal, es la que personifica al problema y de ella dependen las variables dependientes. Con respecto a la variable de desconexión digital, Figueroa (2020) señala que se trata del acto de desconectarse o abstenerse del uso de dispositivos electrónicos y tecnologías digitales, como teléfonos móviles, computadoras, tabletas y redes sociales, durante un período de tiempo determinado. Lo cual es una práctica consciente y voluntaria que busca reducir la exposición constante a la tecnología y permitir momentos de descanso, relajación y atención plena en actividades no digitales. En este aspecto la desconexión digital puede realizarse en diferentes contextos, en el ámbito laboral, se refiere específicamente al derecho del trabajador de no responder comunicaciones laborales (correos electrónicos, llamadas, etc.) fuera del horario de trabajo, con el fin de preservar su tiempo personal, descanso y bienestar. También puede aplicarse en el ámbito personal, donde las personas buscan dedicar tiempo a actividades como lectura, ejercicio, socialización cara a cara o simplemente disfrutar del entorno sin la distracción de la tecnología. **b) Variable dependiente:** Es la que depende del principal, es utilizada en sus diversas formas y se desprenden multiplicidad de indicadores, de esta manera se valida a la hipótesis principal. De acuerdo con Lasaosa (2022) la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un empleado está obligado a prestar sus servicios laborales a un empleador. Es decir que se refiere a la cantidad de horas diarias o semanales que un trabajador dedica a realizar sus labores en el lugar de trabajo o bajo la supervisión del empleador. En este aspecto se debe tener en consideración que la distribución y duración de la jornada laboral pueden variar según las leyes laborales y las políticas de cada país y empresa; siendo que, en muchos lugares, la jornada laboral típica es de ocho (8) horas diarias lo que suma un total de cuarenta (40) horas semanales. Sin embargo, también existen diferentes modalidades de jornadas laborales, como las jornadas a tiempo parcial (menos de 40 horas semanales) o jornadas especiales para ciertos sectores o actividades.

Operacionalización de variables: De la hipótesis general: La desconexión digital y la longitud de la jornada laboral impactan fuertemente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, desencadenando resultados positivos o negativos para los trabajadores y para la empresa. Se extraen dos variables: a) Variable independiente (X): "Desconexión digital": Dimensiones: TIC y salud mental. Indicadores: 1) Teletrabajo, 2) Bienestar social. b) Variable dependiente: (Y) "Jornada laboral". Dimensiones: Descanso laboral, rendimiento laboral y horas extras. Indicadores: 1) Cansancio laboral, 2) Productividad laboral, 3) Explotación laboral.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El término “estrategia” proviene del vocablo griego antiguo “strategos”, que originalmente hacía referencia al “general al mando del ejército”, lo que explica su uso inicial en el ámbito militar, como se puede observar en el tratado clásico “El arte de la guerra” de Sun Tzu. Con el tiempo, el concepto fue adoptado en otros campos, incluyendo el académico y el de la investigación científica, donde se entiende como el conjunto de procedimientos metodológicos aplicados de manera planificada y sistemática para dotar al estudio de credibilidad y rigor científico. En este contexto, la estrategia se concibe como una acción racional, consciente y premeditada, orientada al logro de un objetivo específico: en este caso, la construcción del trabajo de investigación. En el presente estudio, se adopta una estrategia deliberada que surge como resultado de un conjunto de acciones de carácter laboral, especialmente aquellas relacionadas con los efectos de la desconexión digital en el entorno laboral agrario.

2.1. Tipo, nivel, diseño y método de investigación: **2.1.1. Tipo de investigación:** El estudio a realizarse es de tipo básica, pues como señala Carrasco (2006) este tipo de investigaciones se enfoca en el estudio y la generación de conocimiento sin una aplicación o utilidad práctica inmediata; por lo que su objetivo es explorar, comprender y explicar fenómenos y principios fundamentales, con el fin de ampliar la comprensión científica en un campo particular. Este tipo de investigación busca establecer teorías, conceptos y leyes que sirvan como base para investigaciones futuras y para el desarrollo de aplicaciones prácticas en otros contextos. El enfoque metodológico es cuantitativo, ya que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de encuestas estructuradas aplicadas a una muestra representativa de trabajadores. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se caracteriza por medir fenómenos, establecer relaciones entre variables y utilizar herramientas estadísticas para analizar los datos. Este enfoque permite examinar de manera objetiva el impacto de la desconexión digital y la extensión de la jornada laboral sobre dimensiones clave como la salud mental, el descanso laboral y el rendimiento laboral.

2.1.2. Nivel de investigación: El nivel de esta investigación es descriptivo, ya que se orienta a caracterizar y analizar el comportamiento de las variables dentro del contexto de las empresas del sector agrario en la ciudad de Ica, durante el periodo 2021–2022. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación descriptiva “sirve para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto a un contexto particular, investigar nuevos problemas e identificar conceptos o variables promisorias”. Este nivel permite observar y medir de forma cuantitativa cómo se manifiestan determinados fenómenos (como el estrés, la fatiga o la desconexión tecnológica) en un grupo específico, delimitado en tiempo y espacio. Para ello, se encuestó tanto a trabajadores (personal administrativo) que se desempeñan o desempeñaron bajo modalidad de

teletrabajo como a ciertos directivos de las empresas agrarias (propietarios, gerentes generales y jefes de recursos humanos), con el fin de obtener una visión integral y contextualizada de las condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores del sector. **2.1.3. Diseño de investigación:** Con respecto al diseño este ha sido enfocado como no experimental pues como expresa Arias (2021) en este diseño metodológica el investigador observa y recopila datos sin manipular deliberadamente variables o establecer un control directo sobre las condiciones del estudio. Es decir, en este tipo de diseño, se realiza un análisis de las variables tal como se presentan en su contexto natural, sin intervención o manipulación por parte del investigador. De igual forma se tiene que es un diseño correlacional pues el mismo Arias (2021) expreso que este diseño busca determinar la vinculación entre dos o más variables, razón por la cual, este tipo de diseño no implica la manipulación de variables, sino que se centra en el análisis estadístico de la vinculación entre las variables para identificar si existe una correlación positiva, negativa o nula entre ellas. Es útil para identificar patrones o tendencias en los datos y establecer la fuerza y dirección de la relación entre las variables. Finalmente, el diseño de la investigación es también descriptivo, pues conforme Arias (2021) expresa este diseño tiene como objetivo principal describir características, comportamientos o fenómenos en su contexto natural, sin manipulación o control de variables. En este tipo de diseño, se recopilan datos a través de observaciones, encuestas, entrevistas o análisis de documentos para proporcionar una representación precisa y detallada de los eventos o sujetos estudiados, permitiendo identificar relaciones estadísticamente significativas entre las variables, sin establecer causalidad, lo que es coherente con el enfoque cuantitativo utilizado en esta investigación. **2.1.4. Métodos a utilizar:** Las orientaciones metodológicas expuestas en el trabajo de investigación son las más usuales en el campo investigatorio del Derecho y otras ciencias afines, tenemos los siguientes: **a) Método del análisis – síntesis:** Según Páez Warton (1995), el análisis consiste en separar o dividir un hecho social en sus partes o componentes para estudiarlas de forma aislada, identificar su verdadera naturaleza y describir los elementos que la conforman. Por otro lado, la síntesis implica la integración de las partes en un todo, con el objetivo de reconstruir los elementos previamente analizados, incorporando aspectos recientemente descubiertos para obtener una visión global. En este sentido, cada vez que se realiza una síntesis, se está produciendo conocimiento científico. Este método resulta pertinente para comprender, en conjunto, los elementos que conforman la desconexión digital y la jornada laboral en las empresas del sector agrario. **b) Método inductivo – deductivo:** De acuerdo con Quiroz Salazar (1998), el método inductivo permite obtener conocimientos generales a partir de observaciones particulares, mientras que el método deductivo parte de conocimientos generales para llegar a conclusiones particulares. Ambos métodos no se oponen, sino que constituyen una unidad dialéctica dentro del proceso investigativo. **c) Método descriptivo – explicativo:** Tamayo (1990) sostiene que el método descriptivo se encuentra en un segundo nivel del conocimiento científico, y puede aplicarse tanto en estudios cuantitativos como

cualitativos. En el caso de estudios cuantitativos, se enfoca en muestras grandes, mientras que los cualitativos suelen centrarse en pocos casos, pero con mayor profundidad. Este método permitirá identificar las características y dinámicas laborales en el sector agrario de Ica. Asimismo, según Kerlinger (1981), el método explicativo se orienta a construir modelos que expliquen el porqué y el cómo del fenómeno estudiado. Este tipo de explicación se basa en el razonamiento sistemático y reflexivo del investigador.

2.2. Población, muestra y muestreo

a) Población: Según Ary Donald et al. (1987), “El primer paso para llevar a cabo un buen muestreo, primero definir la población o universo de estudio, que se representa en las operaciones estadísticas con la letra mayúscula (N)”. La población o universo en las investigaciones sociales es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación. Se debe tener en cuenta que para las investigaciones jurídicas-sociales se acostumbra utilizar dos tipos de poblaciones: Población Objetiva, que es a población total pero no disponible, y la Población Accesible que es disponible, y, es precisamente la que sirve a la presente investigación. Por su parte Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que este término de población alude al conglomerado completo de individuos que comparten entre todos una característica o cualidad específica y que son objeto de estudio. Siendo que esta puede ser grande o pequeña, y puede estar compuesta por personas, objetos, animales, lugares o cualquier otro elemento que sea relevante para la investigación y representa el universo total de interés sobre el cual se quiere hacer inferencias o generalizaciones a partir de los datos obtenidos. En el estudio, la población a procesar está conformada por cuatrocientas (400) unidades o participantes, entre ellos, propietarios y/o socios, gerentes, jefes de recursos humanos y personal administrativo del sector agrario.

Población o Marco Muestral de estudio:

Unidad de observación	Provincia de Ica
Propietarios y/o socios	20
Gerentes Generales	100
Jefes de Recursos Humanos	130
Personal administrativo	150
TOTAL	400

b) Muestra: Según Grajales Guerra (2008), la muestra es el subconjunto de la población o universo, seleccionado por métodos diversos, a fin de que el grupo seleccionado represente de manera apropiada a toda la población, es decir, una muestra representativa, y al procedimiento donde se

realiza la selección del subgrupo se llama muestreo. Al seleccionar la muestra debemos definir la unidad de análisis, es decir, los individuos, grupos, organizaciones, comunidad, eventos, situaciones, etc, una vez definida la unidad de análisis, se procede a delimitar o distribuir a la población que formará parte de la investigación. Su distribución será en base a los participantes, tal como indica la población de estudio. Por su parte, Bravo Sierra (1994) menciona que, “Las muestras son una parte de una conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica, en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos”. El presente estudio se encuentra representado por ciento sesenta (160) unidades o participantes. La muestra de estudio es de tipo probabilístico, ya que las unidades de muestreo fueron seleccionadas mediante métodos aleatorios, que permiten efectuar inferencias estadísticas válidas a la población en base a la teoría de las probabilidades, tal como se ilustra a continuación:

- a. Tamaño de la muestra:** A fin de determinar el tamaño mínimo de muestra requerido para aplicar las encuestas, se utilizó la fórmula estadística para el cálculo de muestra en poblaciones finitas:

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

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = tamaño de la población (400 personas)
- Z = valor de la distribución normal estándar para un 95% de nivel de confianza (1.96)
- P = probabilidad esperada de ocurrencia del fenómeno (0.5)
- Q = probabilidad complementaria (1 – P = 0.5)
- e = margen de error permitido (0.05)

Encontrar la muestra mínima:

$$\begin{aligned} n &= \frac{400 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (400 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \\ n &= \frac{400 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 399 + 3.8416 \cdot 0.25} \\ n &= \frac{384.16}{0.9975 + 0.9604} = \frac{384.16}{1.9579} \approx 196.2 \end{aligned}$$

El tamaño de la muestra recomendado sería 196 personas, para un margen de error del 5% y nivel de confianza del 95%.

- b. Distribución de la muestra:** La distribución de la muestra se determina puntualizando proporcionalmente en relación con el tamaño del marco muestral de cada grupo considerado por el estudio. El tamaño de muestra recomendado para este estudio, calculado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, fue de 196 participantes. Sin embargo, debido a limitaciones logísticas y de acceso al personal de algunas empresas, se logró aplicar las encuestas a un total de 160 personas, muestra que sigue siendo representativa de la población total de 400 individuos, tal como muestra a continuación:

Nº	Unidad de observación	Marco Poblacional	$F = \frac{N^\circ}{N}$	Tamaño de Muestra
1	Propietarios y/o socios	20	0.40	8
2	Gerentes Generales	100	0.40	40
3	Jefes de Recursos Humanos	130	0.40	52
4	Personal administrativo	150	0.40	60
TOTAL		400		160

- c. Técnica de muestreo:** Se empleó la técnica de muestreo no probabilístico, debido a que los participantes de la muestra fueron seleccionados en función de la accesibilidad y disponibilidad para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, pudiendo variar de acuerdo a cada grupo de estudio, tal como se ilustra líneas arriba.

2.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión

- Propietarios
- Socios
- Gerentes Generales
- Jefes de área
- Cargos de confianza
- Profesionales afines

b) Criterios de exclusión

- Ex funcionarios
- Antiguos socios
- Personas ajenas

- Participantes sin relación laboral

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

a) La técnica de investigación: La técnica de investigación se entiende como el conjunto de procedimientos y herramientas que permiten al investigador recolectar, organizar y analizar datos de manera sistemática y rigurosa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2021), las técnicas son "los medios concretos que se emplean para recolectar o analizar datos, como las encuestas, entrevistas, observaciones o análisis de contenido" (p. 233). En el presente estudio, se empleó una técnica de investigación de campo, orientada a la recolección directa de datos mediante instrumentos estructurados.

- **La técnica de la Observación.** –La observación es una técnica fundamental en la investigación social, permitiendo al investigador obtener datos directos del entorno y los sujetos de estudio. Según Martín (2012), la observación es "la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, especialmente de la vista, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas y hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente o preparados o manipulados, es decir controlados de alguna forma por el investigador" (p. 85). En el presente estudio, se empleó la observación como técnica para comprender la realidad laboral de los participantes y su experiencia con la desconexión digital, mediante el contacto directo y el análisis de su entorno organizacional.

b) Los instrumentos de Investigación: Grajales Guerra (2008) señala que: "Es un recurso material que utiliza el investigador como medio para registrar los datos de las variables del estudio, con lo cual podrá responder a la pregunta del investigador. Estos instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, que garantizan la calidad de los datos, pues la calidad de los datos recabados dará valor e importancia al análisis de los datos y las conclusiones".

- **Encuesta.** - González & Ramírez (2022) señalan que, "La encuesta es una técnica de investigación que emplea procedimientos estandarizados para recolectar y analizar datos de una muestra representativa de una población más amplia. Su objetivo es explorar, describir, predecir y/o explicar características específicas del universo estudiado. Este método se caracteriza por la aplicación de cuestionarios estructurados que permiten la comparación sistemática de respuestas, facilitando el análisis estadístico y la generalización de resultados".

2.5. Análisis, interpretación y procesamiento de datos

Según Bernal (2016), para el análisis de datos se emplean las siguientes etapas:

- **Herramienta estadística:** Se utilizó el software IBM SPSS versión 26 para realizar el análisis estadístico descriptivo de las variables y sus respectivas dimensiones.
- **Ingreso de datos:** Previamente, se elaboró una plataforma de fichas en IBM SPSS V.26, codificando las respuestas de cada ítem o pregunta del instrumento aplicado (cuestionarios estructurados) a los participantes in situ, en el sector agrario.
- **Obtención de resultados:** Los datos fueron organizados y procesados según criterios establecidos, permitiendo caracterizar el sector agrario mediante la elaboración de tablas y gráficos que reflejan las constantes y variables analizadas.
- **Interpretación y discusión:** Las tablas y figuras estadísticas fueron interpretadas con objetividad, y los resultados obtenidos fueron comparados con investigaciones similares.
- **Conclusiones:** Se establecieron conclusiones basadas en los objetivos planteados y en los hallazgos obtenidos, a partir de las cuales se formularon recomendaciones relacionadas con el tema investigado.

