



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL DERECHO AL DESCANSO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL
EN TRABAJADORES SOMETIDOS A TRABAJO VIRTUAL EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Gladys Raico Lucano

Asesor:

Dra. Cinthya Cerna Pajares

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

Dedicada a Dios por ser el protector de mi vida, por bendecirme siempre, por darme las fuerzas necesarias para continuar y lograr mí objetivo.

A mis padres, por ser las personas más importantes y especiales en mi vida, por su cariño, comprensión y apoyo incondicional para lograr mis metas y sueños en mi vida.

A mis hermanos por ser los seres más maravillosos que tengo en la vida y por darme ánimos a cumplir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres, hermanos y amistades por impulsarme a culminar el proceso de mi vida académica.

A todos los docentes de la Universidad Privada del Norte por dedicar su tiempo e impartir sus conocimientos durante el desarrollo de la carrera, en especial a la Dra. Cinthya Cerna Pajares por su excelente apoyo en el asesoramiento de Tesis.

De igual manera a mis compañeros por brindarme su amistad y por compartir bellos momentos durante el tiempo de vida universitaria.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Problema... ..	18
1.3. Objetivos.....	18
1.4. Hipótesis	19
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	20
2.1. Tipo de investigación	20
2.2. Población y muestra	21
2.3. Operacionalización de variables.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	24
2.5. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	25
2.6. Instrumentos empleados para la investigación	29
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	30
3.1 Estadística descriptiva de los instrumentos.....	30
3.2 Pruebas de hipótesis	63
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	74
4.1 Discusión	74
4.2 Conclusiones	77
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	22
Tabla 2	23
Tabla 3	24
Tabla4 Métodos, Instrumentos y procedimientos de análisis de datos	25
Tabla5 Instrumentos empleados para la investigación.....	29
Tabla6 Tabla de frecuencias del ítem: realizó consultas.....	30
Tabla7 Resumen estadístico: realizó consultas.....	31
Tabla8 Distribución de frecuencias realizó consultas.....	31
Tabla9 Resumen estadístico: realizó consultas.....	32
Tabla10 Distribución de frecuencias número de casos	33
Tabla11 Resumen estadístico: número de casos (pre test)	34
Tabla12 Distribución de frecuencias número de casos	34
Tabla13 Resumen estadístico: número de casos (pos test).....	36
Tabla14 Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital	36
Tabla15 Resumen estadístico: Horas semanales medios de comunicación digital (pres test).....	37
Tabla16 Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital	39
Tabla17 Resumen estadístico: Horas semanales medios de comunicación digital (pos test).....	40
Tabla18 Distribución de frecuencias pregunta 1	41
Tabla19 Distribución de frecuencias pregunta 1	42
Tabla20 Distribución de frecuencias pregunta 2	43
Tabla21 Distribución de frecuencias pregunta 2	44
Tabla22 Distribución de frecuencias pregunta 3	45
Tabla23 Distribución de frecuencias pregunta 3	46
Tabla24 Distribución de frecuencias pregunta 4	47
Tabla25 Distribución de frecuencias pregunta 4	48
Tabla26 Distribución de frecuencias pregunta 5	49
Tabla27 Distribución de frecuencias pregunta 5	50
Tabla28 Distribución de frecuencias pregunta 6	51
Tabla29 Distribución de frecuencias pregunta 6	52
Tabla30 Distribución de frecuencias pregunta 7	53
Tabla31 Distribución de frecuencias pregunta 7	54
Tabla32 Distribución de frecuencias pregunta 8	55
Tabla33 Distribución de frecuencias pregunta 8	56
Tabla34 Distribución de frecuencias pregunta 9	57

Tabla35 Distribución de frecuencias pregunta 9	58
Tabla36 Distribución de frecuencias pregunta 10	59
Tabla37 Distribución de frecuencias pregunta 10	60
Tabla38 Distribución de frecuencias pregunta 11	61
Tabla39 Distribución de frecuencias pregunta 11	62
Tabla39 Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital	63
Tabla40 Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital	64
Tabla41 Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital	65
Tabla42 Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procedimiento	27
Figura 2: Distribución de frecuencias del ítem: realizó consultas	30
Figura 3: Distribución de frecuencias del ítem: realizó consultas (pos test)	32
Figura 4: Distribución de frecuencias número de casos	33
Figura 5: Distribución de frecuencias número de casos	35
Figura 6: Distribución de frecuencias horas semanales (pre test)	37
Figura 7: Distribución de frecuencias del ítem: horas semanales (pos test)	39
Figura 8: Distribución de frecuencias pregunta 1 (pre test)	41
Figura 9: Distribución de frecuencias pregunta 1 (pos test)	42
Figura 10: Distribución de frecuencias pregunta 2 (pre test)	43
Figura 11: Distribución de frecuencias pregunta 2 (pos test)	44
Figura 12: Distribución de frecuencias pregunta 3 (pre test)	45
Figura 13: Distribución de frecuencias pregunta 3 (pos test)	46
Figura 14: Distribución de frecuencias pregunta 4 (pre test)	47
Figura 15: Distribución de frecuencias pregunta 4 (pos test)	48
Figura 16: Distribución de frecuencias pregunta 5 (pre test)	49
Figura 17: Distribución de frecuencias pregunta 5 (pos test)	50
Figura 18: Distribución de frecuencias pregunta 6 (pre test)	51
Figura 19: Distribución de frecuencias pregunta 7 (pos test)	52
Figura 20: Distribución de frecuencias pregunta 7 (pre test)	53
Figura 21: Distribución de frecuencias pregunta 7 (pos test)	54
Figura 22: Distribución de frecuencias pregunta 8 (pre test)	55
Figura 23: Distribución de frecuencias pregunta 8 (pos test)	56
Figura 24: Distribución de frecuencias pregunta 9 (pre test)	57
Figura 26: Distribución de frecuencias pregunta 9 (pos test)	58
Figura 27: Distribución de frecuencias pregunta 10 (pre test)	59
Figura 27: Distribución de frecuencias pregunta 10 (pos test)	60
Figura 28: Distribución de frecuencias pregunta 11 (pre test)	61
Figura 29: Distribución de frecuencias pregunta 11 (pos test)	62

RESUMEN

La presente investigación titulada “El derecho al descanso y la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, es el resultado de la poca información que los empleados de la organización privada o pública manejan, por consiguiente las empresas conociendo bien el marco legal aprovechan este recurso para hostigar y sobrecargar de trabajo a sus empleados, por lo que se presenta la siguiente investigación, con el objetivo de demostrar que el derecho al descanso mejora la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, bajo una metodología mixta; es decir con la aplicación con el enfoque cuantitativo y cualitativo; con respecto al enfoque cuantitativo se aplicaron estudios estadísticos descriptivos e inferenciales, con la modificación de la variable independiente, se procedió con el estudio bajo un muestreo probabilístico sistémico en el cual se ha elegido 108 trabajadores, con instrumentos como ficha de observación directa y cuestionario basados en la operacionalización de variables y la respectiva validación estadística con quince trabajadores para cada instrumento se obtuvieron resultados positivos en cuanto al estudio, las pruebas de hipótesis mostraron la mejora significativa del presente estudio. En lo que concierne al enfoque cualitativo se realizó un análisis dogmático a los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 127-2002 de igual forma al Decreto Supremo N° 004-2021-TR, los cuales corresponden al derecho de desconexión digital.