III.- PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

"IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA JORNADA LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGRARIO DE ICA, 2021-2022"

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 1

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

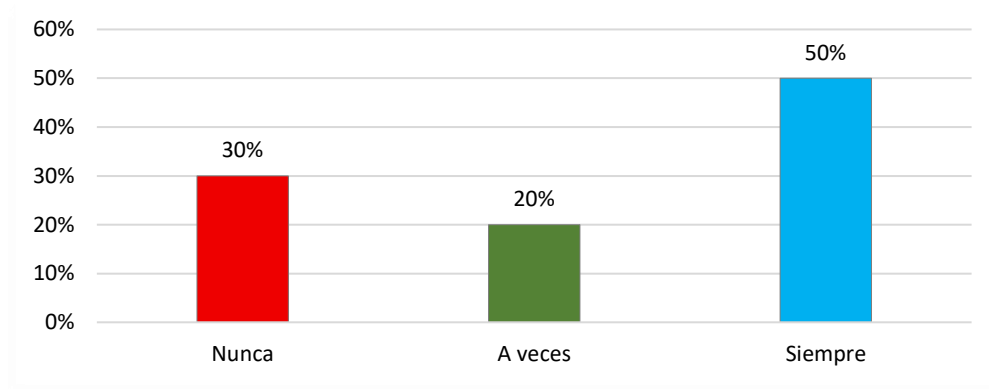
1. CONSIDERA AL TELETRABAJO COMO UNA OPCIÓN VIABLE EN EL SECTOR AGRARIO.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	48	30%
A veces	32	20%
Siempre	80	50%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 1

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 1, y la Figura 1, se verifica que, 48 participantes (30%), presentan un nivel regular sobre la opción del Teletrabajo en el agro, mientras 32 participantes (20%) presentan un nivel bajo sobre el teletrabajo, en cambio 80 participantes (50%) presentan un horizonte regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 2

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

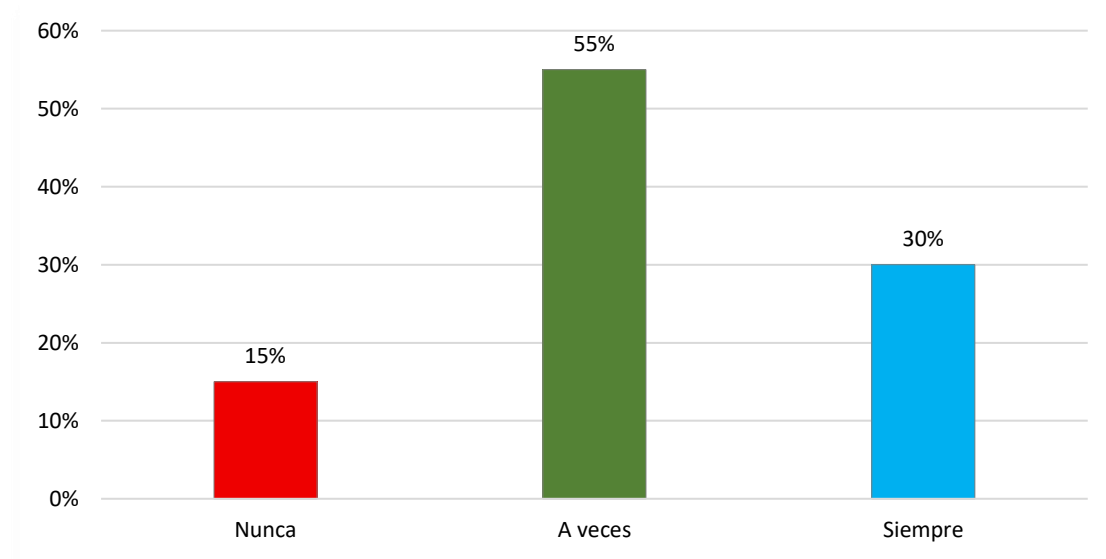
2. CONSIDERA QUE EL USO EFECTIVO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL INFLUYE POSITIVAMENTE EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	15%
A veces	88	55%
Siempre	48	30%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 2

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 2, y la Figura 2, se verifica que, 24 participantes (15%), consideran que el uso efectivo de la desconexión digital nunca influye positivamente en su desempeño de los trabajadores, mientras que 88 participantes (55%) consideran a veces si contribuye en su desempeño, en cambio 48 participantes (30%) manifiestan que el uso correcto de su descanso siempre influye en el ejercicio de sus labores.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 3

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

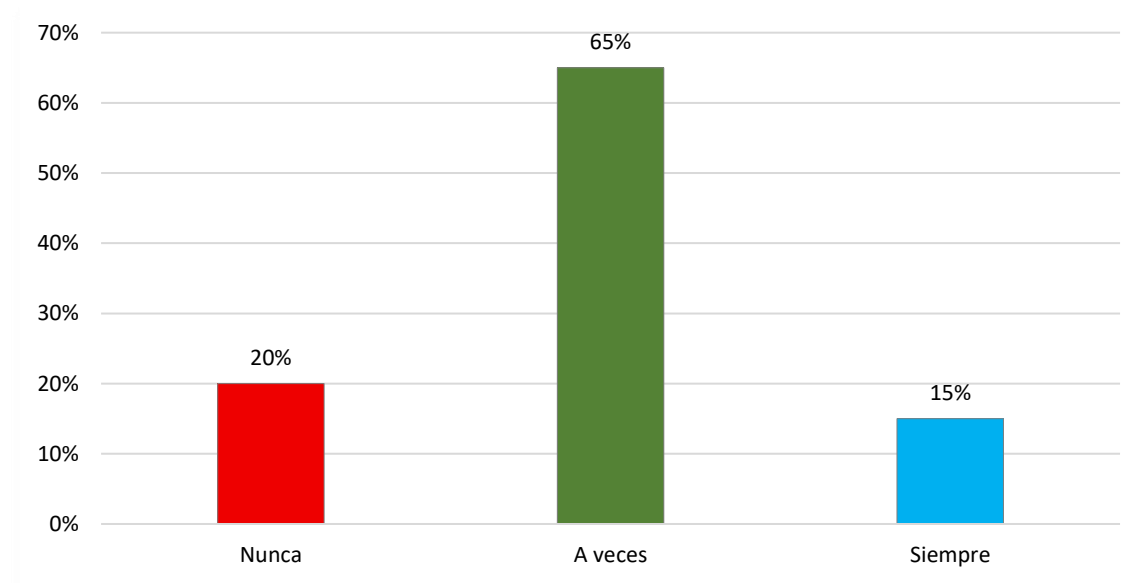
3. CONSIDERA QUE EL EMPLEO DEL TELETRABAJO MEJORA LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	32	20%
A veces	104	65%
Siempre	24	15%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 3

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 3, y la Figura 3, se aprecia que, 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta la utilización del teletrabajo mejora la productividad de los trabajadores, por otro lado 104 participantes (65%) presentan una posición alta sobre la pregunta, en cambio 32 participantes (20%) prima un nivel regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 4

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

4. CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES PUEDEN ADAPTARSE FACILMENTE AL TRABAJO DIGITAL

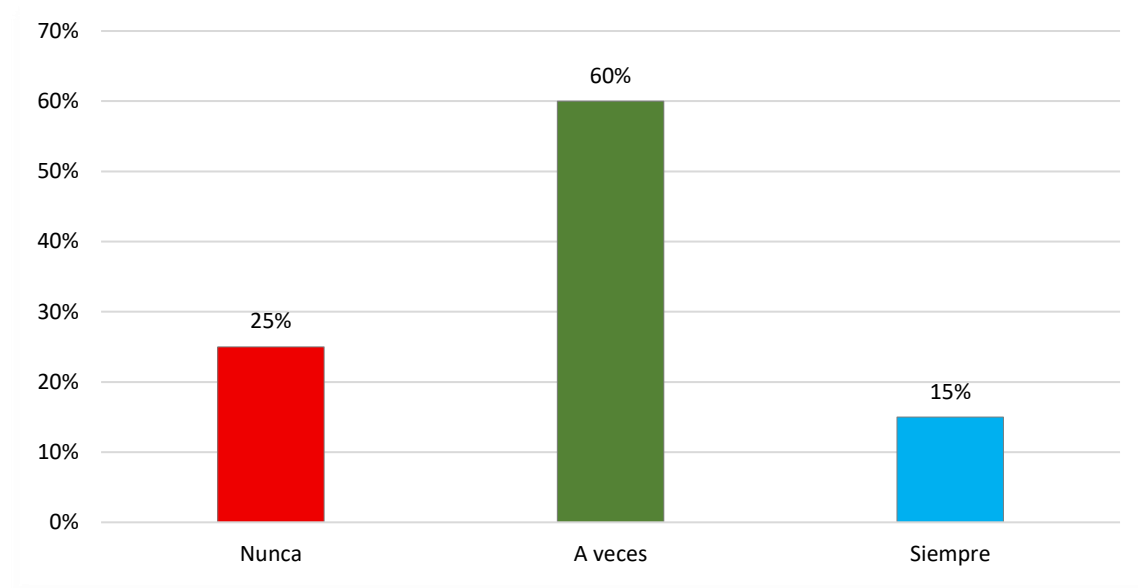
VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	40	25%
A veces	96	60%
Siempre	24	15%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 4

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE

DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 4, y la Figura 4, se aprecia que, 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta el personal se puede adaptar fácilmente al trabajo digital, por otro lado 96 participantes (60%) presentan una posición alta sobre la indicada pregunta, en cambio 40 participantes (25%) prima un nivel regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 5

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

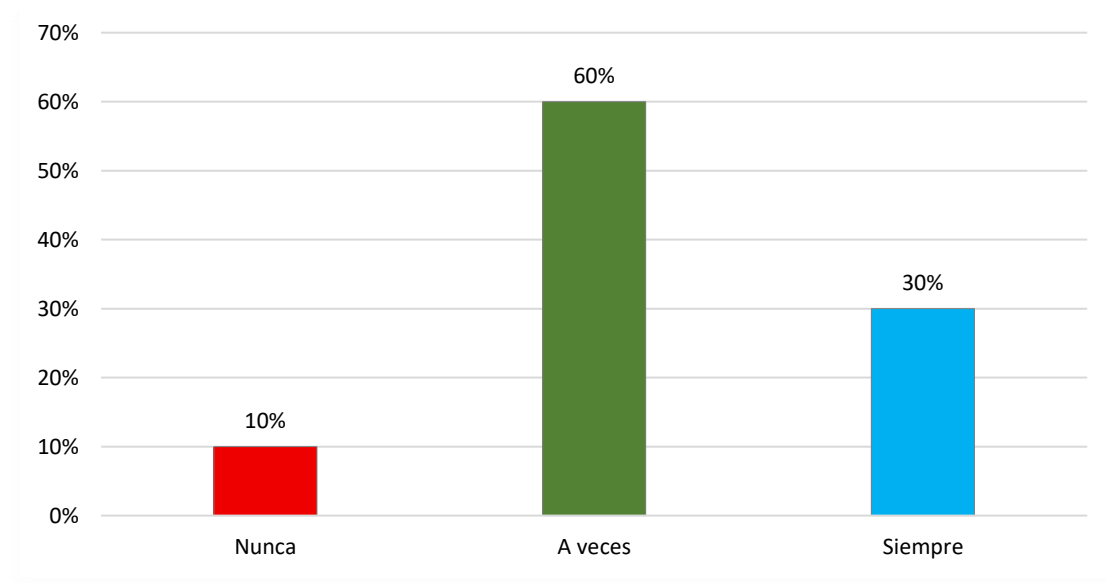
5. CONSIDERA QUE RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL CONTRIBUYE AL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS EMPLEADOS

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	10%
A veces	96	60%
Siempre	48	30%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 5

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 5, y la Figura 5, se aprecia que, 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo sobre que respetar la desconexión digital garantiza el bienestar emocional de los trabajadores, mientras que 96 participantes (60%) consideran que a veces si influye en su bienestar emocional, en cambio 48 participantes (30%) manifiestan que respetar la desconexión digital siempre influye positivamente.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 6

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

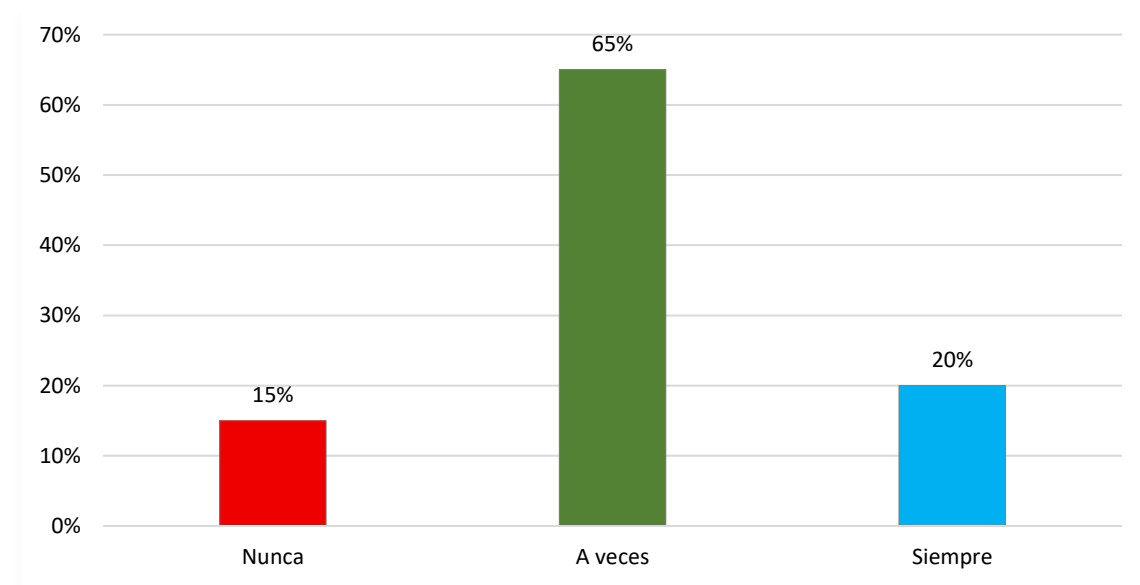
6. CONSIDERA QUE GARANTIZAR EL BIENESTAR Y LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES ES UN DERECHO

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	15%
A veces	104	65%
Siempre	32	20%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 6

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 6, y la Figura 6, se aprecia que, 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta el bienestar y la salud mental de la persona es un derecho, mientras que 104 participantes (65%) presentan un conocimiento regular sobre el tema, en cambio 32 participantes (20%) manifiestan su actitud de regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 7

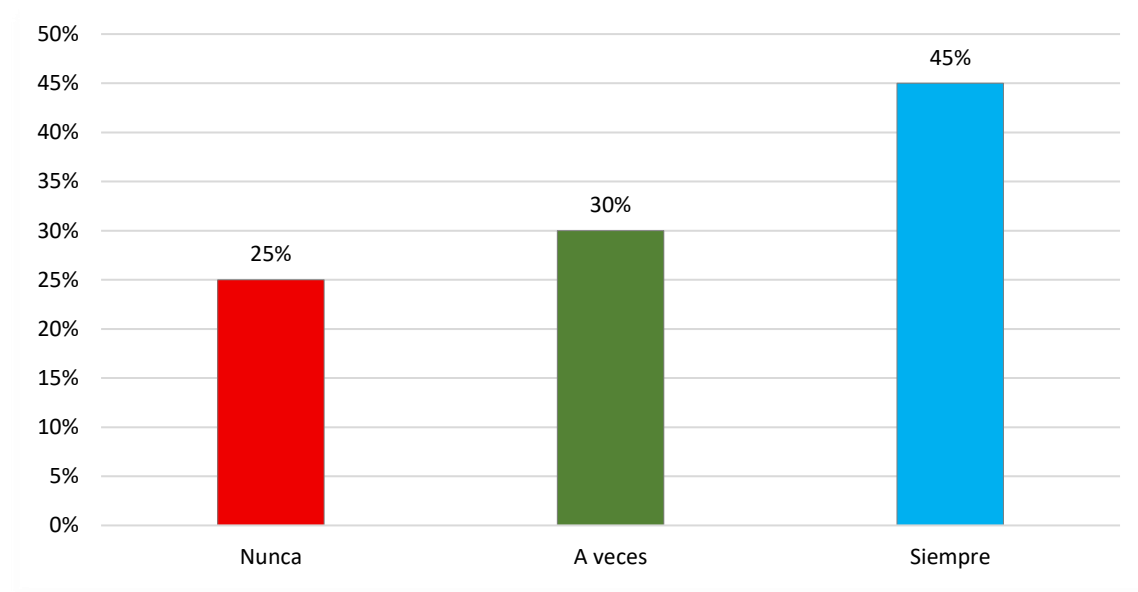
RESULTADOS SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

7. BRINDAR UN BUEN TRATO A LOS TRABAJADORES MEJORA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	40	25%
A veces	48	30%
Siempre	72	45%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 7



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 7, y la Figura 7, se aprecia que 40 participantes (25%), presentan un nivel bajo ante la pregunta, si el buen trato al trabajador en el cumplimiento de su trabajo será productivo. Por otro lado, 48 participantes (30%) manifestaron que a veces se cumple. Luego 72 participantes (45%) señalan que el buen trato siempre contribuye al trabajo productivo.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 8

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

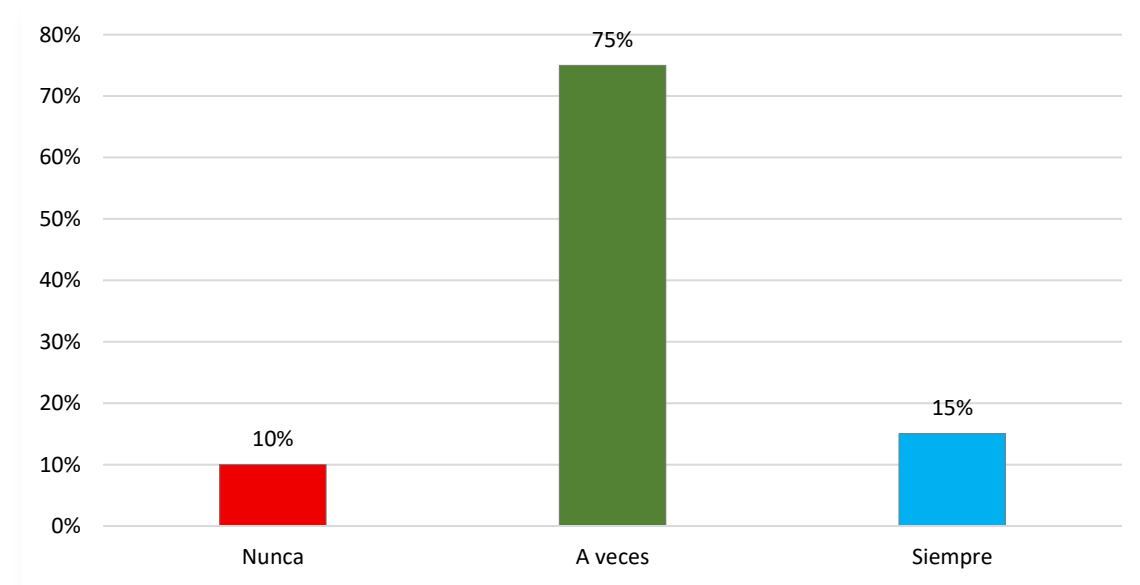
8. EL USO DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL TRABAJO DEBE LIMITARSE A UN PERIODO DE TIEMPO CONCRETO

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	10%
A veces	120	75%
Siempre	24	15%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de SPSS V.26.

FIGURA 8

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 8, y la Figura 8, se aprecia que, 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo ante la pregunta la utilización de la digitalización debe ser por un periodo concreto, mientras que 120 participantes (75%) presentan un conocimiento regular sobre el tema, en cambio 24 participantes (15%) manifiestan su actitud de regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 9

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

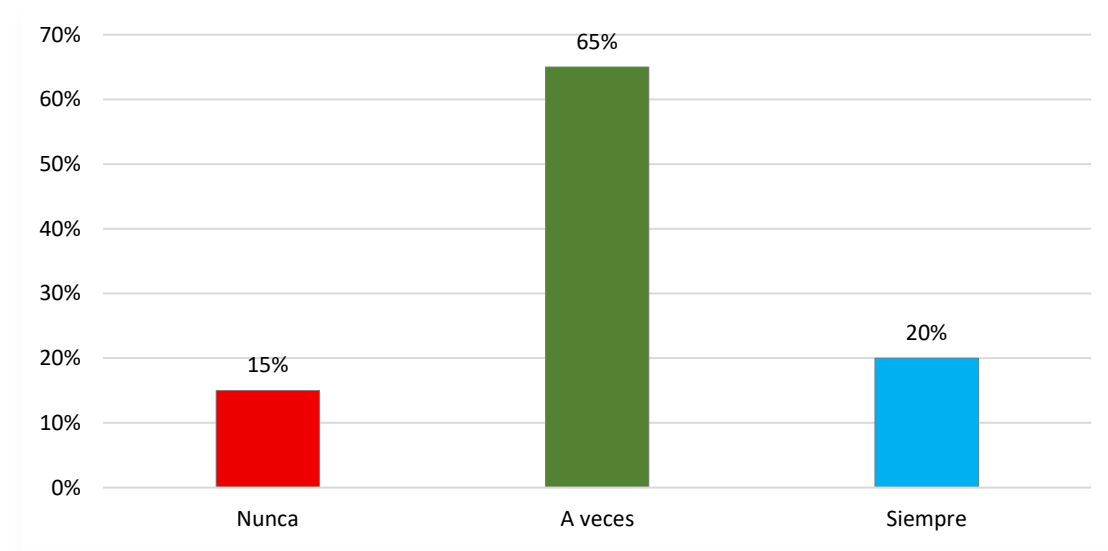
9. SE DEBE EVITAR EL USO DEL TELETRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL DEL TRABAJADOR

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	15%
A veces	104	65%
Siempre	32	20%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 9

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 9, y la Figura 9, se aprecia que, 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta si se debe evitar el uso del teletrabajo fuera de la jornada habitual del trabajador, por otro lado 104 participantes (65%) presentan una posición alta sobre el tema, en cambio 32 participantes (20%) prima un nivel regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 10

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

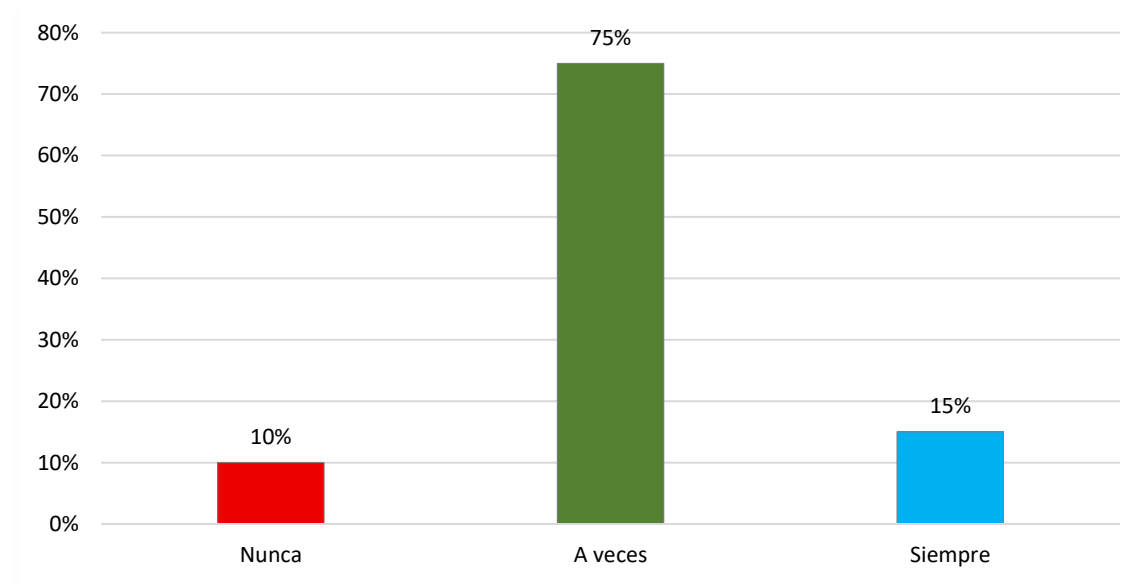
10. RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL CONTRIBUYE A REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	10%
A veces	120	75%
Siempre	24	15%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 10

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 10, y la Figura 10, se aprecia que, 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo ante la pregunta sobre respetar la desconexión digital contribuye a reducir los niveles de estrés laboral, por otro lado 120 participantes (75%) presentan una posición alta sobre la pregunta, en cambio 24 participantes (15%) prima un nivel regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 11

RESULTADOS SOBRE EL IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

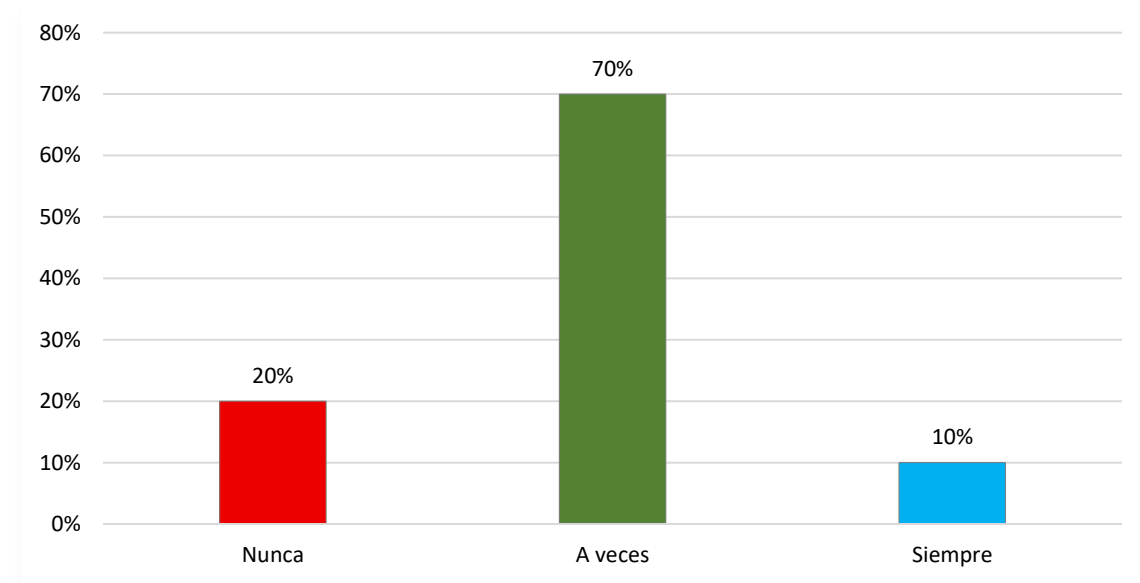
11. RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL CONTRIBUYE A PREVENIR EL CANSANCIO EMOCIONAL DEL TRABAJADOR

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	32	20%
A veces	112	70%
Siempre	16	10%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 11

BARRAS VERTICALES DE FRECUENCIAS PORCENTUALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 11, y la Figura 11, se aprecia que, 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo ante la pregunta respecto a que respetar la desconexión digital previene el cansancio emocional, por otro lado 112 participantes (70%) presentan una posición alta sobre la pregunta, en cambio 32 participantes (20%) prima un nivel regular.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 1

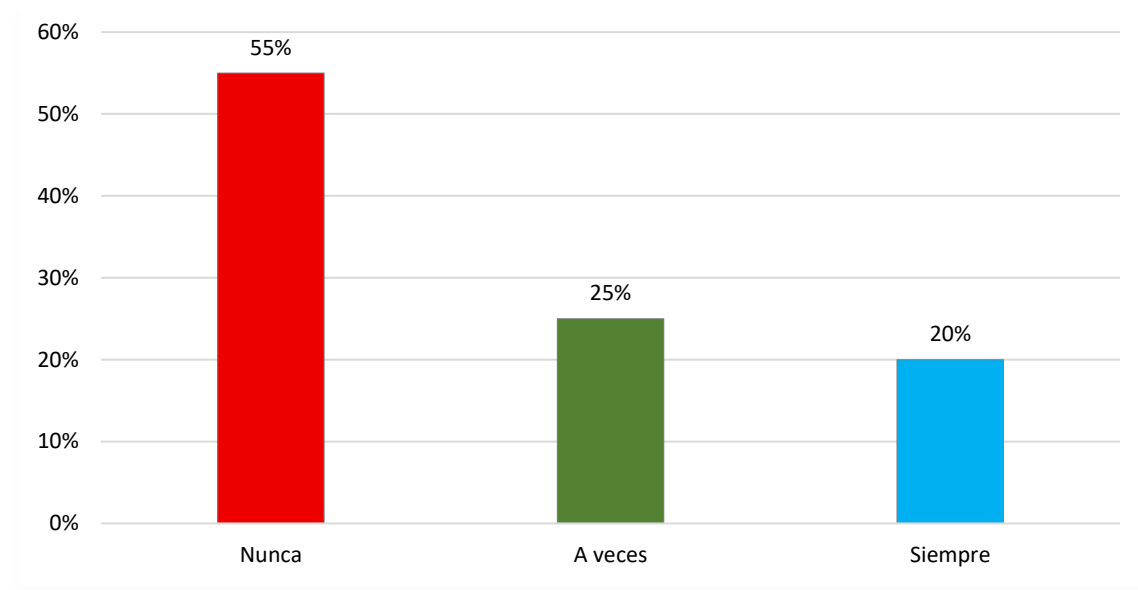
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

1. EL TIEMPO QUE EL TRABAJADOR ESTA OBLIGADOS A PRESTAR SUS SERVICIOS ES DE OCHO HORAS.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	88	55%
A veces	40	25%
Siempre	32	20%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 1



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 1, y la Figura 1, se aprecia 88 participantes (55%), presentan un buen nivel ante la pregunta el tiempo que el trabajador está obligado a prestar sus servicios es de ocho horas diaria, por otro lado 40 participantes (25%) presentan una posición mediatizada, pero 32 participantes (20%) opinan que siempre, es una minoría.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 2

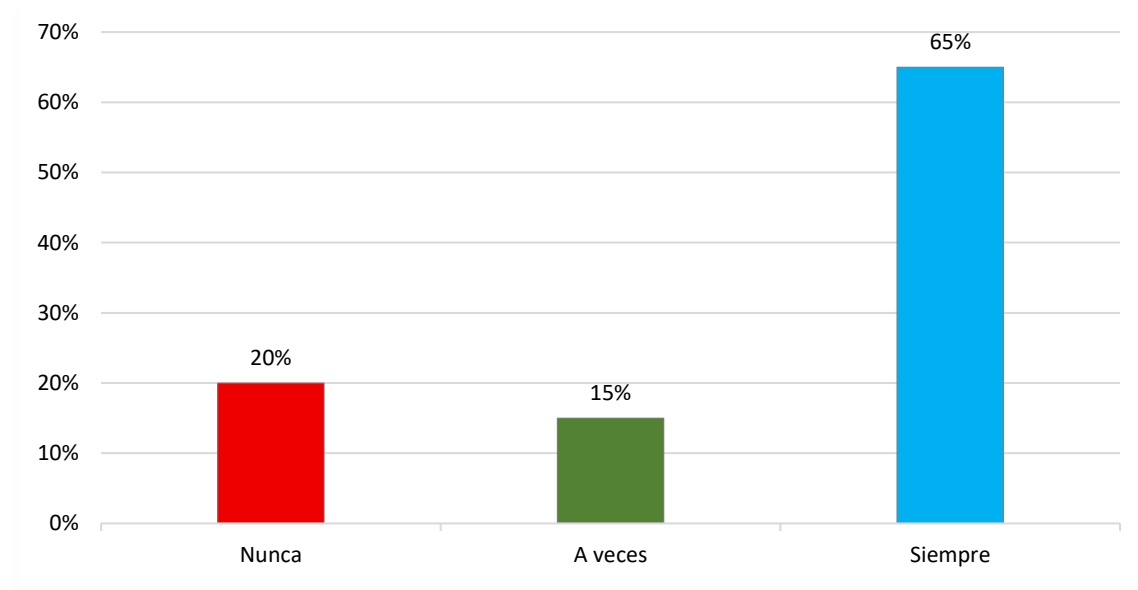
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

2. EL TRABAJADOR AL CUMPLIR CON LAS HORAS DE TRABAJO MERECE DESCANSO.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	32	20%
A veces	24	15%
Siempre	104	65%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 2



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 2, y la Figura 2, se aprecia 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta el trabajador al cumplir con las horas de trabajo merece descanso. Por otro lado, 32 participantes (20%) presentan una posición regular, pero 104 participantes (65%) prima una buena posición.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 3

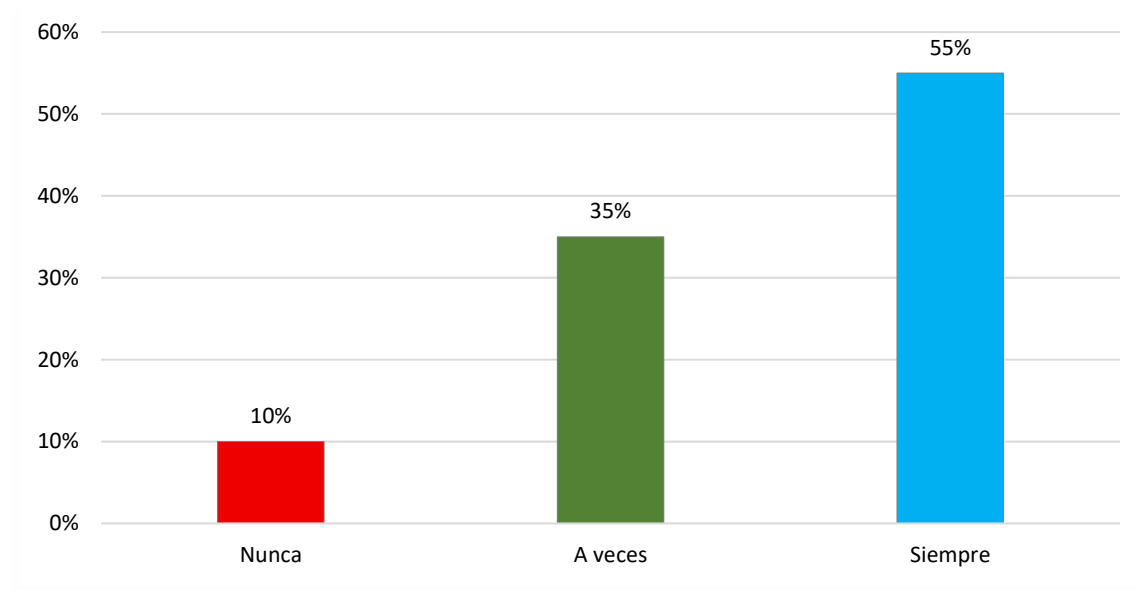
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

3. EL CANSANCIO LABORAL TRAE CONSECUENCIAS NEGATIVAS COMO LAS FATIGAS, EL ESTRÉS, DESMAYOS.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	10%
A veces	56	35%
Siempre	88	55%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 3



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 3, y la Figura 3, se aprecia 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo ante la pregunta si el cansancio laboral trae consecuencias negativas como las fatigas, el estrés, desmayos. Luego 56 participantes (35%) manifiestan a veces se da, y 88 participantes (55%) manifestaron si trae consecuencias.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 4

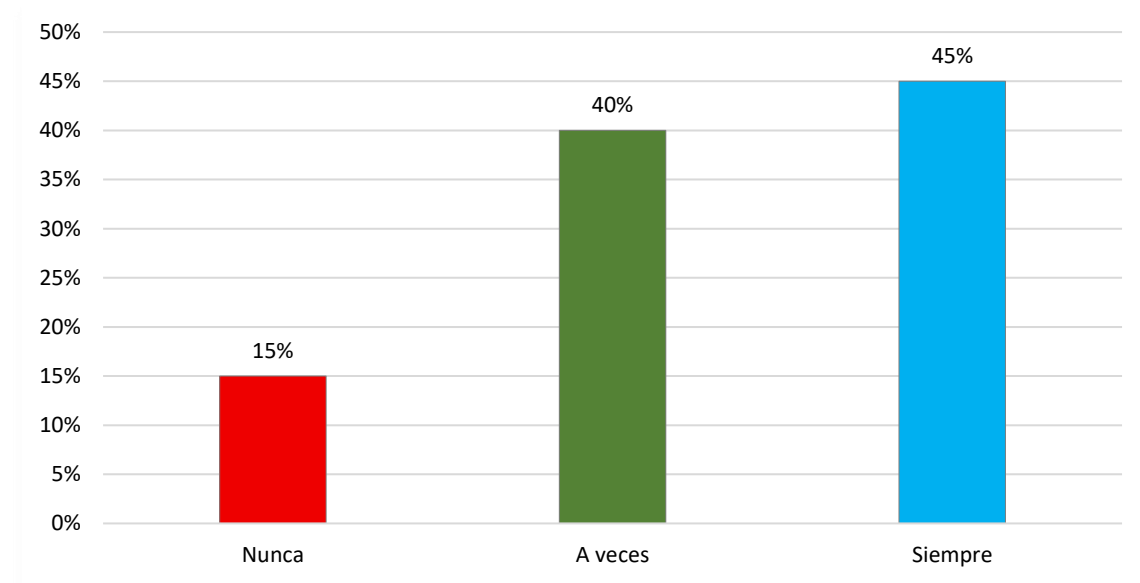
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