Palabras clave: Derecho al descanso, desconexión digital, trabajo virtual

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Si bien es cierto el avance de la ciencia y la tecnología conllevan a que el hombre realice sus tareas de manera rápida y efectiva, con procesos sistémicos que acortan el tiempo e incrementan la productividad, sin embargo en cuanto a los contratos y la parte legal del trabajador este es sometido a rutinas que van mucho más allá de su jornada laboral afectando su derecho al descanso laboral y atentando contra su integridad, leyes e investigaciones desde el ámbito nacional regional y local así lo abalan. (Pérez, 2020, p.15)

Artículo 24: Menciona que todo individuo parte de una sociedad cuenta con el derecho al descanso, como también a disfrutar su tiempo libre, a un control razonable de horas trabajadas y vacaciones pagadas por periodos trabajados constantes de tiempo, (ONU, 2018). Basado en esta premisa cuya mención se aprecia en artículo 24 de la ONU, el derecho al descanso y el tiempo libre, se puede mencionar que en el mundo muy pocas personas acceden a este derecho y mucho más cuando se trata de países sudamericanos o comúnmente llamados tercer mundistas; la falta de conocimiento, la presión laboral, el chantaje y la poca oportunidad influyen en que el empleador se comporte de manera autoritaria y abusiva con el trabajador, limitando sus derechos y opacando sus responsabilidades para con el empleado, cifras alarmantes revelan que un 85 % de empleados desconoce el derecho del descanso, mientras que el otro 15% conociendo su derecho no lo hace respetar, es así como se vulnera este derecho mientras que se exige la productividad empresarial. (Calderón, 2015).

Patlan (2016), en una investigación titulada: “Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo; menciona que el derecho laboral repercute en la calidad de vida y salud ocupacional del personal, cuando hablamos de calidad de vida de cada individuo dentro de una organización hacemos mención a un derecho que tiene como consecuencia la repercusión en su estado mental y físico del individuo por ende podemos referir que esto ataca principalmente al crecimiento de la empresa u organización que labora el individuo por otro lado el constructo multidimensional hace referencia a una gama de necesidades de cada uno de ellos, como es el reconocimiento, la estabilidad laboral, seguridad dentro de la empresa, un trabajo formal y que cuente con una remuneración adecuada para cubrir la necesidades principales del personal y su familia si lo tuviera.

Martin (2017), en una investigación titulada: “Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español”, menciona que en los últimos años la relación directa entre el trabajador y su jornada laboral diaria tiene como objetivo la preocupación, ya que existe excesivas horas extras laboradas y no remuneradas por el empleador lo que repercute en la salud del personal y hasta en la producción de la o las organizaciones que están permitiendo esto.

Desirée (2018); en una investigación titulada: “Derecho humano al tiempo libre y la recreación y su incidencia en la productividad de los trabajadores”, menciona sobre la realidad del derecho a la recreación y tiempo libre de un trabajador, desde el ámbito institucional, político y jurídico que contribuye además la productividad de cada trabajador, esta investigación tuvo como resultado un vacío institucional y normativo de acuerdo a ley encontrándose lamentablemente en el déficit político en derechos humanos por lo que se concluyó que el tiempo libre del trabajador debería estar mejor enfocado en la políticas

públicas y privadas para el bienestar de este, por otro lado se debería enfocar el tiempo del trabajador al entorno laboral.

Naval, et all (2016), en una investigación titulada: “Sobre la necesidad de desconectar: algunos datos y propuestas”, menciona que la necesidad de conectividad es fundamental y por algo caracteriza a los avances tecnológicos actuales, además de ello la comunicación y el ejercicio profesional en diversas áreas del conocimiento. Ante la presente situación y realidad problemática, los usuarios pasan por diversas etapas de una fatiga tecnológica, desde diversos ámbitos, la necesidad de una re ingeniería en la proximidad tecnológica y digital en nuestro día a día. Un estilo de vida más pausado puede ser la solución ante el estrés y la fatiga laboral, el movimiento slow aboga por estos principios en un corriente mucho más amplio. No se trata de eliminar por completo el trabajo virtual o la virtualidad, la vida online es ya parte de nuestros tiempos y desde cualquier parte del mundo es una herramienta que nos enfrenta cara a cara con distintivos ámbitos laborales, la corriente slow busca prescindir de las herramientas digitales en tal sentido que la vida del ser humano no se vea limitadas por la frontera de la explotación digital, al contrario, se respete el derecho al descanso. La educación mediática y el impulso de la competencia digital generan divulgaciones educativas y materiales que permiten al lector informarse en el día a día sin embargo en el ámbito laboral muchos sistemas ya se encuentran vinculados a controlar el horario de trabajo similar a un sistema educativo. Es fundamental que las nuevas tecnologías ayuden en las labores y en el trabajo digital, los usuarios deben aprender y capacitarse en el día a día de tal manera que se mejore el rendimiento laboral que implica terminar pronto con ciertas actividades, de esta manera el trabajador no se verá afectado por una sobrecarga, sin embargo, se suplica a los jefes

inmediatos respetar la desconexión digital de los trabajadores en horas break, almuerzo y no laborables.

Pérez (2020); en una investigación titulada: “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, menciona que el descanso, conciliación familiar y la salud como derechos fundamentales se ven opacados cuando no se respetan los derechos al descanso en los trabajadores, la desconexión digital es parte fundamental del proceso de productividad en una empresa o negocio sin embargo muchos empleadores hacen caso omiso a dicho respaldo con regencia al descanso desgastando física e intelectualmente a sus trabajadores, recordando además que un trabajador con poco descanso no será productivo por consiguiente el presente estudio aborda la problemática actual en tiempos de pandemia.

El sistema normativo de información laboral (SNIL), lanza un recordatorio mencionando la jornada de trabajo en el Perú, así como el cumplimiento de las 8 horas diarias con un total de 48 horas semanales el cual se ubica en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. Por otra parte, el marco legal se aprecia en el Decreto Supremo N°007-2002-TR-TUO de la jornada de trabajo, en un aspecto importante el control de asistencia puede cuantificar la cantidad de horas que un empleado se encuentra en uso de sus funciones semanales, en caso la empresa o entidad incumplan esta normativa se verán juzgados por la aplicación de la sanción respectiva que se abala en el artículo 23 y en el numeral 23,5 ; cuyas infracciones leves oscilan entre 1 y 5 UIT; aplicándose un porcentaje dependiendo del número de trabajadores afectados.