4. LA MODALIDAD DE TELETRABAJO IMPACTA POSITIVAMENTE EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	15%
A veces	64	40%
Siempre	72	45%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 4



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 4, y la Figura 4, se aprecia que 24 participantes (15%), consideran que el trabajo bajo la modalidad del teletrabajo nunca impacta de manera positiva en su calidad de vida. Luego, 64 participantes (40%) manifestaron que el teletrabajo a veces repercute en su vida personal positivamente; mientras que, 72 participantes (45%) dijeron la modalidad del teletrabajo siempre contribuye en su calidad de vida.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 5

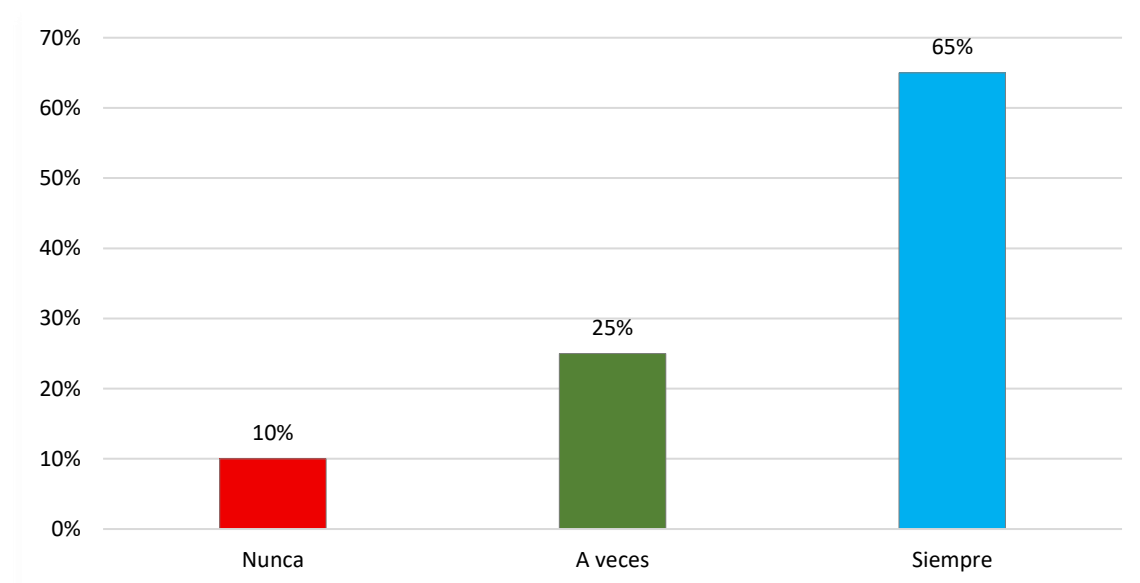
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

5. EL RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES Y EL PAGO OPORTUNO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRARIO CONTRIBUYE AL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	10%
A veces	40	25%
Siempre	104	65%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 5



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 5, y la Figura 5, se aprecia que, 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo ante la pregunta, si el respeto de los derechos laborales y el pago oportuno a los trabajadores del agro aumenta la productividad de la empresa. De otro lado, 40 participantes (25%) manifestaron que a veces este factor contribuye en el aumento de la productividad, pero 104 participantes (65%) dijeron que el respeto a sus derechos y el pago oportuno de su remuneración siempre promueve el aumento de productividad.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 6

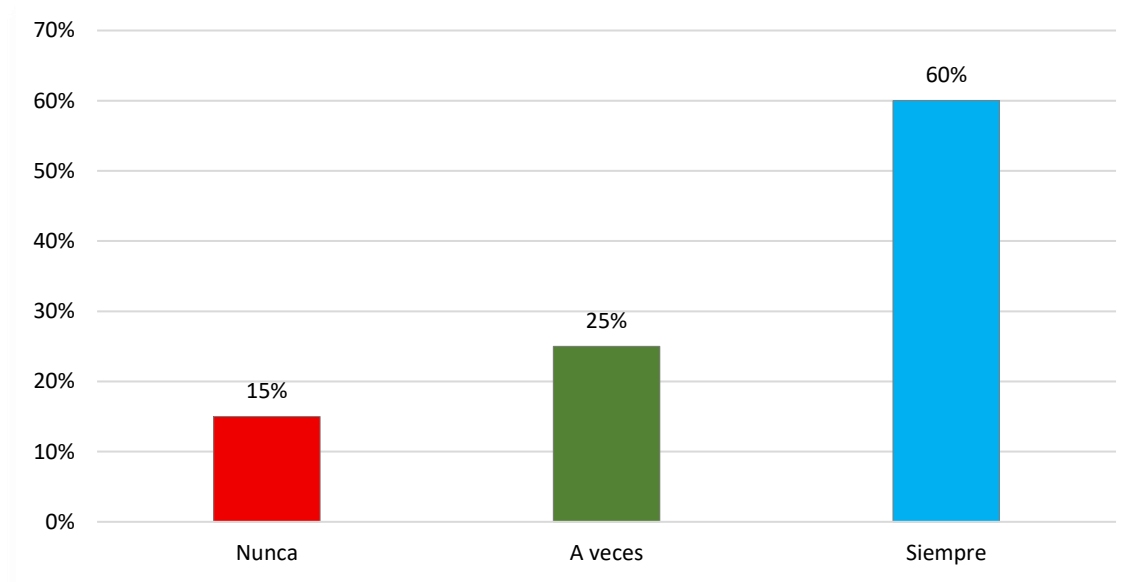
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

6. NO SE DEBE RECARGAR LAS HORAS DE TRABAJO O EXTRAS AL TRABAJADOR.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	15%
A veces	40	25%
Siempre	96	60%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 6



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 6, y la Figura 6, se aprecia 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta no se debe recargar las horas de trabajo extras al trabajador. Por otro lado, 40 participantes (25%), opinan con una posición independiente, pero 96 participantes (60%) que manifestaron siempre se da.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 7

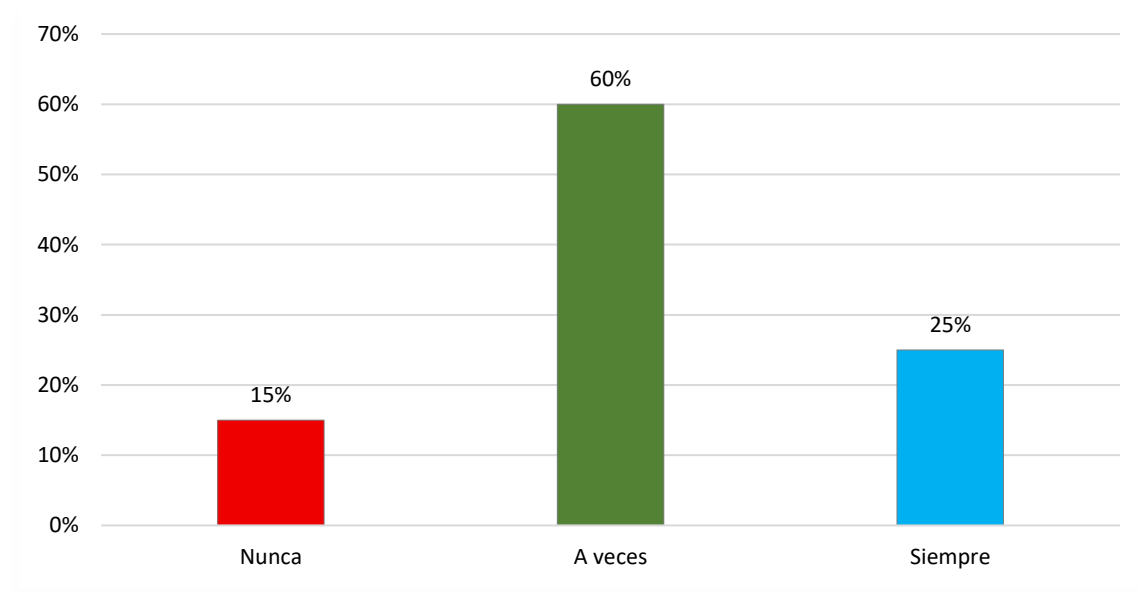
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

7. REALIZAR HORAS EXTRAS DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO ES ESTRESANTE.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	15%
A veces	96	60%
Siempre	40	25%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 7



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 7, y la Figura 7, se aprecia que 24 participantes (15%), presentan un nivel bajo ante la pregunta, si el trabajo en horas extras en el sector agrario es estresante. A parte 96 participantes (60%) opinan a veces, luego 40 participantes (25%) manifiestan que siempre es estresante.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 8

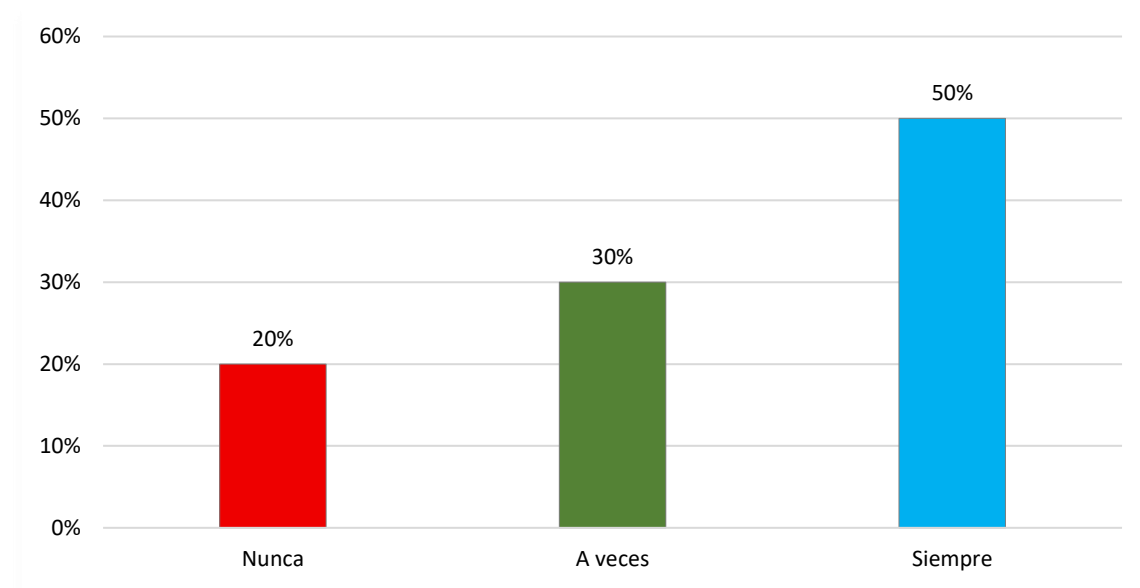
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

8. LA EXPLOTACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO ES NO RESPETAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	32	20%
A veces	48	30%
Siempre	80	50%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 8



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 8, y la Figura 8, se aprecia que 32 participantes (20%), presentan un nivel bajo ante la pregunta, si la explotación en el sector agrario es no respetar los derechos laborales de los trabajadores. Por otro lado, 48 participantes (30%) manifestaron a veces, luego 80 participantes (50%) dijeron siempre se da.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 9

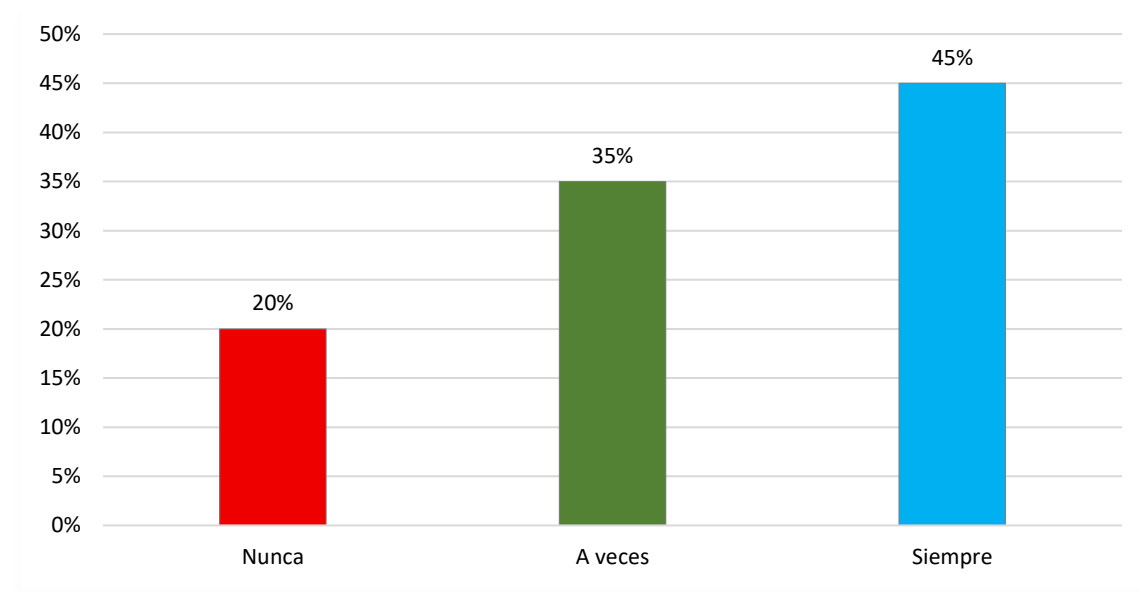
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

9. TRABAJAR HORAS EXTRAS BAJO CONTROL DIGITAL ES UNA PRÁCTICA CONTRARIA A LOS DERECHOS LABORALES.

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	32	20%
A veces	56	35%
Siempre	72	45%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 9



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 9, y la Figura 9, se aprecia que 32 participantes (20%), presentan un nivel bajo ante la pregunta, si es un acto anti laboral trabajar horas extras bajo el control digitalizado. A parte 56 participantes (35%) opinan a veces resulta antilaboral, pero 72 participantes (45%) considera antilaboral trabajar horas extras bajo supervisión digital.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 10

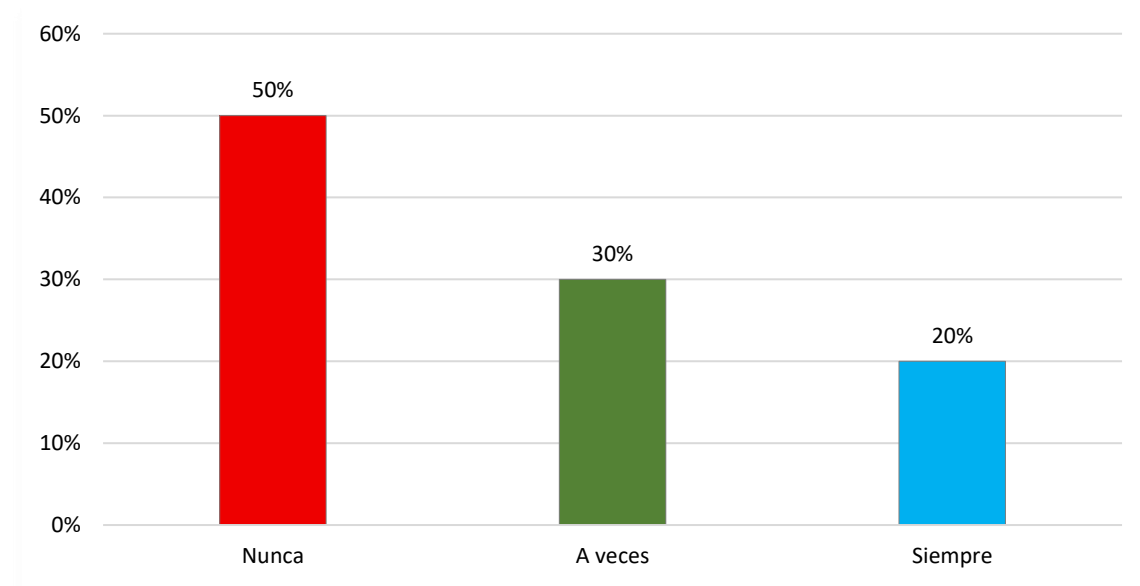
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

10. LAS EMPRESAS REALIZAN ALGÚN TIPO DE CONTROL O MONITOREO DE LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN CASOS DE FATIGA FÍSICA O MENTAL

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	80	50%
A veces	48	30%
Siempre	32	20%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 10



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 10, y la Figura 10, se aprecia que 80 participantes (50%), consideran que nunca hay control respecto a la salud del trabajador, si padece de fatiga laboral. Por otro lado, 48 participantes (30%) manifestaron que a veces hay control. Luego 32 participantes (20%) dijeron siempre hay control.

3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 11

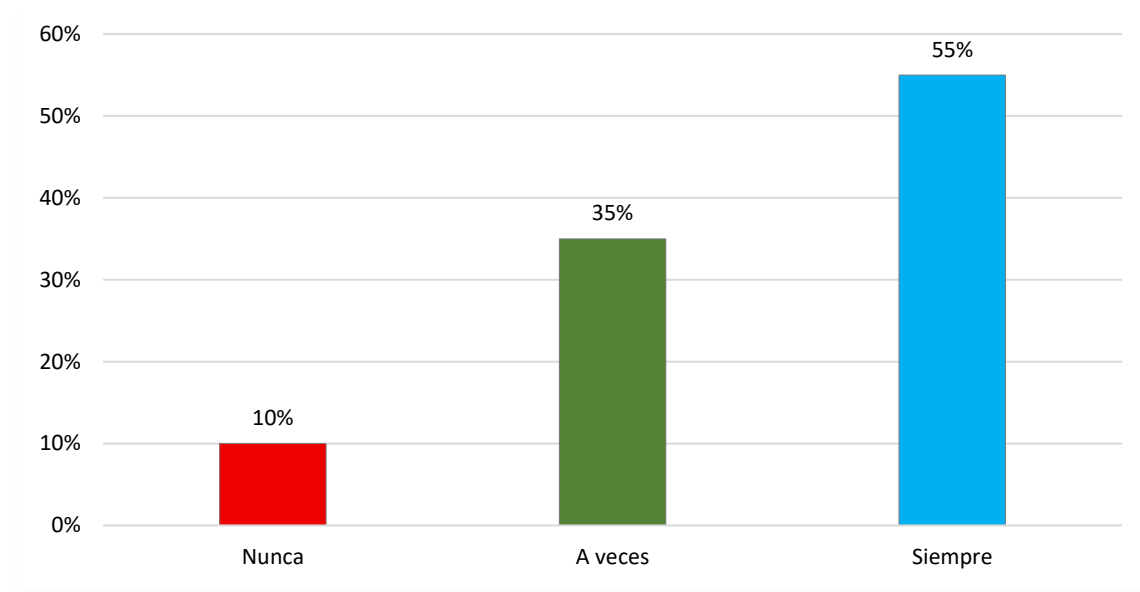
RESULTADOS SOBRE LA JORNADA LABORAL.

11. LA CARGA LABORAL QUE RECIBE LE PROVOCA SENSACIÓN FRECUENTE DE CANSANCIO LABORAL (FÍSICO Y/O PSICOLÓGICO)

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	10%
A veces	56	35%
Siempre	88	55%
TOTAL	160	100%

Nota: Elaboración propia, base de datos de SPSS V.26.

FIGURA 11



INTERPRETACIÓN:

De la Tabla 11, y la Figura 11, se aprecia que, 16 participantes (10%), presentan un nivel bajo ante la pregunta si la carga de trabajo le produce cansancio físico y mental, así también, 56 participantes (35%) manifestaron que a veces la carga de trabajo les provoca sensación de fatiga. De otro lado, 88 participantes (55%) dijeron que su carga de trabajo siempre les provoca cansancio laboral.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

En esta sección correspondiente a la discusión de resultados, empezaremos analizando la Hipótesis Específica 1, seguidamente la Hipótesis Específica 2 y finalmente analizaremos la Hipótesis General.

En esta sección correspondiente a la discusión de resultados, empezaremos analizando la Hipótesis Específica 1, seguidamente la Hipótesis Específica 2 y finalmente analizaremos la Hipótesis General.

En cuanto a la Hipótesis Específica 1: Se planteó que la desconexión digital influye de manera significativa en la reducción del nivel de estrés y el aumento del bienestar psicológico de los trabajadores agrarios. El estudio de contrastación y estrecha relación se da con el contenido de la Tabla N° 10 sobre Desconexión Digital, en la que se captura las respuestas obtenidas de 120 participantes (75%) consideran que a veces dicha desconexión contribuye a reducir el estrés laboral, un 10% considera que nunca influye en sus niveles de estrés, y un 15% considera que siempre respetar su descanso laboral a través de la desconexión digital repercute en reducir sus niveles de estrés. De igual manera, de la Tabla N° 5 se obtuvo que 96 participantes (60%), consideran que a veces respetar la desconexión digital de los empelados favorece en el bienestar emocional de los mismos, mientras que solo un 10% opinó el respeto a la desconexión digital nunca repercute en su bienestar psicológico. Frente a ello, se tiene que, la desconexión digital permite que los trabajadores tengan un bajo nivel de estrés y lógicamente gocen de bienestar psicológico, permitiéndoles un descanso laboral eficaz, sin responder comunicación alguna como mensajes, correos electrónicos y otros. No obstante, de la Tabla N° 7 sobre Jornada Laboral se obtuvo que 80 encuestados (50%) consideran que la explotación en las jornadas del sector agrario es un acto antilaboral; asimismo, de la Tabla N° 9 de Jornada Laboral, se aprecia que 72 participantes (45%) opinan que siempre el trabajar horas extras bajo el control digital es una practica contraria a los derechos laborales de los trabajadores; es decir, a pesar de la íntima relación entre la desconexión digital y el bienestar emocional de los trabajadores, este descanso laboral no se respeta a cabalidad.

Luego, la Tabla N° 3 sobre Desconexión Digital, muestra los resultados obtenidos de 104 individuos (65%), quienes presentan una posición alta sobre la pregunta, si la utilización del teletrabajo mejora la productividad de los trabajadores, mayoritariamente opinan que a veces existiendo dudas. Por otro lado 32 individuos (20%), consideran que su utilización no produce mejoras, así también, 24 individuos encuestados (15%) manifiestan que el empleo de la modalidad de teletrabajo siempre contribuye positivamente en la productividad de los trabajadores. En ese sentido, para los trabajadores del sector agrario estudio, que utilizan como instrumento el teletrabajo si mejora la productividad, pero los resultados para las dimensiones son preocupantes y de opiniones inadecuadas, tal como lo manifiesta Del Águila y Guillermo (2019) en su estudio ilustra de qué forma el Derecho a la Desconexión Virtual aún no regulado en nuestro país transgrede la jornada laboral

diaria que se encuentra estimulada en el D. Leg. N° 728, es en tal razón que se recabó datos a expertos en temas laborales y sobre el avance tecnológico en la utilización del teletrabajo para una mejora de la producción agraria.

En cuanto a las Hipótesis Específicas 2 y 3, se planteó que la Jornada Laboral y el Descanso Laboral se encuentran íntimamente vinculados; y, que compensar de acuerdo a Ley las horas extras efectuadas por los trabajadores, repercute beneficiosamente en su rendimiento laboral; lo señalado de condice con los resultados obtenidos en la presente investigación, veamos la tabla N° 1, sobre resultados de la Jornada Laboral, dice: El tiempo que el trabajador está obligado a prestar sus servicios es de ocho horas diarias laborales, tiene una relación muy importante entre el enfoque de la indicada hipótesis y lo indicado en la tabla 1, en la que se muestran las respuestas obtenidas del marco muestral, de 88 participantes (55%), que indica el trabajador debe prestar sus servicios de ocho horas, manifestando que nunca se cumple, deduciendo que los empleadores no respetan lo indicado, y se excede en demasía de horas. Luego 40 participantes (25%), manifestaron que a veces se cumple las ocho horas indicadas; mientras que, un bloque de 32 participantes (20%), manifestaron que siempre se respeta las ocho horas de trabajo. De otro lado, de la Tabla N° 3, sobre Jornada Laboral se tiene que, 88 personas (55%) consideran que siempre el cansancio laboral trae consecuencias negativas como las fatigas, estrés, desmayos; otras 56 personas (35%) opinan que a solo a veces el cansancio laboral trae consecuencias, y un 10% de los encuestados opina que nunca se tienen consecuencias. Sobre ello, es relevante señalar que el trabajador debe trabajar las ocho horas obligatorias a diario (jornada típica), así lo indica el D. Leg. N° 728 y su reglamento, y otras normas afines.

En cuanto a la Hipótesis General, quedó sentada la posición que la desconexión digital y la longitud de la jornada laboral impactan fuertemente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, pudiendo desencadenar resultados positivos o negativos para ellos y para la empresa. A respecto, la Tabla N° 11 sobre Desconexión Digital, refleja que a criterio de 112 de los participantes (70%) el respetar la desconexión digital a veces contribuye a prevenir el cansancio emocional de los mismos, mientras que 16 de ellos (10%) considera que el respeto a este derecho siempre ayudará a prevenir el cansancio emocional. Aunado con ello, de la Tabla N° 5 sobre Jornada Laboral, se obtuvo que, según 104 de los encuestados (65%) respetar sus derechos laborales y el pago oportuno de sus remuneraciones repercute positivamente en el aumento de la productividad de la empresa, mientras que un 25 % de los participantes, opina que solo a veces el respeto a sus derechos puede reflejarse en el aumento de productividad y un 10 % indica que nunca influye. Finalmente, de la Tabla N° 11 sobre Jornada Laboral, señala que, para 16 participantes (10%) la carga laboral que recibe no le genera agotamiento laboral, luego 56 de los encuestados (35%) señala que a veces la carga laboral les genera cansancio laboral, mientras que un 55% de los encuestados consideran que la carga laboral que reciben siempre les provoca un agotamiento físico y mental. Según Gonzales (2022), busco la importancia que tiene

el hecho de regular el derecho a la desconexión virtual, pues hay que entender que el empleador tiene el rol fundamental de resguardar los derechos laborales de los trabajadores; razón por la que, con los resultados obtenidos lo que se busca es reflejar el impacto que tiene el respecto de la desconexión digital y su relación con la longitud de la jornada laboral que realizan los trabajadores del sector agrario, a fin de proponer mejoras desde el enfoque del descanso laboral y la salud en el trabajo, de manera que tanto los trabajadores como los empleadores puedan obtener los resultados positivos que desencadena un correcto ejercicio del derecho a la desconexión digital.

V. CONCLUSIONES

La tesista propone las siguientes conclusiones:

Primera: Después de culminar el trabajo de investigación, se concluye que la desconexión digital debe ser considerada como una variable fundamental, ya que, al regular el uso de las tecnologías de la información y comunicación fuera del horario laboral, permite preservar los límites entre la vida personal y laboral, promoviendo así la salud mental y el bienestar del trabajador en el sector agrario.

Segunda: En relación con la jornada laboral, se reconoce que las modalidades flexibles de trabajo, como el teletrabajo desde el hogar u otros espacios equipados con tecnologías TIC, contribuyen al desarrollo de relaciones laborales más saludables, fomentan la motivación de los empleados y tienen un impacto positivo en la productividad.

Tercera: Los empleadores deberían implementar o fomentar los esquemas de trabajo híbrido, que combinen jornadas presenciales con virtuales, durante periodos previamente establecidos, con el fin de preservar el bienestar emocional, psicológico y social de los trabajadores, sin comprometer la eficiencia operativa de las organizaciones.

Cuarta: En el contexto del sector agrario, es esencial proteger la calidad de vida de los trabajadores, evitando la sobre exigencia laboral y la dependencia excesiva de herramientas tecnológicas. Es prioritario establecer límites claros en la jornada laboral para garantizar condiciones dignas, ya que los trabajadores agrarios representan un pilar fundamental para sus familias y para el desarrollo socioeconómico de la región.

VI. RECOMENDACIONES

La tesista propone las siguientes recomendaciones:

1ro.- Se recomienda a los empleadores establecer y declarar períodos concretos de desconexión digital, durante los cuales los trabajadores no estén obligados a utilizar tecnologías digitales. En dichos lapsos, se debe garantizar el derecho al descanso o fomentar actividades que reduzcan el estrés y favorezcan el equilibrio emocional.

2do.- Se recomienda respetar el tiempo de descanso en el hogar, considerando que este constituye un derecho constitucional y está respaldado por la normativa laboral vigente. El empleador debe abstenerse de interrumpir dicho tiempo con tareas laborales fuera del horario establecido.

3ro.- Se recomienda cumplir estrictamente con la jornada laboral establecida, ya sea de ocho horas diarias o la estipulada en el contrato. Asimismo, se deben respetar los días no laborables —como feriados, sábados y domingos— para que los trabajadores puedan disfrutar de su vida familiar y personal.

4to.- Se recomienda evitar el uso excesivo de tecnologías digitales en el ámbito laboral, especialmente en el trabajo virtual. En caso de que el uso de estas herramientas sea intensivo, se sugiere que cada empresa del sector agrario revise y actualice sus reglamentos internos, incorporando medidas preventivas frente a posibles enfermedades ocupacionales (como estrés, fatiga, parálisis facial, entre otras), y que el empleador asuma la responsabilidad correspondiente mediante compensaciones económicas o cobertura de tratamientos médicos.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 122-136.
- Ailen, F. (2022). Teletrabajo: las modificaciones producidas por la pandemia de covid-19 en la jornada laboral el derecho del empleado a la desconexión digital. <https://repositorio.uai.edu.ar/items/b794755a-c77c-4ea1-9316-5f6e0f991fa9>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (E. C. EIRL (ed.)).
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak*, 42, 89-126. <https://addi.ehu.es/handle/10810/44716>
- Barbaran, X., & Ganggini, G. (2022). Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102023>
- Benavides, F., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133-146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Brito, M., & Romero, C. (2022). Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 5(21), 210-222.
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista de Investigación UNMSM*, 23(46). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (San Marcos (ed.)).
- Cerna, J. (2020). La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54392>

- Cifuentes, D., & Londoño, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Revista de Investigación Administración e Ingeniería*, 8(1), 12-20. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1638>
- Del Aguila, M., & Guillermo, L. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Donayre, P. (2023). Trabajo remoto y condiciones laborales en una entidad del estado de la Región de Ica 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120001>
- Doumet, G., & Méndez, Y. (2020). Teletrabajo: Regreso a la Esclavitud Laboral. [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51018>
- FAO. (2021). El sector agrícola en el desarrollo sostenible. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Figuerola, E. (2020). El derecho a la desconexión digital. Entre el derecho al descanso y los deberes laborales. In Palestra Editores S.A.C. (Ed.), *Derechos fundamentales: Actas de las V Jornadas Nacionales de Derechos* (1era ed.).
- García, A. (2022). La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital. *Laborem*, 19(26), 53-74. <https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/4>
- Gonzales, R. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho Y Justicia*, 7(21), 197–227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- González, M., & Ramírez, L. (2022). La encuesta como técnica de investigación en ciencias sociales. *Atención Primaria*, 54(3), 145-150. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2022.01.005>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

- Kuhn, T. (2021). *La estructura de las revoluciones científicas* (adaptación actualizada). Editorial Académica.
- Lasaosa, E. (2022). Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral (Editorial Aranzadi S.A.U. (ed.)).
- Leyva, A. (2020). La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social [Tesis de titulación, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6656>
- López, J., Martínez, S., & Pérez, A. (2021). Estrés laboral y bienestar en el trabajo. *Revista Psicología y Salud*, 33(1), 23-34.
- Martín, L. (2012). *Manual teórico-práctico de investigaciones sociales: Apuntes preliminares* (pp. 85–96). Espacio Editorial.
- Mascarell, D. (2019). El concepto TIC en la educación en Artes Visuales en nuestra contemporaneidad. Influjos educativos en el aprendizaje en movilidad en el siglo XXI. *Quaderns Digitals*, 89, 50-64. <https://roderic.uv.es/handle/10550/74054>
- Megino, D., & Lanzadera, E. (2020). El derecho a la desconexión digital: Delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria*, 18, 64-91. <https://investigacion.ubu.es/documentos/5f9371fe2999527d210a4ccl>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2022). *Guía sobre infracciones laborales y sanciones*. Lima.
- Montesdeoca, A. (2021). La desconexión digital en la negociación colectiva. Congreso Internacional " Retos Internacionales En El Entorno de La Industria 4.0." <https://repositorio.upct.es/handle/10317/9866>
- Montgomery, D. C., Runger, G. C., & Hubele, N. F. (2021). *Introducción a la estadística aplicada*. Wiley.
- Mora, C., & Puma, A. (2020). La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4220>

- Muñoz, C., Cardona, D., Restrepo, D., & Carolina, A. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. CES Psicología, 15(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-0802022000200151&script=sci_arttext
- OECD. (2021). *Manual de conceptos empresariales*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021). *Informe anual sobre derechos humanos*.
- Organización Mundial de la Salud (WHO). (2022). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. OMS.
- Pérez, L., & Gómez, F. (2023). *Impacto de los avances tecnológicos en las organizaciones*. Revista de Innovación y Tecnología, 10(1), 12-25.
- Rivera, N. (2019). El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores servicio Servial SAC-Surco Lima, 2018. [Tesis de titulación, Universidad De Huánuco]. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2209>
- Rosenbaum, F. (2020). Tecnología y relaciones laborales: lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución? Universidad Católica Del Uruguay, 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7625056>
- Saavedra, L. (2022). La desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en tiempo de COVID-19 en las Instituciones Públicas, Hualmay 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91066>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). México, D.F.: Editorial Limusa.
- Valderrama, L., Parra, M., Palencia, F., Robles, W., Duarte, A., & Cadena, Y. (2023). El concepto de bienestar: una construcción desde la revisión de la literatura y la perspectiva de actores institucionales y comunitarios de la ciudad de Bogotá (Colombia). Universitas Médica, 64(2). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UMED/64-2\(2023\)/6572524001/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UMED/64-2(2023)/6572524001/index.html)
- Vallecillo, M. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 8(1), https://ejcls.adapt.it/index.php/ride_adapt/article/view/836

VIII. ANEXOS

- **Anexo N° 1:** Consentimiento informado
- **Anexo N° 2:** Matriz de Consistencia
- **Anexo N° 3:** Matriz de Operacionalización de Variables
- **Anexo N° 4:** Ficha de Encuesta
- **Anexo N° 5:** Artículo sobre: "La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital".
- **Anexo N° 6:** Solicitud de autorización para realizar encuesta
- **Anexo N° 7:** Tomas fotográficas: Trabajo de campo

ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quien suscribe el presente documento es _____, quien ha sido invitado y se le ha dado la información necesaria para colaborar en la investigación que lleva por título: "Impacto de la desconexión digital y la jornada laboral en las empresas del sector agrario de Ica, 2021-2022", y que cuenta con el respaldo institucional de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

De igual forma manifiesto que entiendo que el objetivo general del presente estudio es: Determinar cuál es el impacto de la desconexión digital y la longitud de la jornada laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022. En tal sentido, se me ha explicado que mi participación consiste en responder un cuestionario con preguntas cerradas que evalúan aspectos laborales relacionados con el teletrabajo, la jornada laboral y la desconexión digital. Toda la información que proporcione será tratada de forma confidencial, registrada bajo un código informático sin revelar mi identidad, y utilizada únicamente con fines académicos. Tengo pleno derecho a negarme a participar o retirarme en cualquier momento del proceso, sin necesidad de justificar mi decisión.