En una publicación titulada: “el derecho a la desconexión digital: problemas de técnica legislativa”; se menciona que las nuevas tecnologías de la información y la

comunicación (TIC) y de su impacto en las relaciones laborales. Cuando se utilizan de manera adecuada, estas nuevas tecnologías coadyuvan a la realización profesional de las personas, facilitando la conciliación del ámbito personal, familiar y laboral. Cuando se abusa de ellas, las herramientas que debieron servir para facilitar tal conciliación pueden llegar a lograr todo lo contrario. (González, 2020).

En el Perú el derecho al descanso y la desconexión digital no se hacía notar a gran escala hasta los tiempos de pandemia por la COVID 19, el Decreto de Urgencia N° 026 - 202 en el título II, artículos del 16 al 23 manifiesta que el trabajo remoto se caracteriza por que el operario o trabajador labore desde su domicilio, la aplicación del trabajo remoto faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar su lugar de prestación de servicio, además que el trabajo remoto no resulta aplicable a trabajadores confirmados con COVID 19, las obligaciones del empleador y trabajador consignados no deben afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas, informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad, en cuanto al trabajador este debe cumplir la normativa vigente y estar disponible en las jornadas de trabajo, el equipo y los medios para el desarrollo del trabajo remoto son equipos informáticos y de telecomunicaciones, estos deben ser proporcionados por el empleador, el trabajo remoto para grupos de riesgo deben ser atendidos y manejados clínicamente al ser identificados, así mismo existe autorización al ministerio de educación, modalidades formativas y trabajadores impedidos de ingresar al país.

En importante señalar que los artículos 17 y 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 fueron modificados por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en el cual se manifiesta que los empleadores del sector público y privado modifiquen el lugar de prestación de

servicios, además que se debe respetar el derecho a la desconexión digital, señalando que el trabajador tiene el derecho de desconectarse de medios informáticos de telecomunicación y análogos, en el sector privado deben ser consideradas las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo, el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. En lo que concierne a trabajadores que no están sometidos a la jornada máxima de trabajo señala la norma que debe respetarse el derecho de desconexión digital por lo menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas; además de los días de descanso semanal, feriados, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Por otro lado la norma vigente también establece que para el caso del sector público será también el SERVIR quien emita disposiciones complementarias.

Por su parte el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, en las disposiciones complementarias modificatorias en el artículo 9A, se menciona que el derecho a la desconexión digital a que se refiere el párrafo 18.1.4 del artículo 18 del 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, implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o concurran las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de

Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR. 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 tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral, o concurren las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, dicha labor se considera como trabajo en sobre tiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio, según lo dispuesto en el referido Decreto Legislativo N° 854. También se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se consideran trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al Decreto Legislativo N° 713, consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes debe ser de, al menos, doce horas

continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. Para efectos de lo señalado en el numeral anterior, se consideran trabajadores de dirección y trabajadores que prestan servicios intermitentes a los señalados en los literales a) y b), respectivamente, del artículo 10 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR; y se consideran trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin control del tiempo de trabajo o que distribuyen libremente su jornada de trabajo sin estar sujetos a un horario determinado”.

El Decreto Supremo también establece sanciones por el incumpliendo o vulneración del derecho a la desconexión digital en el caso de Estado de Emergencia Sanitaria (EES) y Estado de Emergencia Nacional la vulneración del derecho a desconexión digital se considera infracción administrativa grave, así como al ejercer coerción o actos de intimidación a los trabajadores para realizar tareas fuera de la jornada máxima laboral. Dicha infracción puede generar una multa entre los S/. 6908 a S/ 115,280 en función al tipo de empresa y número de trabajadores afectados. En el caso de infracciones muy graves se consideran exigir a los trabajadores para prestar sus servicios en el centro de trabajo cuya actividad no se encuentra autorizada por el Gobierno, del mismo modo incumplir las disposiciones con lo concerniente al trabajo remoto para trabajadores pertenecientes a grupos de riego, de igual forma contratar trabajadores que ocupen los puestos comprendidos en suspensión perfecta de labores; todas estas infracciones pueden generar

la imposición de multas entre S/11 570.00 a S/ 231 32.00 en función al tipo de empresa y número de trabajadores. (Garrigues Perú, 2021).

En la actualidad gran parte de empleados de diversas empresas tuvieron que asumir sus roles desde sus domicilios en sus respectivos confinamientos así como realizar su descarga laboral por diversos medios digitales, hasta el trabajador llega a un punto donde se da cuenta que en realidad la carga laboral por estos medios es mucho mayor a lo acostumbrado en un centro laboral, en base a este aspecto, muchas empresas olvidaron el derecho al descanso y muy pocas practican la desconexión digital de sus empleados, llegando a cometer excesos laborales hasta en horarios fuera de oficina; esta realidad se vio afectada en diversos campos laborales es por ello que se ha creído por conveniente tomar el estudio en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

La Municipalidad Provincial de Cajamarca cuenta con diversas áreas para brindar un mejor servicio a la ciudadanía, con un promedio total de 2800 trabajadores en los cuales algunos realizan sus labores de manera presencial como otras oficinas que atienden de manera virtual; se observa a muchos trabajadores totalmente agotados e irritados al realizar sus funciones respectivas, a simple introspección se puede asumir que no están respetando el derecho de desconexión digital por lo tanto los trabajadores sometidos al trabajo virtual están siendo vulnerados, el libro de reclamos por cuanto a los trabajadores es también un indicador de las actitudes que toman muchos de ellos y se reflejan viendo la cantidad de quejas y el tipo de quejas que manifiestan los usuarios, es por ello que la presente investigación se basa en el derecho al descanso y la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

El artículo 25 del decreto supremo N° 007-2002-TR, menciona sobre la jornada de trabajo y el horario de trabajo en sobretiempo, así mismos estudios psicológicos de satisfacción laboral mencionan que el exceso de trabajo provoca irritabilidad en los trabajadores e influye en la prestación de servicio hacia un servicio negativo. (Sánchez y García, 2017, p.161-166).

1.2. Problema

En base a la realidad problemática y los antecedentes antes expuestos se plantea el problema de investigación: ¿Cómo la desconexión digital se ve modificada en base al derecho al descanso en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Demostrar que el derecho al descanso mejora la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Demostrar que la gestión del conocimiento del derecho al descanso mejora el sistema de medición del desempeño y la productividad en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
- Demostrar que la gestión del conocimiento del derecho al descanso mejora el sistema de medición de la desconexión digital en

EL DERECHO AL DESCANSO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN
TRABAJADORES SOMETIDOS A TRABAJO VIRTUAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad
Provincial de Cajamarca.