Doy mi consentimiento para participar voluntariamente en esta encuesta, entendiendo que mi colaboración es importante para el desarrollo de la presente investigación.

Firma del participante:

Fecha:

ANEXO N° 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Impacto de la desconexión digital y la jornada laboral en las empresas del sector agrario de Ica, 2021-2022					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Operacionalización de Variables	Metodología de la Investigación	Población y muestra / Técnica de recolección de datos
¿Cuál es el impacto de la desconexión digital y la longitud de la jornada laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022?	Determinar el impacto de la desconexión digital y la longitud de la jornada laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022.	La desconexión digital y la longitud de la jornada laboral impactan fuertemente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, desencadenando resultados positivos o negativos para los trabajadores y para la empresa.	De la Hipótesis General se extraen dos variables. 1.Variable Independiente: (X) Desconexión digital Sus indicadores: - Teletrabajo - Bienestar social. 2.Variable Dependiente: (Y) Jornada Laboral Sus indicadores: -Cansancio emocional -Productividad laboral -Explotación laboral.	Tipo de Investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño de investigación: No experimental, correlacional y descriptivo Métodos a utilizar: Análisis – síntesis, inductivo-deductivo, descriptivo-explicativo	Población: 400 trabajadores del sector agrario: personal administrativo, jefes de RR.HH., gerentes generales y propietarios. Muestra: 160 participantes. Tipo de muestra: Probabilístico. Técnica de muestreo: No probabilístico. Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento: Cuestionario.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo influye la desconexión digital en el nivel de estrés y bienestar psicológico de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022?	Analizar la influencia de la desconexión digital en el nivel de estrés y bienestar psicológico de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica.	La desconexión digital influye de manera significativa en la reducción del nivel de estrés y el aumento del bienestar psicológico de los trabajadores agrarios.			
¿Existe una relación entre la longitud de la jornada laboral y el descanso laboral adecuado de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022?	Determinar si existe una relación entre la longitud de la jornada laboral y el descanso laboral adecuado de los trabajadores de las empresas agrarias en la ciudad de Ica.	Existe una relación directa entre la longitud de la jornada laboral y el descanso laboral adecuado de los trabajadores del sector agrario.			
¿Cuál es el impacto de las horas extras en el rendimiento laboral de los empleados de las empresas agrarias en la ciudad de Ica, 2021-2022?	Evaluar el impacto de las horas extras en el rendimiento laboral de los empleados de las empresas agrarias en la ciudad de Ica.	Las horas extras pueden repercutir significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, dependiendo de si son compensadas conforme a Ley.			

ANEXO N° 3
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Fuente de información
Desconexión digital	Se refiere al acto de desconectarse o abstenerse del uso de dispositivos electrónicos y tecnologías digitales, como teléfonos móviles, computadoras, tabletas y redes sociales, durante un período de tiempo determinado. (Figueroa, 2020)	La variable será definida y cuantificada a través de una encuesta estructurada, dirigida a trabajadores del sector agrario de Ica. Las respuestas estarán basadas en la experiencia y percepción de los encuestados respecto a su acceso al derecho a desconectarse de las tareas laborales fuera del horario de trabajo.	TIC	Teletrabajo	Cuestionario	(Mascarell, 2019) (Cifuentes & Londoño, 2020)
			Salud mental	Bienestar	Cuestionario	(Muñoz et al., 2022) (Valderrama et al., 2023)
Jornada laboral	Es el período de tiempo durante el cual un empleado está obligado a prestar sus servicios laborales a un empleador. (Lasaosa, 2022)	La variable será definida y cuantificada mediante una encuesta estructurada, dirigida a trabajadores del sector agrario de Ica. Las respuestas estarán basadas en la experiencia y percepción personal de los encuestados respecto a la duración, condiciones y carga horaria de su jornada de trabajo habitual.	Descanso laboral	Cansancio emocional	Cuestionario	(Rosenbaum, 2020) (Leyva, 2020)
			Rendimiento laboral	Productividad laboral	Cuestionario	(Carhuayal, 2020) (Agudelo & Escobar, 2022)
			Horas extras	Explotación laboral	Cuestionario	(Rivera, 2019) (Doumet & Méndez, 2020)

ANEXO N° 4

ENCUESTA

I. INTRODUCCIÓN

Estimado amigo (a) el presente cuestionario tiene por objetivo recabar su opinión acerca de la tesis titulada: "Impacto de la desconexión digital y la jornada laboral en las empresas del sector agrario de Ica, 2021-2022".

II. INSTRUCCIONES

Marcar con objetividad y en forma sincera, ya que las respuestas que se brinda serán utilizadas exclusivamente con fines de investigación.

2.1. Encuesta: Sobre desconexión digital

- **Valoración:** Nunca (N) = 0, A veces (A.V.) = 1, Siempre (S) = 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas		
			S	AV	N
TIC Salud mental	Teletrabajo	1. Considera al teletrabajo como una opción viable en el sector agrario.			
		2. Considera que el uso efectivo de la desconexión digital influye positivamente en el desempeño de los trabajadores			
		3. Considera que el empleo del teletrabajo mejora la productividad de los trabajadores			
		4. Considera que los trabajadores pueden adaptarse fácilmente al trabajo digital			
	Bienestar social	5. Considera que respetar la desconexión digital contribuye al bienestar emocional de los empleados			
		6. Considera que garantizar el bienestar y la salud de mental de los trabajadores es un derecho			
		7. Brindar un buen trato a los trabajadores mejora la productividad laboral			
		8. El uso de la digitalización en el trabajo debe limitarse a un periodo de tiempo concreto			
		9. Se debe evitar el uso del teletrabajo fuera del horario laboral del trabajador			
		10. Respetar la desconexión digital contribuye a reducir el estrés laboral			
		11. Respetar la desconexión digital contribuye a prevenir el cansancio emocional del trabajador			

Muchas gracias por su participación.

2.2. Encuesta: Sobre la Jornada Laboral

- **Valoración:** Nunca (N) = 0, A veces (A.V.) = 1, Siempre (S) =2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas		
			S	AV	N
Descanso Laboral	Cansancio Laboral	1. El tiempo que el trabajador está obligado a presentar sus servicios es de ocho horas			
		2. El trabajador al cumplir las horas de trabajo merece descanso			
		3. El cansancio laboral trae consecuencias negativas como las fatigas, el estrés, desmayos.			
		4. La modalidad de teletrabajo impacta positivamente en la calidad de vida de los trabajadores			
		5. El respeto a los derechos laborales y el pago oportuno a los trabajadores del sector agrario contribuye al aumento de la productividad en la empresa			
Rendimiento Laboral	Productividad Laboral	6. No se debe recargar las horas de trabajo al trabajador			
		7. Realizar horas extras de trabajo en el sector agrario es estresante			
		8. La explotación en el sector agrario es no respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.			
Horas Extras	Explotación Laboral	9. Trabajar horas extras bajo control digital es una práctica contraria a los derechos laborales.			
		10. Las empresas realizan algún tipo de control o monitoreo de la salud laboral de los trabajadores, en casos de fatiga física o mental			
		11. La carga laboral que recibe le provoca sensación frecuente de cansancio laboral (físico y/o psicológico)			

Muchas gracias por su participación.

ANEXO N° 5

ARTÍCULO SOBRE “LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL”

Por: Álvaro García Manrique

RESUMEN: En el presente artículo, el autor tiene por objetivo analizar la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y sus mecanismos de protección por parte de la Inspección del Trabajo. Para ello, previamente se estudia el origen y las principales características del trabajo remoto en el Perú, por ser la modalidad para la cual se ha creado el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, para el autor este novedoso derecho debe extenderse a todo trabajador, incluyendo aquellos que realizan trabajo presencial.

PALABRAS CLAVE: Trabajo remoto, Covid-19, trabajo a distancia, jornada de trabajo, fiscalización inmediata, desconexión digital, inspección del trabajo, Sunafil.

ABSTRACT: In this article, the author aims to analyze the legal nature of the right to digital disconnection and its protection mechanisms by the Labour Inspection. For this, the origin and main characteristics of remote work in Peru are previously studied, as it is the modality for which the right to digital disconnection has been created. However, for the author, this novel right should be extended to all workers, including those who carry out on site work.

KEYWORDS: Remote work, Covid-19, working day, direct surveillance, digital disconnection, labor inspection, Sunafil.

SUMARIO: I. El trabajo remoto como medida de urgencia. II. La protección de la jornada máxima de trabajo. III. El derecho a la desconexión digital. IV. La fiscalización del respeto al derecho a la desconexión digital. V. Conclusión. Referencias.

I. EL TRABAJO REMOTO COMO MEDIDA DE URGENCIA

Según la Real Academia Española, imprevisible es aquello que *“no se puede prever”*. Por su parte, prever es entendido como *“ver con anticipación”* o *“conocer por algunas señales o indicios lo que ha de suceder”*.

Partiendo de estas premisas semánticas, la llegada del Covid-19 a nuestro país fue un suceso que, quizá, no cumpla al 100% con el requisito de imprevisibilidad pues ya desde los primeros meses del año 2020 en que la epidemia -aún no formalmente pandemia- venía azotando los continentes de Asia y Europa, era posible suponer que llegaría a Sudamérica y el Perú, indefectiblemente.

Lo que sí se puede asumir como evento imprevisible fue la disposición de los gobiernos -no solo el peruano- de que los ciudadanos se confinen en sus domicilios como medida de contención del nuevo virus, cuando el Covid-19 ya había sido decretado como pandemia en el mes de marzo de 2020 y los contagios se incrementaban exponencialmente. Al tratarse de un patógeno nuevo su comportamiento era desconocido por lo que la situación podía desbordar, como que en efecto desbordó. Ante ello, recordemos que los países, casi al unísono, empezaron a decretar medidas de ejecución inmediata como cuarentenas y confinamientos obligatorios.

¿Por qué nos detenemos en este punto? Porque, a nuestro criterio, ello explica la decisión del gobierno peruano de crear una figura nueva en nuestra legislación, nos referimos al trabajo remoto creado mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, publicado en el diario oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020, un (1) día antes del inicio de la llamada “cuarentena”.

Situémonos en los primeros meses del año 2020, el trabajo a distancia o fuera del centro de trabajo se encontraba regulado por el teletrabajo (Ley N° 30036 y su Reglamento) y, casi en el olvido, también por el trabajo a domicilio, aunque este último con normativa devenida en obsoleta pues sus disposiciones datan de antes del avance tecnológico de los tiempos modernos. En buena cuenta entonces, era el teletrabajo la única herramienta jurídica existente que compatibilice una medida como la cuarentena de un lado, y la continuidad de las actividades del otro.

Sin embargo, el teletrabajo no vino a tener el protagonismo que se hubiera querido en este contexto pandémico en que realmente se le podía necesitar. De hecho, en su oportunidad se dio a conocer que, al inicio de la pandemia, no llegaban a 3,000 las personas vinculadas a través del teletrabajo a nivel nacional, por lo menos según la información que arrojaba la planilla electrónica. Al respecto, “la pandemia del COVID-19 y las cuarentenas obligaron a que muchos trabajadores presten servicios desde casa. Según data oficial, en el Perú hemos pasado de 2,200 teletrabajadores a más de 240 mil asalariados en modo remoto en planillas”. (Toyama y Girao, 2021 p. 726).

La pregunta es ¿por qué?

Tal como está regulado en la Ley N° 30036 -por supuesto, vigente en marzo de 2020- el teletrabajo supone dos aspectos que, para nosotros, constituyen barreras de entrada: la necesidad de acuerdo para implementarlo y, sobre todo, la necesidad de acuerdo para mecanismo de compensación del costo de servicios, que debe asumir el empleador (energía, internet, etc.).

Aquí viene entonces a entrar en escena aquello de la “imprevisibilidad” que motivó la creación del trabajo remoto como alternativa al teletrabajo, con la urgencia que la situación ameritaba. La pandemia fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, el mismo día que se publicó el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el Covid-19, todo ello cuatro (4) días antes de disponerse la cuarentena y, reiteramos, de la creación del trabajo remoto.

Lo imprevisible no fue la llegada del Covid-19 al Perú sino la decisión del gobierno de implementar en el muy corto plazo una cuarentena obligatoria y de aplicación general a toda la ciudadanía, a excepción del personal de la salud, policial y otros que vinieron a conformar la “primera línea” de lucha contra la nueva enfermedad, así como el personal que laboraba para empresas que realizaban actividades esenciales (alimentos, medicinas, servicios financieros, entre otros).

Aquellas barreras antes señaladas que hacían poco atractivo (v.gr. inútil) al teletrabajo iban a impedir que, de manera inmediata, masiva y uniforme, los trabajadores dejen de asistir a los centros de trabajo para continuar con sus labores desde su domicilio o desde donde se

hayan encontrado, a fin de cumplir con las disposiciones gubernamentales en la primera etapa de la pandemia. No iba a existir tiempo suficiente para que empleadores y trabajadores negocien, individual o colectivamente, las condiciones del teletrabajo de manera adecuada. Se precisaba, por lo tanto, de una figura similar en el fondo pero diferente en sus formas, que permita la rápida modificación del lugar de prestación de servicios sin que el empleador deba consultar al trabajador si desea acogerse o sin negociar cómo asumirá el empleador el costo de los servicios necesarios para su implementación. Así nació el trabajo remoto en nuestro país.

En este orden de ideas, el trabajo remoto no es más que la prestación de servicios realizada por el trabajador en un lugar diferente al centro de trabajo, generalmente su domicilio personal, por decisión del empleador en ejercicio del ius variandi y con permiso legal previo. Precisa necesariamente que las funciones del trabajador puedan ser realizadas a distancia y, a su vez, el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Dos de las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 026-2020 recogen lo dicho:

“Artículo 16.- Trabajo Remoto

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

“Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador

(...)

18.1.3 Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello”.

La implementación del trabajo remoto no supone, en estricto, un cambio del centro de trabajo, no es el tránsito de un centro de trabajo a otro. Es dejar el centro de trabajo y empezar a prestar los servicios en un lugar de distinta naturaleza, el domicilio del trabajador [u otro donde cumplía el aislamiento], que cuenta con una protección jurídica muy diferente. Es un lugar inviolable por mandato constitucional.

De ahí que, en la ejecución del contrato de trabajo, el tránsito al trabajo remoto fue una situación que entrañó múltiples desafíos para el empleador en lo referido a la gestión de riesgos laborales y el control del tiempo de trabajo, entre muchos otros aspectos. No obstante ello, es una figura que evolucionó muy bien pues hasta la fecha muchos empleadores lo siguen utilizando más allá de las exigencias legales para ciertos grupos de riesgo. A día de hoy, en tiempos distintos respecto del año 2020, hay empresas que ya han interiorizado el uso del trabajo remoto, quizá conjugándolo con el trabajo presencial.

Ahora bien, algunos empleadores se plantearon y plantean la posibilidad de implementar algún mecanismo -valiéndose de la tecnología- para verificar que su personal en trabajo remoto efectivamente esté realizando sus labores. Por ejemplo, a través de la geolocalización que permite identificar la ubicación de un dispositivo (smartphone, laptop,

etc.) en tiempo real. De un lado, la necesidad de la empresa de vigilar el desempeño de su personal y, del otro, muy probablemente el recelo del trabajador de sentirse vulnerado en su intimidad.

La relación laboral tiene un elemento esencial que es la subordinación, por la cual el empleador fija las reglas en que se cumplirán los trabajos, asimismo, le permite introducir cambios en la forma y modalidad de prestación de las labores, aunque siempre bajo pautas de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo, conforme lo dispone el artículo 9 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

En efecto, dichas potestades no son absolutas, tienen límites: los derechos constitucionales del trabajador y la razonabilidad de la medida a implementar. El artículo 23 de la Constitución Política señala que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Cualquier medida del empleador debe empezar, primero,

por respetar el ejercicio de esos derechos que no se pierden en el seno de la relación laboral, tales como secreto de las comunicaciones, libertad religiosa, libertad de expresión, etc., que igualmente son exigibles en el trabajo y existe vasta jurisprudencia que así lo respalda.

Por tanto, la implementación de mecanismos de geolocalización a fin de controlar al personal que migró al trabajo remoto, es una decisión que debía -y debe- primero pasar por este tamizaje. Creemos que no podría establecerse mecanismos que, por ejemplo, inmovilicen al trabajador o lo sancionen por movilizarse (sancionarlo porque el GPS arrojó que se desplazó temporalmente a otro lugar a atender un asunto personal, o exigirle que esté conectado a la cámara web todo el día, son exigencias irrazonables), como también lo es pretender colocar cámaras de videovigilancia en el domicilio del trabajador remoto. Como se ha expresado, que trabaje en su casa no la convierte en el “nuevo” centro de trabajo, sigue siendo el domicilio inviolable del trabajador.

Bueno, el mecanismo aquí comentado u otro que haya podido diseñar el empleador, tiene directa incidencia en la calificación de los trabajadores que migraron al trabajo remoto, asociado directamente con la posibilidad de ser o no fiscalizados de manera inmediata. Y estas pautas, en realidad, también deberían aplicarse a los teletrabajadores sujetos a la Ley N° 30036 o aquellos que estén comprendidos en el proyecto normativo que, a la fecha de elaboración del presente trabajo, aún no ha sido aprobado por el Congreso y pretende modificar o derogar esa ley. Volveremos sobre este tema.

II. LA PROTECCION DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO

Puede definirse la jornada de trabajo como el lapso durante el cual el trabajador se encuentra obligado a realizar las labores para las cuales fue contratado o, en todo caso, estar a disposición de su empleador, en estado de alerta, para cuando éste le requiera realizar alguna actividad.

Es una condición del contrato de trabajo, aunque no la única. El estricto cumplimiento de la jornada de trabajo no necesariamente determina el buen desempeño del trabajador bajo un enfoque integral o de 360 grados, pues su evaluación viene asociada también a las demás condiciones surgidas del propio contrato tan o más importantes (rendimiento, productividad,

cumplimiento de metas, predisposición al trabajo, etc.). Una imputación disciplinaria de impuntualidad o de inasistencias no podrá ser contestada exitosamente por el trabajador invocando su buen rendimiento; legalmente podría ser despedido (por tardanzas reiteradas o por inasistencias injustificadas) sin pago de indemnización.

Lo dicho no es sino una de varias manifestaciones de la subordinación, elemento esencial de la relación laboral. Lógicamente, si las labores deben ser cumplidas en favor y beneficio del empleador -lo que grafica una de las dos manifestaciones de la ajenidad del trabajo³- es razonable que sea el empleador quien determine en qué lapso se deben realizar.

A nivel constitucional, la jornada máxima ordinaria no puede superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, aunque no tiene aplicación universal. La norma legal como es el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (TUO Ley de Jornada) establece tres grupos que se encuentran exceptuados de esta protección:

a) **Trabajadores de dirección:** Que, acorde a la definición legal, son aquellos que representan al empleador tanto a nivel interno como externo; de sus decisiones depende el resultado de la actividad empresarial. Como ejemplos tenemos al Gerente General, Gerente de Administración y Finanzas, Gerente Comercial, Gerente de Producción, Gerente Legal, Gerente de Recursos Humanos, etc., siempre que se enmarquen en la definición.

b) **Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata:** Que realizan sus labores o parte de ellas, sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

El término “fiscalización inmediata” está asociado a la proximidad física entre el empleador y el trabajador, y no a la alta especialidad de este último. “Inmediato” entendido como próximo o muy cerca.

No es que el trabajador no esté sujeto a fiscalización, por supuesto que lo está. De hecho, no podría hablarse de “trabajador” si no lo estuviera, recordemos que la subordinación define al contrato de trabajo y una de sus manifestaciones es precisamente el poder fiscalizador.

No obstante, para este grupo de trabajadores la fiscalización no se realiza de manera inmediata sino mediata, entendiendo este término [mediato/a] como que se necesita de algo adicional -medio o mecanismo- para realizar la fiscalización. Un buen ejemplo de fiscalización mediata es llamar telefónicamente al trabajador y preguntarle dónde se encuentra o qué está haciendo. La fiscalización se perfecciona con el interrogatorio el cual, sin embargo, se realiza a través de un medio (llamada telefónica) toda vez que no existe proximidad, no es inmediata. Dicho de otro modo, el empleador no ve a su trabajador cuando lo fiscaliza.

c) **Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia:** Prestan sus servicios efectivos de manera alternada, con lapsos de

inactividad. No tienen ocupada toda la jornada en sus labores pues existen momentos de libre disposición durante el día.

Al estar exceptuados estos tres grupos de la protección de la jornada máxima de trabajo, el tiempo de labores respecto de ellos podrá superar incluso los límites máximos legales sin que el exceso sea considerado como trabajo en sobretiempo (hora extra).

Enfocándonos en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, su exclusión de este nivel de protección se justifica por cuanto, al no tener físicamente cerca a sus superiores que controlen que efectivamente están laborando, sería irrazonable protegerlos con la jornada máxima ya que existe incertidumbre por saber si realmente están cumpliendo con sus funciones. Por ejemplo, aquel ejecutivo de ventas que se encuentra recorriendo la ciudad buscando oportunidades de venta o visitando clientes, comunicará telefónicamente a su supervisor que efectivamente está laborando sin que este último tenga la posibilidad de conocer con exactitud si es cierto o no, pues bien podría estar tomando un descanso.

Naturalmente, el hecho de que los trabajadores mencionados no se encuentren protegidos por la jornada máxima no significa, en absoluto, que el empleador les asigne jornadas excesivas. Tienen derecho también a gozar de un adecuado esparcimiento para descansar y cultivar su vida personal y familiar, hasta el inicio del siguiente periodo laboral. A nuestro criterio, se justifica que el empleador acuda a ellos en momentos fuera de su jornada, pero siempre que sea en día de labor; asignar encargos en el descanso semanal debería ser muy excepcional.

Conjugando este tema con lo analizado en el ítem I del presente artículo, desde nuestra óptica el tránsito del trabajo presencial al trabajo remoto ha implicado un cambio en la calificación de los trabajadores. Quienes cumplían sus labores de manera permanente en el centro de trabajo eran trabajadores sujetos a fiscalización inmediata ya que el empleador fiscalizaba sus labores de esa forma [inmediata]; al pasar a realizar sus labores de manera remota por causa de la disposición unilateral del empleador de implementar el trabajo remoto (a causa del Covid-19), ya no tienen la vigilancia directa e inmediata de la empresa en la medida que se encuentran en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Sobre el particular, Elmer Arce incluye dentro de los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata a los trabajadores a domicilio quienes, a nuestro criterio, se encuentran en similar situación a los trabajadores remotos y teletrabajadores (Arce, 2021, p. 408-409).

El trabajador en trabajo remoto se encuentra en una situación análoga a aquel que, antes de la pandemia de Covid-19, realizaba sus labores fuera del centro de trabajo. Es decir, se ha reconvertido en un trabajador sujeto a fiscalización a través de un medio (fiscalización mediata).

Hasta se podría decir que su empleador requiere sortear no uno sino dos medios para fiscalizarlo, pues no solo precisará de un medio físico o herramienta tecnológica para hacerlo, sino que también deberá superar otra limitación, ya de tipo jurídica, que es la inviolabilidad del domicilio del trabajador remoto. Si vale el término, es una suerte de trabajador “doblemente mediato”.

Es muy diferente fiscalizar a distancia a una persona que se encuentra transitando en lugares públicos (vendedor de ruta antes de la pandemia de Covid-19) que vigilar a un trabajador ubicado en su domicilio impenetrable (trabajo remoto durante la pandemia); este último caso es más complejo. Ya expresamos anteriormente nuestro rechazo al seguimiento a través de, por ejemplo, videocámaras en el domicilio.

Cuestión importante a analizar acá sería si, aquellos mecanismos tecnológicos implementados por el empleador para controlar el tiempo de trabajo de su personal en trabajo remoto, hacen que recupere la condición de inmediatamente fiscalizado que tenía antes de la pandemia de Covid-19. A manera de pregunta, ¿el trabajador que con el trabajo remoto pasó a estar no sujeto a fiscalización inmediata, retorna a su condición de sujeto a fiscalización inmediata cuando su empleador lo monitorea por GPS? Para nuestro modo de ver, sí revierte, siempre que el monitoreo permita al empleador fiscalizarlo como lo hacía antes o por lo menos algo semejante. De no ser así, consideramos que el trabajador remoto seguirá siendo no sujeto a fiscalización inmediata.

En este orden de ideas, ya no hablando de la fiscalización de las labores sino del control del tiempo de trabajo para un trabajador remoto no monitoreado, es una cuestión menos compleja de lo que se piensa. Al ser ahora un trabajador no sujeto a fiscalización inmediata, automáticamente deja de estar protegido por la jornada máxima de trabajo, no está obligado a registrar su asistencia ni tiene derecho al pago de horas extras. Y esta regla aplica también para los teletrabajadores conforme a la Ley N° 30036 y su Reglamento, y debería aplicar también a quienes estén comprendidos en norma que la sustituya.

No obstante, a pesar de que debieran estar excluidos de la jornada máxima de trabajo conforme al TUO de la Ley de Jornada, entre las múltiples normas que se emitieron durante la pandemia de Covid-19 hubo una que vino a recoger el derecho a la desconexión digital a favor de los trabajadores remotos, lo que analizamos a continuación.

III. EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

El trabajador compromete su accionar durante la jornada laboral, esta es la frontera. Llegado el momento en que culmina la jornada diaria, el trabajador readquiere libre disposición sobre su tiempo para los fines que estime más conveniente y poder conciliar así el trabajo con su vida personal y familiar.

En términos sencillos se desconecta del trabajo. Se suspende su obligación de atender encargos y tareas por parte de su empleador, hasta el reinicio de la jornada.

Entonces, desconectarse digitalmente o de lo digital no es sino el derecho del trabajador de bloquear por su sola voluntad uno de los canales de transmisión de órdenes de trabajo, justamente el digital, o sin bloquearlo, no permitir que el canal cumpla con su finalidad; en todos los casos sin riesgo de ser sancionado disciplinariamente por ello. Desde que hay límites a la jornada laboral podemos decir que desconexión del trabajo siempre ha existido, lo novedoso es que ahora se articula con dispositivos tecnológicos.

Para el ejercicio de este derecho de desconexión digital se precisa que el trabajador ya no se encuentre a disposición de su empleador, es decir, fuera de su jornada de trabajo.

Creemos que solo de manera excepcional y por razones debidamente justificadas (léase, situaciones forzosas) podría hacerlo durante la jornada, por ejemplo, por exigencias del vuelo durante un viaje por comisión de servicios en horas de trabajo o por razones de seguridad una empresa cliente limita el uso de dispositivos tecnológicos a los visitantes.

Para algunos autores, antes que un derecho, la desconexión digital es una garantía (Puntriano, 2020, p. 351). Para nosotros sí es un derecho y de contrapeso, porque responde a una lógica de control en la relación laboral.

No elimina el poder de dirección del empleador pero sí lo limita, es un mecanismo de control asignado al trabajador para restringir la oportunidad de las órdenes de trabajo. De alguna manera está asociado al derecho de resistencia pues lleva intrínseco el sentido de insubordinación o desobediencia, aunque se diferencia de aquel en que no cuestiona el contenido de la orden de trabajo sino la oportunidad en que se transmite. Sobre el derecho de resistencia, “se trata de una desobediencia por parte del trabajador aunque permitida en tanto responde al ejercicio anormal del poder de dirección del empleador” y añade que es una “permisión o autorización de un desacato legítimo (...) el cual no puede ser objeto de sanción disciplinaria alguna” (De Lama, 2013, p. 22).

Las mismas órdenes de trabajo que se pretende dictar durante el ejercicio del derecho a la desconexión digital serán exigibles por el empleador tan pronto quede suspendida la desconexión y esta dinámica se activa y desactiva sucesivamente. Por tanto, se trata de un derecho de ejecución discontinua o intermitente.

En su aplicación práctica, el derecho a la desconexión digital se puede materializar de cualquiera de las siguientes maneras: i) el trabajador apaga el dispositivo por el cual presuntamente se contactará su empleador, ii) sin apagarlo, bloquea el número telefónico del(os) superior(es) jerárquico(s); iii) no apaga el dispositivo ni bloquea números telefónicos, simplemente no ve los mensajes o viéndolos no los contesta, o no atiende los llamados telefónicos; iv) no contesta un correo electrónico; entre otras situaciones similares o análogas. Enfatizamos que los dispositivos digitales podrán ser los brindados por el empleador como condición de trabajo (p.ej. celular institucional) y con mayor razón si el dispositivo es el personal del trabajador.

Profundicemos sobre el contenido y alcances de este derecho y que nos permitirá, luego, analizarlo desde la perspectiva de la inspección del trabajo.

Consideramos que el derecho a la desconexión digital podría adoptar cualquiera de los siguientes dos modelos:

- a) Modelo absoluto: Bajo esta perspectiva, durante la desconexión digital el empleador no podría siquiera llamar a su trabajador o enviarle un correo electrónico o mensaje por algún aplicativo (p.ej. WhatsApp), hacerlo implicaría por sí mismo no respetar el derecho. En estos casos, la sola evidencia de la llamada telefónica, el correo o el mensaje fuera de la jornada configuraría automáticamente la infracción del empleador, aunque el trabajador no haya contestado o ni siquiera los haya leído.

El problema de este modelo no solo radica en lo extremo de su postura sino, además, en la probanza pues el empleador podría argumentar ausencia de dolo y sostener, por ejemplo, que simplemente marcó el número telefónico del trabajador por error, el correo electrónico llegó tardíamente por fallas en el servicio de internet o cualquier otro motivo diferente a querer darle una tarea en el momento de recibida la llamada o mensaje.

b) Modelo relativo: Desde este enfoque, el empleador sí podría llamar o contactar a su trabajador pero este queda autorizado a no atender las llamadas o no responderlas sin riesgo de ser sancionado, en cuyo caso la infracción del empleador se configuraría si, luego que su trabajador no le contesta, lo amenaza de sancionarlo, decide hacerlo o simplemente le llama la atención. Este segundo modelo es más flexible pues, para que se configure la infracción, se precisa de una conducta del empleador adicional al mero intento de contactar digitalmente a su trabajador. Se incluye también el amedrentamiento sin contacto digital previo, como amenaza a su trabajador en caso no atienda un(os) futuro(s) contacto(s).

Por otro lado, consideramos que si el trabajador contesta voluntariamente la llamada, mensaje o correo electrónico y actúa en consecuencia, ya no se configuraría la falta del empleador pues ya estaríamos en el terreno del acuerdo válido de trabajo en sobretiempo.

Acudamos a la norma positiva peruana. Como tal, el derecho a la desconexión digital fue introducido mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020, publicado en el diario oficial El Peruano el 1 de noviembre de 2020, como una modificación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (específicamente incorporando incisos a un artículo preexistente), bajo los siguientes parámetros:

“18.1. Son obligaciones del empleador:

18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente.

El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

(...)”

Nótese que este dispositivo legal reúne, bajo un paraguas común de mandatos al empleador, tanto obligaciones de hacer (respetar el derecho a la desconexión digital) como obligaciones de no hacer (no exigir al trabajador durante la desconexión digital). Ambos enunciados podrían llevar a pensar que la legislación peruana ha adoptado el modelo absoluto; sin embargo, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR que contiene disposiciones reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 127-2020, ya desarrolla con mayor flexibilidad el contenido de este derecho, como se muestra a continuación:

“Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital

9-A.2. El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. En ese sentido, el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital”. (el subrayado es nuestro)

Este modelo flexible también se evidencia con la infracción grave que, mediante el mismo Decreto Supremo, se ha tipificado para efectos de la inspección del trabajo, que es la siguiente:

“Constituye infracción administrativa grave que afecta el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, ejercer coerción sobre el/la trabajador/a o incurrir en actos dirigidos a intimidar al trabajador/ra para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital, de conformidad con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”. (el subrayado es nuestro).

Como se aprecia de la norma reglamentaria e inspectiva, de los dos modelos que proponemos, es claro que el Perú ha adoptado un modelo relativo del derecho a la desconexión digital pues no basta el mero contacto digital para que se configure la infracción sino de un acto diferente, coerción o intimidación por parte del empleador. Nos parece saludable pues si es un derecho sujeto a vigilancia inspectiva, deberían existir criterios preestablecidos y razonables para la ulterior imposición de una sanción. Luego abordaremos sobre este punto.

Desconexión digital y trabajo en sobretiempo (horas extras) son conceptos asociados entre sí pero diferentes. De hecho, lo primero neutraliza lo segundo. Al no contestar una llamada telefónica, correo electrónico o mensaje por WhatsApp de su superior, el trabajador hace respetar su jornada máxima y no hay sobretiempo; de hacerlo y es voluntario, habrá sobretiempo y el trabajador habrá hecho un acto de disposición de su derecho a la desconexión digital, con lo cual no habría sanción al empleador. En consecuencia, consideramos que bajo un modelo relativo, la desconexión digital es un derecho irrenunciable pero con aspectos disponibles o margen de maniobra por el trabajador.

Al respecto, al estudiar la distinción entre un acto de disposición y un acto de renuncia, el profesor Javier Neves, primero, plantea la diferencia entre las normas dispositivas y las normas imperativas. Por las primeras, “su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta decisión será de disposición” mientras que, por las normas imperativas, “el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, será un acto de renuncia” (Neves, 2007, p. 102).

Ahora bien, como se ha dicho, la desconexión digital es un derecho que la norma positiva peruana ha asignado exclusivamente al trabajo remoto. Sin querer justificar a la autoridad porque es un evidente error del legislador, entendemos que se reguló en el contexto del primer año de la pandemia de Covid-19 en que el trabajo remoto estaba consolidándose y, como tal, la realidad mostraba que los trabajadores remotos tenían la sensación que venían laborando más tiempo que el que realizaban de manera presencial antes de la pandemia. La regulación de este derecho fue una respuesta a ese clamor.

Queda claro entonces que la desconexión digital es un derecho que, en su origen, fue reactivo (casi ocho meses después de la creación del trabajo remoto). No podría sostenerse que se generó de otra forma pues sino se habría regulado al mismo tiempo que se implementó el trabajo remoto (marzo 2020), o antes aún, con el teletrabajo (2013).

Nótese, no obstante, que este es un derecho que debiera corresponder a todo trabajador, incluyendo los que realizan trabajo presencial, no existiendo razones objetivas para negarle esa titularidad. A la fecha de elaboración de este artículo, son ya casi todas las empresas las que han dispuesto el retorno al trabajo presencial o, en todo caso, formas mixtas o híbridas (conjugación de remoto y presencial) dada la buena acogida que ha tenido el trabajo remoto.

Profundicemos sobre esta aparente exclusión de los trabajadores presenciales del goce de este derecho de desconexión digital que, vamos adelantando, no compartimos en absoluto.

¿Qué tipo de protección pretende dar la desconexión digital? ¿Que el trabajador remoto ya saturado de “lo digital” no se siga saturando o simplemente el respeto de la jornada máxima de trabajo?

Para nosotros, claramente lo segundo, pues si bien un trabajador presencial quizá no esté expuesto al mismo nivel de intensidad digital que su colega en remoto, recordemos que todo trabajador tiene derecho a desconectarse del trabajo y ello ha sido así desde antes de la era digital. Con ello, siendo el caso que con los avances tecnológicos [casi] todas las personas tienen acceso en la actualidad a, cuando menos, un smartphone o teléfono celular, concluimos que a los trabajadores presenciales les asiste igualmente el derecho a bloquear el canal digital de recepción de órdenes de trabajo.