- Analizar de manera dogmática el derecho al descanso y la desconexión digital bajo el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 127-2020 y Decreto Supremo N° 004-2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- El derecho al descanso modifica significativamente la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.4.2. Hipótesis específica

- La gestión del derecho al descanso modifica significativamente el sistema de medición del desempeño y la productividad en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
- La gestión del derecho al descanso modifica significativamente el sistema de medición de la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación corresponde a una investigación aplicada donde se reconoce la realidad problemática y se busca dar solución mediante la implementación práctica. (Tantalean, 2016)

Enfoque mixto: La investigación mixta es una metodología de investigación que consiste en recopilar, analizar e integrar tanto investigación cuantitativa como cualitativa. Este enfoque se utiliza cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación, y que no se podría dar cada uno de estos métodos por separado. (Hernández et al., 2014, p. 34), se trabajó bajo el enfoque mixto donde se combinan diseño dogmático y pre experimento.

Según el alcance: Explicativo, el alcance de la presente investigación fue a un nivel explicativo debido que se determinó la mejora de los parámetros del tiempo de distribución mediante la aplicación de un diseño de un plan de mejora del proceso de distribución, además el nivel explicativo se refiere a explicar el comportamiento de una variable en función a otra. (Hernández et al., 2014. p.89).

2.1.2. Diseño de la investigación.

La presente investigación corresponde a un diseño pre – experimental debido que el estímulo es medido en base a un antes y un después para una única muestra, un solo grupo donde el control es mínimo y es utilizado como una primera etapa para el acercamiento al problema de investigación en la realidad problemática. (Rojas, 2015, p. 10).

O1---X---O2

O1: Pre test.

X: Estimulo (Derecho al descanso).

O2: Post test.

Para el aspecto cualitativo también se aplicará la dogmática jurídica, la cual tiene por objeto de estudio el derecho positivo vigente. ... En el mayor grado de abstracción de la dogmática se encuentran los principios del derecho y las teorías de instituciones jurídicas particulares. (García, 2015).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población de estudio estará conformada por todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca sometidos a trabajo virtual equivalente a 120 personas.

2.2.2. Muestra

Basado en un muestreo probabilístico con un error del 3%, un nivel de significancia del 95% se obtuvo por fórmula 108 personas.

Tabla 1

Cálculo de la muestra

n	Tamaño de muestra buscado	108
N	tamaño de la población	120
z	parámetro estadístico (90% $z=1.645$; 95% $z=1.96$; 99% $z=2.576$)	1.96
e	error de estimación máximo aceptado (3%)	0.03
p	probabilidad de ocurrencia (0.5)	0.5
q	probabilidad de no ocurrencia (0.5)	0.5

Fuente: Elaboración propia

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Tipo de variable	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente	Derecho al descanso	El derecho al descanso tiene por objetivo que el trabajador recupere energía gastada durante la jornada y se basa en el conocimiento del empleador como del empleado, (Rodríguez y Contreras, 2012, p. 382)	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del conocimiento por parte del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de usuarios Número de consultas Número de documentos creados Número de capacitaciones Horas semanales en medios de comunicación digital
	Desconexión digital	La desconexión digital es la acción de desconectarse de los dispositivos electrónicos. En el ambiente laboral implica no contestar ningún tipo de comunicación (llamadas, mensajes, emails, WhatsApp, etc.) fuera del horario laboral. (García, 2019, p10)	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de medición del desempeño y la productividad Sistema de medición de la desconexión digital 	<ul style="list-style-type: none"> Delegación de funciones Capacidad de mejora Seguridad Memoria Expresión verbal Proactividad Horas trabajadas semanalmente
Variable Dependiente				

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica	Justificación	Instrumento	Aplicación
Observación directa	Debido que son datos cuantitativos y se espera ser medidos se utilizara las fichas de observación basada en las incidencias por cada trabajador.	Ficha de observación	Se aplicará a cada trabajador
Encuesta	Debido a que se hará un seguimiento personal por cada trabajador, se aplicará un cuestionario que será procesado de manera cuantitativa en base a sus incidencias, mediante la escala de Likert.	Cuestionario	Se aplicará a cada trabajador

Fuente: Elaboración propia

Técnicas: Observación directa.

Instrumento de recolección: Fichas de observación, son instrumentos que permiten la adquisición de datos mediante la observación específica de un determinado tema, para el presente estudio este tema se refiere a los indicadores planteados en el estudio. (Hernández et al., 2014, p.217).

Preparación de la ficha de observación: La ficha de observación se ha propuesto en base a las dimensiones y los indicadores de cada una de las variables semejando resultados cuantitativos continuos basados en porcentajes.

Secuencia de aplicación para la ficha de observación: En base a la documentación general recolectada basada en las dimensiones se procedió a realizar el análisis de cada uno de los indicadores mostrando datos cuantitativos.

Análisis de datos: El análisis de datos y proceso de la información se realizó mediante el software estadístico SPSS v26.

2.5. . Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos de la investigación el derecho al descanso y la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca, se utilizará los indicadores, métodos e instrumentos como se muestra en la Tabla 3.

Tabla4
Métodos, Instrumentos y procedimientos de análisis de datos

INDICADOR	MÉTODOS	INSTRUMENTO
Número de usuarios	Análisis de datos	Recopilación de información Microsoft Excel
Número de consultas	Análisis de datos	Recopilación de información Microsoft Excel
Número de casos	Análisis de datos	Recopilación de información Microsoft Excel
Número de horas semanales con medios de comunicación digitales para realizar trabajos.	Análisis de datos	Recopilación de información Microsoft Excel

Fuente: Elaboración propia

Ficha de observación directa para cada trabajador

Realizó consultas: si () no ()

Número de casos: ...

Horas semanales trabajadas: ...

Ficha de observación directa para cada trabajador

Ítem	Cuestionario	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
1	Acepto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Respeto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	A cada acción le busco una mejora	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Cada acción puede ser perfeccionable bajo mi criterio	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Me siento seguro(a) en mi puesto de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Siento que mi puesto puede ser vulnerado fácilmente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Recuerdo todas las actividades laborales del día a día	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Me expreso claramente con mis colegas y jefe inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Me expreso claramente con mis clientes y/o usuarios	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Puedo dar más de lo que mi puesto de trabajo exige	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Respeto mucho el total de horas de trabajo durante la semana	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Como se puede observar la escala de Likert va de una menor intensidad hasta una intensidad alta, lo que permite medir el progreso entre el antes y el después de haber aplicado el estímulo.