Es cierto que existe la regulación general del tiempo de trabajo que calzaría con su situación pero la asignación de un nuevo derecho a unos debiera suponer su extensión a otros en la misma situación (presenciales y, qué duda cabe, teletrabajadores con dispositivos digitales).

Sobre el particular, Puntriano, no obstante que considera innecesario regular la desconexión digital, señala asimismo que: “una lectura armónica con el derecho a la igualdad recogido en nuestra Constitución nos lleva a considerar que esta disposición es perfectamente aplicable al teletrabajador y que, tratándose de los trabajadores presenciales, quienes no están expuestos al tecnoestrés o a la hiperconexión con la intensidad de un trabajador remoto, estos no se encuentran desprotegidos pues tendrán a su favor la regulación en materia de tiempo de trabajo vigente (jornada de trabajo, descanso, feriados, licencias)”. Añade que “una lectura distinta nos llevaría a la conclusión de que la norma resulta inconstitucional por

discriminatoria, al reconocer al derecho a la desconexión digital solamente a un grupo de trabajadores” (Puntriano, 2020, p. 351).

Retomando la discusión de por qué se ha asignado este derecho a trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata como lo son, a nuestro criterio, los trabajadores remotos no monitoreados en tiempo real, reiteramos que este derecho surgió como respuesta al mal entendimiento de algunos empleadores sobre el entonces novísimo trabajo remoto y que exigían tareas en horas que, antes de la pandemia, el trabajador -entonces presencial, hoy remoto- estaba desconectado. He ahí entonces, para nosotros, la contradicción que subyace al interior de la misma regulación en cuanto al ámbito subjetivo de este derecho.

Al respecto, así dispone el Decreto de Urgencia N° 127-2020 sobre la desconexión digital de los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata:

“18.1.5

(...)

Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”.

Para nosotros, de la redacción de esta disposición se rescatan dos cosas:

- i) Que la desconexión digital, muy a pesar que ha sido introducida únicamente en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que regula el trabajo remoto, para nosotros es un derecho aplicable a todo trabajador pues si el enunciado es *“tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima”*, entonces está regulando, en ese numeral en particular, la situación especial de ese grupo, con lo cual implícitamente también se extiende -o no excluye, como quiera leerse- a los trabajadores que sí están comprendidos en la jornada máxima (léase, presenciales); y
- ii) Que los empleadores deben diseñar algún mecanismo, aunque sea imperfecto, de hacer una medición -al menos superficial- del tiempo de trabajo de su personal a distancia, pues ese rango de doce (12) horas que establece la norma empieza en algún momento del día y debe estar claramente identificado.

IV. LA FISCALIZACIÓN DEL RESPETO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Por su propia naturaleza y asociación directa con el tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión digital es uno que requiere vigilancia constante de la Inspección del Trabajo. Como tal, además de ser una materia a priorizar por parte de la autoridad, deben existir también reglas adecuadas para la investigación y comprobación de su cumplimiento, así como pautas para contestar y defenderse de una imputación que podría culminar con la imposición de una multa.

A nuestro criterio, cuando la Autoridad Inspectiva diseña una estrategia de cómo se afrontará una materia a inspeccionar debe considerar las siguientes variables:

- a) Primero, tener claro los alcances del derecho cuyo respeto se pretende tutelar.
- b) En segundo lugar, los mecanismos de activación de la inspección más idóneos para que sea eficiente y efectiva.
- c) Seguidamente, reglas claras sobre la información que debe requerir la autoridad a fin de garantizar, de un lado, el logro de los fines de la inspección del trabajo y, del otro, el cumplimiento del principio de presunción de licitud del que gozan los administrados.
- d) Finalmente, las medidas inspectivas que se pueden adoptar, en franca observancia del principio de legalidad.

Ya hemos expuesto en apartados precedentes que la infracción que se ha tipificado al regular la desconexión digital responde a un modelo relativo del derecho. No se configura la infracción sino hasta que el empleador coaccione, amenace o sancione a su trabajador por no atender el contacto digital.

Dicho esto, somos de la opinión que, sin perjuicio de una intervención que directamente pueda diseñar la autoridad inspectiva sin denuncia previa (operativo o trabajo programado), el presunto incumplimiento del derecho a la desconexión digital debería presuponer [casi] siempre una denuncia, por razones de eficiencia y eficacia aun cuando la acción de la inspección de trabajo, por regla general, debiera propender al trabajo programado. Sobre esto último, Elmer Arce señala que “es una forma estratégica y ordenada que por su impacto puede maximizar los recursos de la inspección. Según la Ley General de Inspecciones este modelo de actuación debe ser prevalente, incluso sobre las actuaciones por denuncia. La inspección no puede ser reactiva, pues debe ser programada” (Arce, 2020, p. 34).

Para nosotros su vigilancia debiera ser, entonces, principalmente a demanda y con conocimiento de la identidad del(os) denunciante(s), por lo que deberá(n) levantar la reserva de su identidad como ya sucede en materia de actos de hostilidad, discriminación, entre otros. No es algo nuevo para la inspección del trabajo.

Sostenemos esto porque los dos elementos que comprobarán objetivamente el incumplimiento están en poder del trabajador (dispositivo digital que recibe la llamada, mensaje o correo electrónico) o es él quien lo visibilizará (coerción, intimidación o sanción).

A diferencia de la generalidad de las materias fiscalizables por la inspección, en este caso la fuente de prueba está en poder del trabajador y no del empleador.

Imaginemos que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) como autoridad inspectiva implementa un operativo [no hay denuncia previa] sobre respeto a la desconexión digital en una empresa en particular, el inspector tendría que, primero, identificar un universo de trabajadores presuntamente afectados, para luego proceder a solicitarles sus dispositivos digitales en los cuales el inspector presume, sin mayor sustento que su intuición, que demostrarían el contacto digital. Todo ello para, también por mera intuición sin evidencia previa, intentar identificar el acto de coerción o intimidación por no haber atendido el contacto digital. En este contexto, asistimos claramente a una inspección que

sería poco o nada eficiente. Una inspección que, por el contrario, inicie con previa denuncia del trabajador o trabajadores, permitirá una rápida focalización de la investigación.

Dilucidado este punto, por regla general la actuación inspectiva para este derecho es esencialmente documental. Salvo que el caso concreto lo amerite o por criterio diferente del inspector, creemos que para la comprobación de la infracción será suficiente acceder al contacto digital y al acto de coerción o intimidación, con oportunidad al empleador para contestar la imputación.

Al respecto, es importante la labor de detective que realicen los inspectores cuando el presunto acto de coerción o intimidación -en menor medida de sanción ya que es más tangible- no consta en documento. Recordemos que el procedimiento administrativo sancionador se nutrirá de las evidencias que el inspector recoja en las investigaciones previas.

No bastaría el solo dicho del denunciante para imputar la infracción; de haber escasez de evidencia aportada por el presunto afectado y poca o nula evidencia obtenida por el inspector, habría que desestimar la denuncia. Uno de los principios que informa al procedimiento administrativo sancionador es el de presunción de licitud por el cual “las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”, conforme lo dispone el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Precisamente por ello consideramos que, si el caso lo amerita, la inspección deja de ser meramente documental y deberá haber visita del inspector en el centro de trabajo para obtener más evidencia.

Cuestión discutible es si el trabajador presuntamente afectado se encuentra en trabajo remoto, ya que su domicilio no es el centro de trabajo como ya hemos explicado. Sin embargo, aún en este supuesto el inspector tendría que buscar la manera de recoger mayores pruebas del presunto incumplimiento.

Otro aspecto relevante es la naturaleza de la infracción, si acaso es pasible de subsanación o no por parte del empleador. Recordemos que las infracciones son subsanables cuando “los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos”⁶. Por oposición, una infracción será insubsanable cuando estos efectos no puedan ser revertidos, lo que sucede por ejemplo cuando el empleador no otorgó descanso vacacional en la oportunidad exigida por la ley o cuando, ocurrido un accidente de trabajo, se comprueba que fue consecuencia directa de una omisión del empleador, entre otras situaciones.

En el caso de la infracción por no respetar la desconexión digital, al precisarse el acto de coerción, intimidación o sanción por parte del empleador, consideramos que se trataría de una infracción insubsanable pues el trabajador ya fue intimidado y no es posible retroceder en el tiempo para “anular” esa situación. Lo propio si se materializó una sanción disciplinaria por no atender el contacto digital pues, si bien puede ser retirada del legajo personal del trabajador y restituir lo pertinente, no es competencia de la inspección del trabajo ordenar el retiro de una sanción sino del Poder Judicial.

Por tales razones, somos de la opinión que, a la comprobación por el Inspector de Trabajo de la infracción al derecho a la desconexión digital, no cabe la medida inspectiva de

requerimiento sino la emisión del acta de infracción y posterior inicio del procedimiento administrativo sancionador.

V. CONCLUSIÓN

Con la pandemia de Covid-19 se emitieron, en nuestro país, diversas normas con incidencia laboral que, naturalmente, vinieron a alterar la dinámica de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Para los fines del presente artículo, se creó el trabajo remoto y, meses después, el derecho a la desconexión digital.

Así como la pandemia evolucionó -y sigue evolucionando- las normas también lo han hecho y es importante que se recoja la evidencia de cómo se han comportado en la realidad. El trabajo remoto tuvo una acogida inusitada pero no debemos quedarnos ahí, sino siempre mejorar o ajustar lo que corresponda porque es el Derecho el que se debe adaptar a la realidad y no al revés. Lo mismo con el derecho a la desconexión digital, debe buscarse su consolidación y extender su ámbito de aplicación.

Al respecto, nos llama la atención que la infracción al derecho a la desconexión digital haya sido calificada como grave pese a que las infracciones asociadas al tiempo de trabajo -y la desconexión digital está asociada a él, qué duda cabe- están calificadas como muy graves, incluyendo las infracciones en materia de trabajo en sobretiempo.

De hecho, la infracción a la desconexión digital tampoco está tipificada dentro del catálogo de infracciones graves en materia sociolaboral del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (artículo 24) sino en una Disposición Final y Transitoria (Décima), lo que tendría que modificarse pues, así como está regulado, pareciera un derecho sujeto a caducidad, que solo estará vigente durante la emergencia por la pandemia de Covid-19 y, conforme a los fundamentos expresados en el presente artículo, consideramos que es un derecho que vino para quedarse, no solo por la consolidación del trabajo remoto sino porque debe extenderse a todo trabajador, incluyendo los que realizan trabajo presencial y teletrabajo.

REFERENCIAS

Arce, E. (2021). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*. Palestra Editores.

Arce, E. (2020). *El Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú. Aspectos jurídicos*. Palestra Editores.

De Lama, M. (2013). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mejía, R. (2012). *La regulación del tiempo de trabajo*. Ius et Veritas (45). p. 310-323.

Montoya, A. (2020). *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.

Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo (1919). Convenio N° 1. Convenio sobre las horas de trabajo.

Organización Mundial de la Salud (2020). *Covid 19 – Cronología de la actuación de la OMS*.
<https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline-covid-19>

Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma.

Puntriano, C. (2020). *La desconexión digital: Alcances y regulación en el Perú*.

Revista Laborem (23). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. p.335-358

Texto Único Ordenado de Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (2002).

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú – Un enfoque teórico práctico*. Gaceta Jurídica.

Toyama, J. & Girao, J. (2021). *El Trabajo a Distancia en el Perú*. Thomson Reuters Aranzadi.

ANEXO N° 6

SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA

SUMILLA: Solicito autorización para llenado de encuestas y tomas fotográficas a personal de la empresa

AL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA ICATOM S.A.

Yo, Rogelia Estefanya Alvarez Rojas, identificada con DNI N° 70663533, Bachiller en Derecho, con domicilio en Calle Paita N° 163 del Cercado de Ica, ante Ud. con el debido respeto me presento y digo:

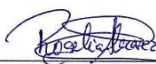
Que, acudo ante su persona, solicitando pueda ordenar a quien corresponda, me autorice aplicar encuestas y tomas fotográficas a los trabajadores de vuestra Empresa, siendo un requisito indispensable para enriquecer mi Tesis de investigación titulada "Impacto de la desconexión digital y la jornada laboral en las Empresas del Sector Agrario de Ica, 2021-2023", para la obtención del título profesional de Abogado.

En tal razón, solicito su gentil apoyo, para que el personal administrativo y/o gerencial de la Empresa pueda contestar los cuestionarios y acceder a tomas fotográficas de su aplicación, cabe precisar que las respuestas brindadas serán anónimas, las cuales serán procesadas por la recurrente, únicamente con fines de investigación.

POR TANTO:

A Ud. Señor Gerente de la empresa agraria ICATOM S.A. ruego acceder a mi petición.

Ica, 07 de febrero de 2025.



ROGELIA ESTEFANYA ALVAREZ ROJAS
DNI N° 70663533



SUMILLA: Solicito autorización para llenado de encuestas y tomas fotográficas a personal de la empresa

AL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA CAMPOS DEL SUR S.A.

Yo, Rogelia Estefanya Alvarez Rojas, identificada con DNI N° 70663533, Bachiller en Derecho, con domicilio en Calle Paita N° 163 del Cercado de Ica, ante Ud. con el debido respeto me presento y digo:

Que, acudo ante su persona, solicitando pueda ordenar a quien corresponda, me autorice aplicar encuestas y tomar fotografías a los trabajadores de vuestra Empresa, siendo un requisito indispensable para enriquecer mi Tesis de investigación titulada "Impacto de la desconexión digital y la jornada laboral en las Empresas del Sector Agrario de Ica, 2021-2022", para la obtención del título profesional de Abogado.

En tal razón, solicito su gentil apoyo, para que el personal administrativo y/o gerencial de la Empresa pueda contestar los cuestionarios y acceder a tomas fotográficas de su aplicación, cabe precisar que las respuestas brindadas serán anónimas, las cuales serán procesadas por la recurrente, únicamente con fines de investigación.

POR TANTO:

A Ud. Señor Gerente de la empresa agraria CAMPOS DEL SUR S.A. ruego acceder a mi petición.

Ica, 07 de febrero de 2025.



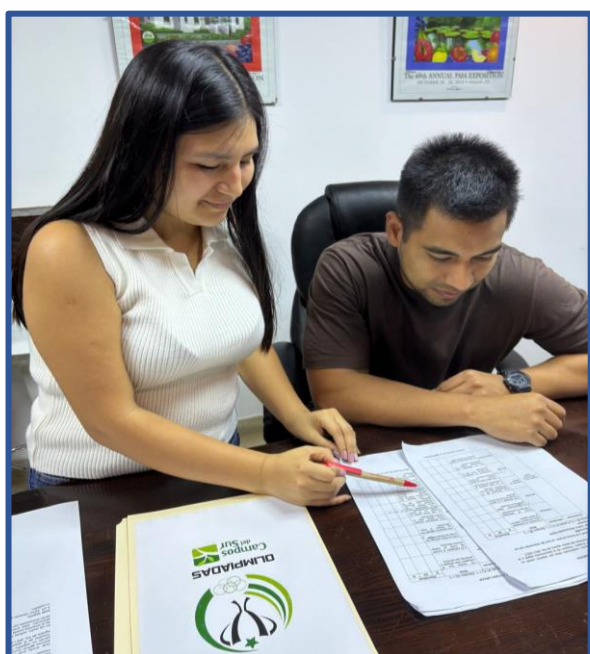
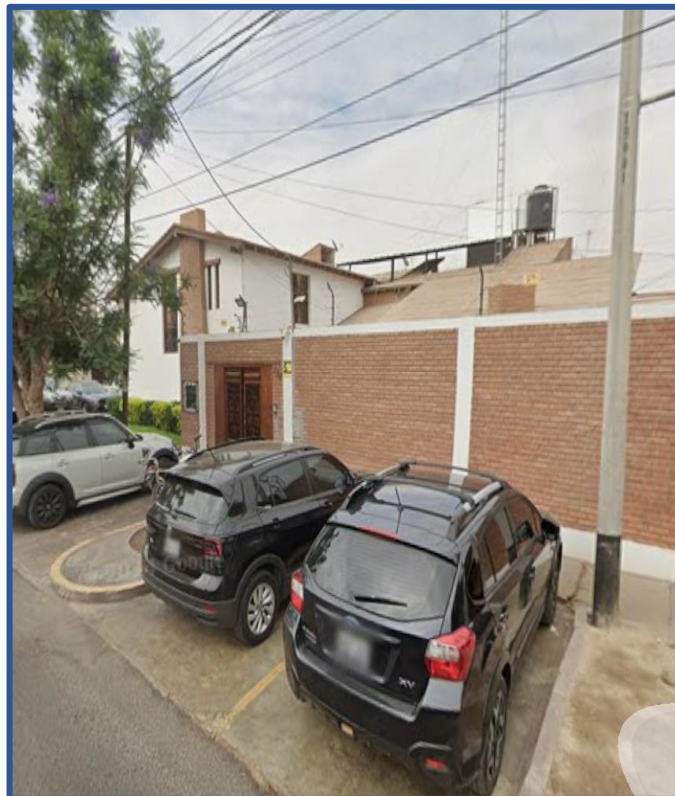
ROGELIA ESTEFANYA ALVAREZ ROJAS
DNI N° 70663533



ANEXO N° 7

TOMAS FOTOGRAFICAS: TRABAJO DE CAMPO

EMPRESA CAMPOS DEL SUR S.A. – CASURSA



TOMAS FOTOGRAFICAS: TRABAJO DE CAMPO
EMPRESA ICATOM S.A.



TOMAS FOTOGRAFICAS: TRABAJO DE CAMPO
EMPRESA ICATOM S.A.