2.5.1. Procedimiento:

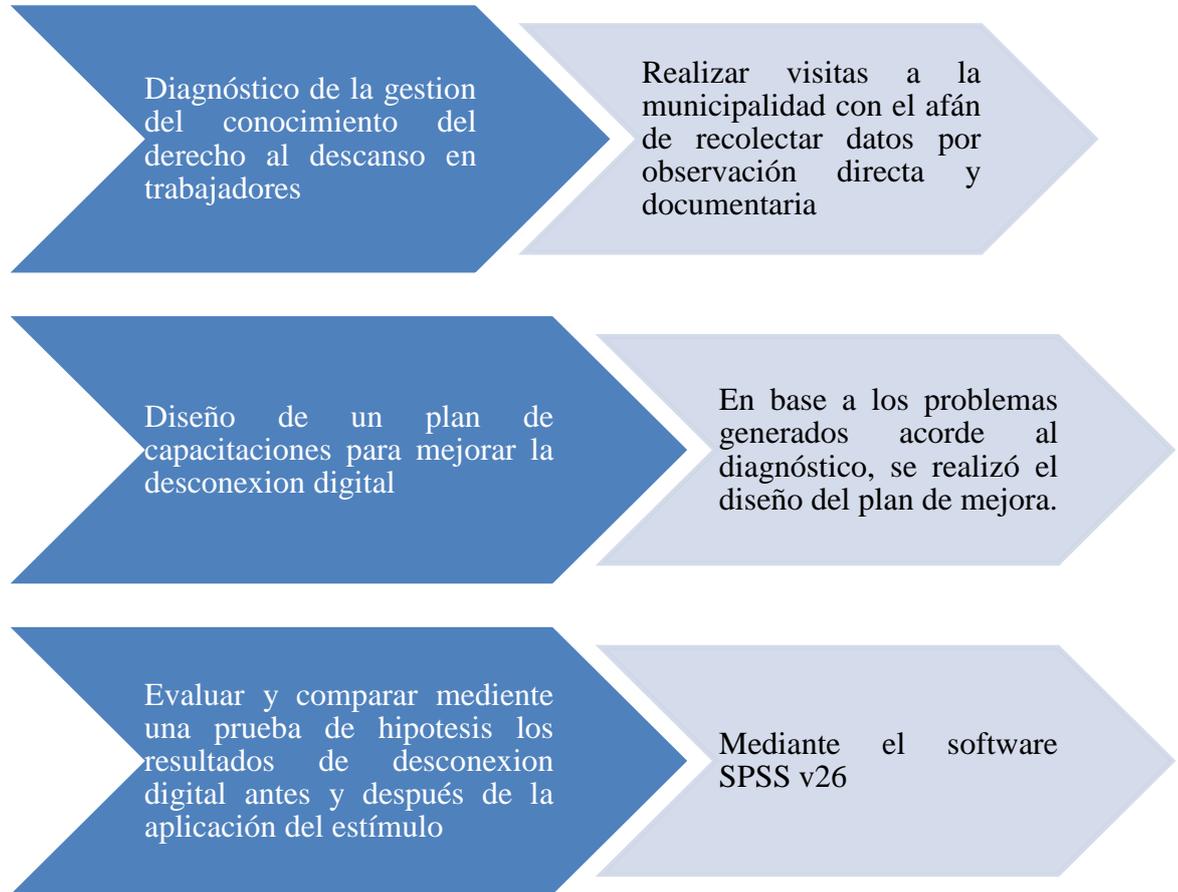


Figura 1: Procedimiento
Fuente: Elaboración propia

2.5.2. Aspectos éticos

La información fue manejada con carácter confidencial y basada en los principales principios éticos de la investigación científica lo requiere, en los cuales se fundamentan la confianza y la buena fe de las personas que participan.

Principio de autonomía. los participantes de esta investigación fueron informados sobre el proyecto, a los que se les proporcionó información indicando que son invitados a participar la cual fue suficientemente completa y accesible para su decisión, de si participar o denegarse a ello. Así mismo la información necesaria en posesión de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, fueron otorgados libremente, bajo consentimiento y autonomía.

Principio de justicia. El estudio está planificado para proveer conocimientos que beneficien de manera distributiva a los interesados.

Principio de beneficencia. A través de esta investigación se busca el bien y el beneficio para las personas que participan en el desarrollo de la misma, mediante del desempeño y hacer el mayor bien posible para la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Principio de no maleficencia. La información que se obtuvo será utilizada netamente con fines académicos, denegando cualquier fin que sobrevenga en un daño a los participantes de esta investigación; por otro lado, se busca maximizar todos los beneficios posibles de manera proporcional.

2.6. Instrumentos empleados para la investigación

Tabla 5

Instrumentos empleados para la investigación

INSTRUMENTOS	JUSTIFICACIÓN
Microsoft Office Word	Permitirá redactar el trabajo de investigación.
Microsoft Office Excel	Permitirá elaborar los cuadros (tablas), formatos para el respectivo registro de la investigación.
SPSS v26	Permitirá realizar el análisis estadístico respectivo

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva de los instrumentos

3.1.1 Descriptivos de la ficha de observación directa

Tabla6

Tabla de frecuencias del ítem: realizó consultas

Realizó consultas (Pre test)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-4	45	41,7	41,7	41,7
	4-8	32	29,6	29,6	71,3
	8-12	31	28,7	28,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

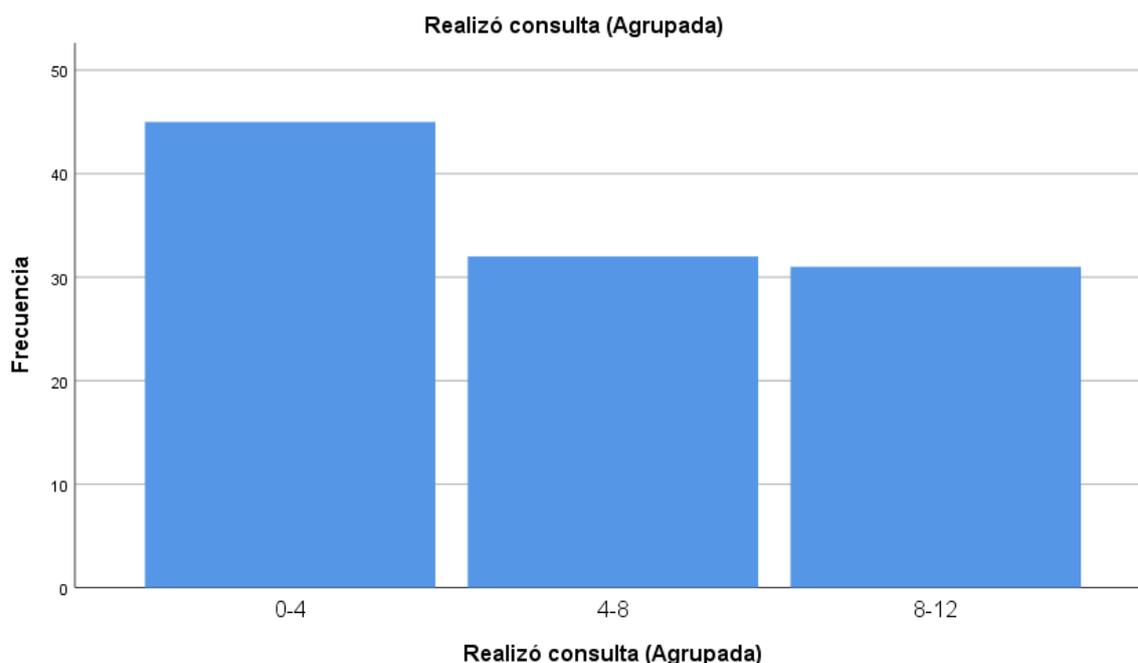


Figura 2: Distribución de frecuencias del ítem: realizó consultas

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 trabajadores sometidos a la ficha de observación directa se observa que se realizaron de 0 a 4 consultas un total de 45 trabajadores lo que equivale a un 41.7%, realizaron de 4 a 8 consultas un total de 32 trabajadores lo que equivale a un 29.6%, mientras que con mayor número de consultas realizadas se obtienen 31 trabajadores lo que equivale a un 28.7%.

Tabla7

Resumen estadístico: realizó consultas

Estadísticos

Realizó consulta (Agrupada)

N	Válido	108
	Perdidos	0
Media		5.81
Mediana		6
Moda		12
Mínimo		0
Máximo		12

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 participantes del presente estudio se observa un promedio de 5.81 consultas, con una mediana de 6 consultas un mínimo de 0 y máximo de 12 consultas.

Tabla8

Distribución de frecuencias realizó consultas

Realizó consulta (Pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-4	74	68,5	68,5	68,5
	4-8	34	31,5	31,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

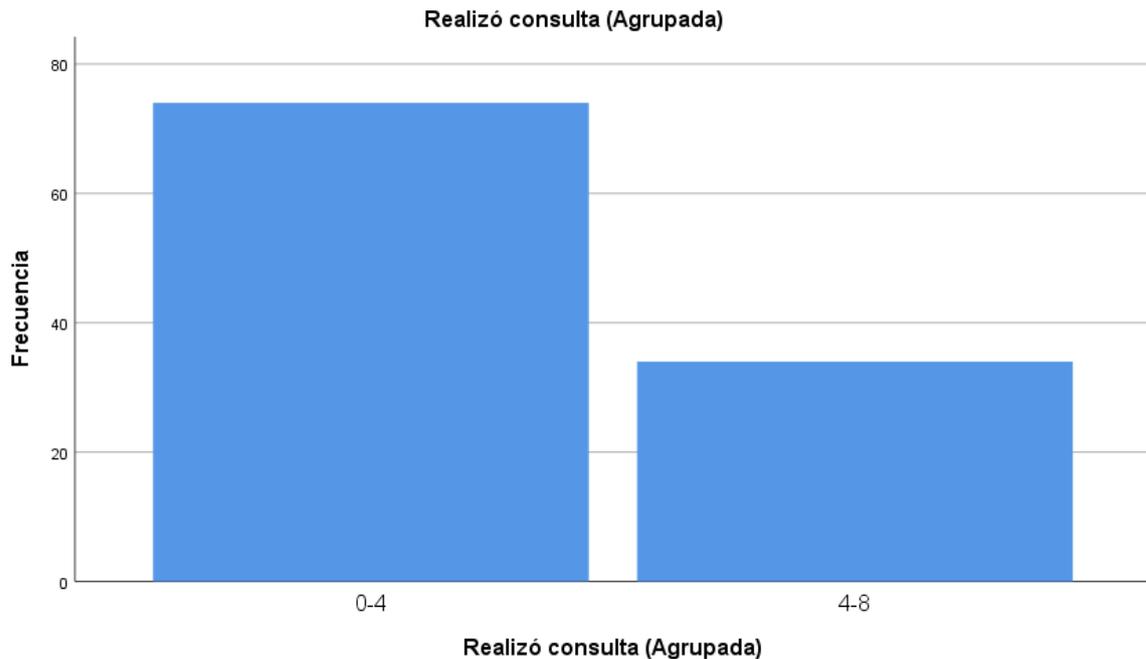


Figura 3: Distribución de frecuencias del ítem: realizó consultas (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual se observa en un pos test que el número de consultas ha bajado, mostrándose además que realizaron de 0 a 4 consultas un total de 74 trabajadores, lo que hace un total de 68.5%; de 4 a 8 consultas lo que hace un 31.5%.

Tabla9

Resumen estadístico: realizó consultas

Estadísticos

Realizó consulta (Agrupada)

N	Válido	108
	Perdidos	0
Media		3.02
Mediana		3
Moda		6
Mínimo		0
Máximo		6

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 participantes, se muestra un promedio de 3 consultas en pos test, con una mediana de 3 puntos un máximo de 6 y un mínimo de 0 consultas.

Tabla10
Distribución de frecuencias número de casos

		Número de casos (Pre test)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-5	14	13,0	13,0	13,0
	5-10	23	21,3	21,3	34,3
	10-15	25	23,1	23,1	57,4
	15-20	18	16,7	16,7	74,1
	20-25	28	25,9	25,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

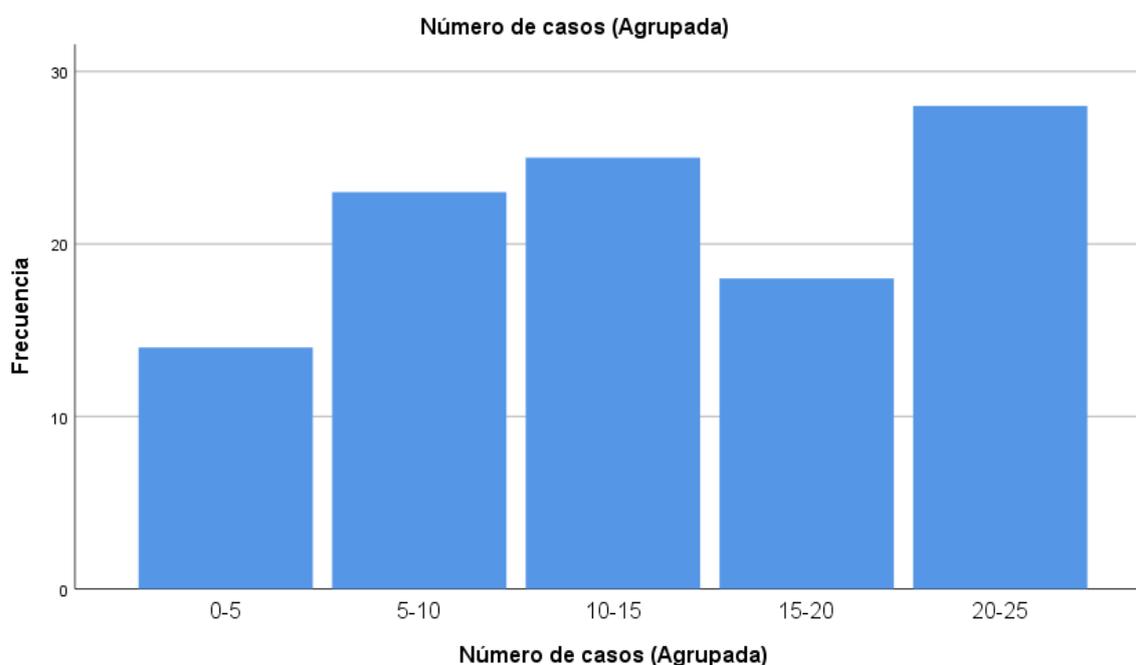


Figura 4: Distribución de frecuencias número de casos

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 participantes en el estudio se observa que tuvieron de entre 0 a 5 casos un total de 14 participantes, 23 casos de entre 5 a 10 participantes, de entre 10 a 15 casos 25 participantes, de entre 15 a 20 casos 18 participantes y de 20 a 25 casos un total de 28 participantes, observándose el porcentaje más alto de entre 20 a 25 con un 25.9 %.

Tabla11
Resumen estadístico: número de casos (pre test)

Estadísticos		
Número de casos (Agrupada)		
N	Válido	108
	Perdidos	0
Media		14.14
Mediana		13.5
Moda		4
Mínimo		3
Máximo		25

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 participantes se observa un promedio del total de casos en pre test de 14.14, una media de 13.5, una moda de 4 un mínimo de 3 y un máximo de 25 casos.

Tabla12
Distribución de frecuencias número de casos

Número de casos (Pos-Test)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	10-15	28	25,9	25,9	25,9
	15-20	30	27,8	27,8	53,7
	20-25	32	29,6	29,6	83,3
	25-30	18	16,7	16,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

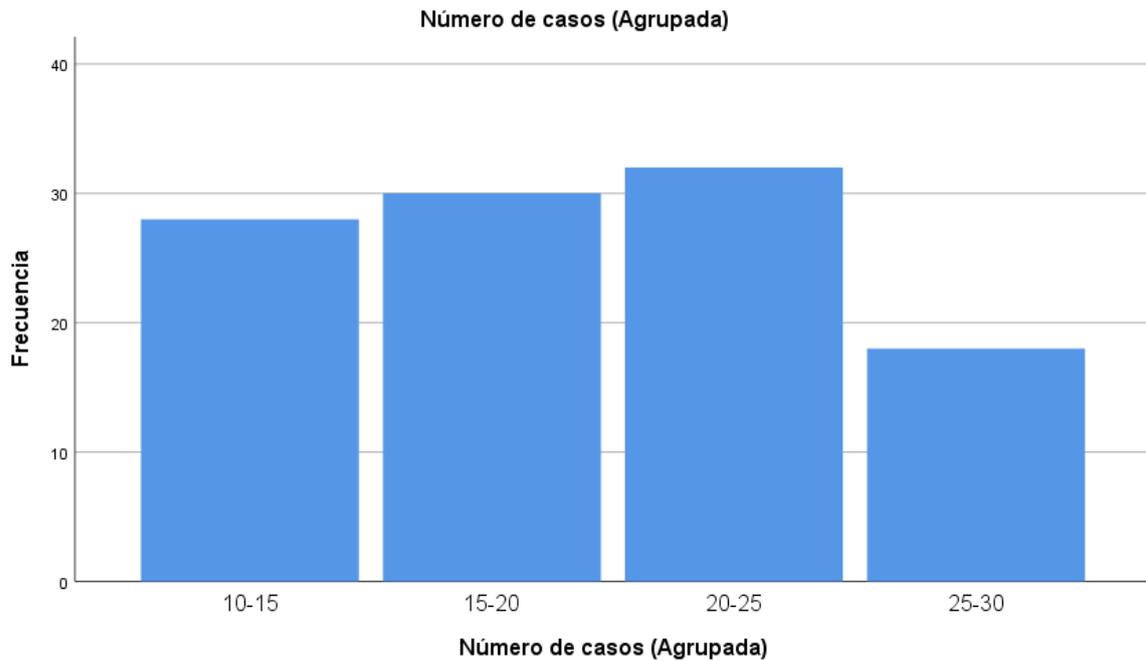


Figura 5: Distribución de frecuencias número de casos

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 participantes en el estudio se observa que tuvieron de entre 10 a 15 casos un total de 28 participantes, 30 casos de entre 15 a 20 participantes, de entre 20 a 25 casos 32 participantes, de entre 25 a 30 casos 18 participantes, observándose el porcentaje más alto de entre 20 a 25 con un 29.6 %.

Tabla13

Resumen estadístico: número de casos (pos test)

Estadísticos

Número de casos (Agrupada)

N	Válido	108
	Perdidos	0
Media		19.89
Mediana		20
Moda		27
Mínimo		13
Máximo		27

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Del total de 108 participantes, se obtiene un promedio del número de casos en 19.89, con una mediana de 20, una moda de 27 casos, un máximo de 27 casos y un mínimo de 13 casos.

Tabla14

Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital

Horas semanales medios de comunicación digital (Pre-test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	40-43	38	35,2	35,2	35,2
	43-46	33	30,6	30,6	65,7
	46-49	25	23,1	23,1	88,9
	49-52	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

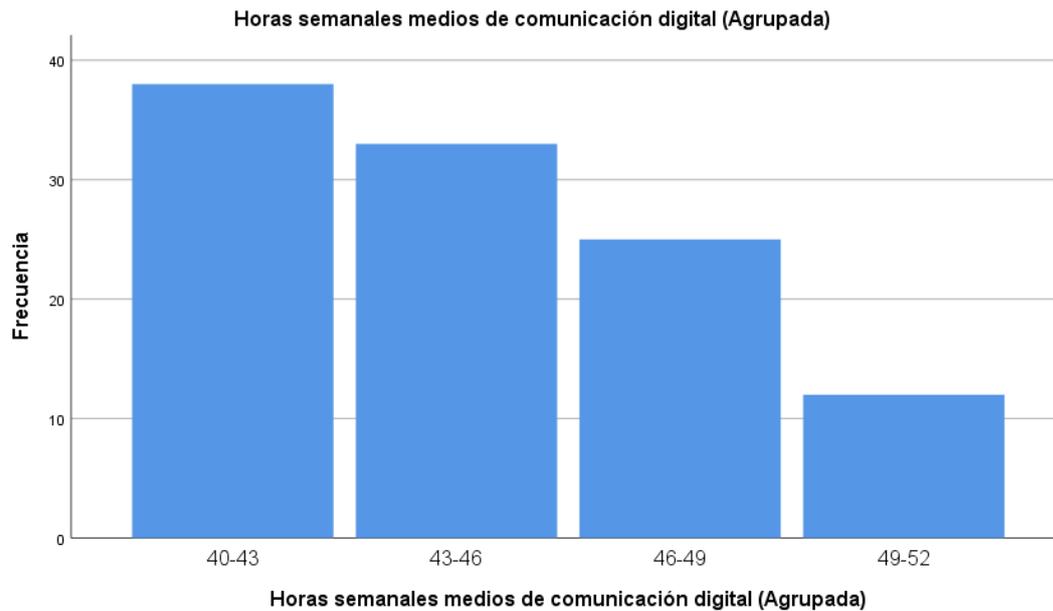


Figura 6: Distribución de frecuencias horas semanales (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 participantes, se observa que 38 trabajadores trabajan entre 40 a 43 horas semanales, 33 de entre 43 a 46 horas semanales, 25 de entre 46 a 49 horas semanales y 12 de entre 49 a 52 horas semanales, concentrándose un gran porcentaje de horas trabajadas de entre 40 a 43 horas.

Tabla15

Resumen estadístico: Horas semanales medios de comunicación digital (pres test)

Estadísticos		
Horas semanales medios de comunicación digital		
N	Válido	108
	Perdidos	0
Media		45,16
Mediana		45,00
Moda		46
Mínimo		40
Máximo		50

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual se observa un promedio de 45.16 horas trabajadas con una media de 45 horas una moda de 46 horas un mínimo de 40 y un máximo de 50 horas.

Tabla16

Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital

Horas semanales medios de comunicación digital (Pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	40-42	86	79,6	79,6	79,6
	42-44	22	20,4	20,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

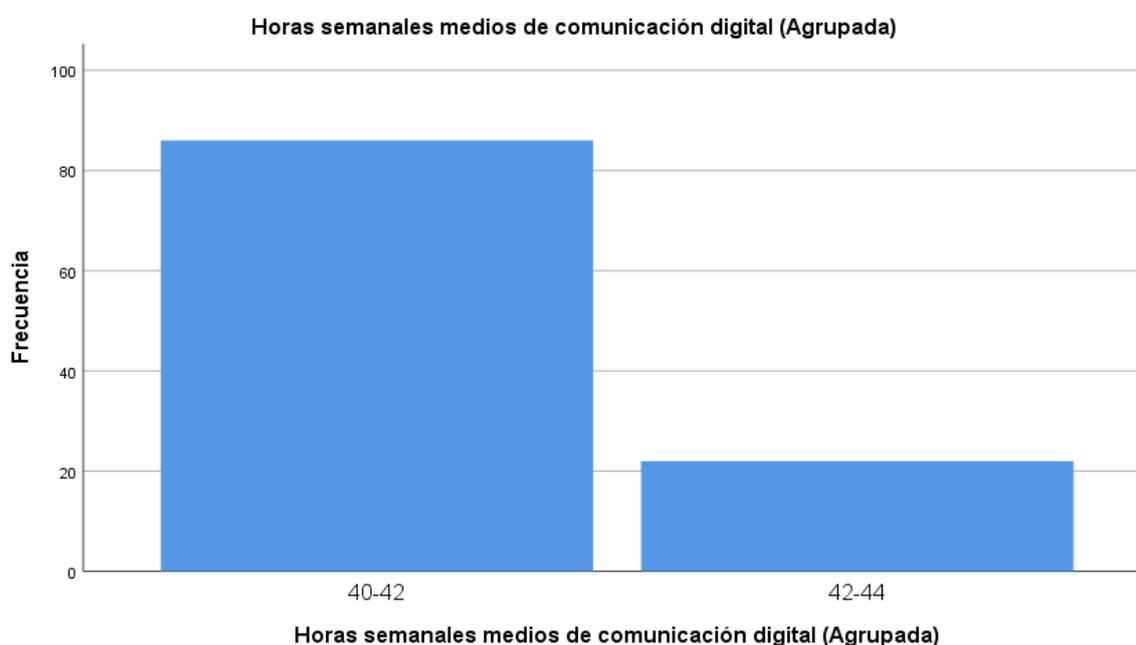


Figura 7: Distribución de frecuencias del ítem: horas semanales (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 participantes, se observa que 86 trabajadores laboran entre 40 a 42 horas, 22 de entre 42 a 44 horas, ubicándose un porcentaje significativo en el grupo de 40 a 42 con 79.6%.

Tabla17

Resumen estadístico: Horas semanales medios de comunicación digital (pos test)

Estadísticos

Horas semanales medios de
comunicación digital (Agrupada)

N	Válido	108
	Perdidos	0
Media		41.3
Mediana		41
Moda		40
Mínimo		40
Máximo		43

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De los 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual se observa un promedio de 41.3 horas trabajadas con una mediana de 41 horas una moda de 40 horas un mínimo de 40 y un máximo de 43 horas.

3.1.2 Descriptivos del cuestionario con escala de Likert

Tabla 18

Distribución de frecuencias pregunta 1

Acepto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	20,4	20,4	20,4
	Casi nunca	22	20,4	20,4	40,7
	A veces	21	19,4	19,4	60,2
	Casi siempre	18	16,7	16,7	76,9
	Siempre	25	23,1	23,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

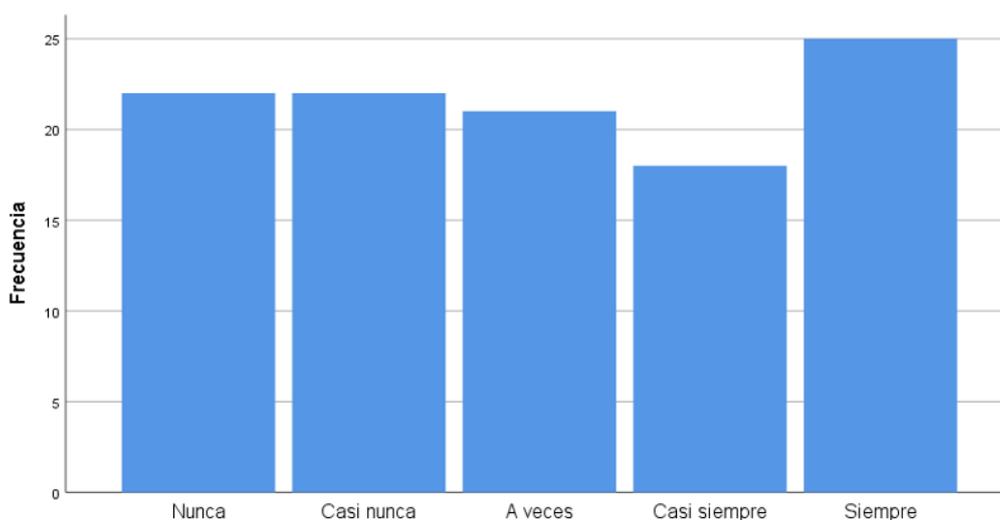


Figura 8: Distribución de frecuencias pregunta 1 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 1 muestran resultados de nunca un 20.4%, casi nunca 20.4%, a veces 19.4%, casi siempre 16.7% y siempre un 25%.

Tabla19
Distribución de frecuencias pregunta 1

Acepto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	30	27,8	27,8	27,8
	A veces	29	26,9	26,9	54,6
	Casi siempre	29	26,9	26,9	81,5
	Siempre	20	18,5	18,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

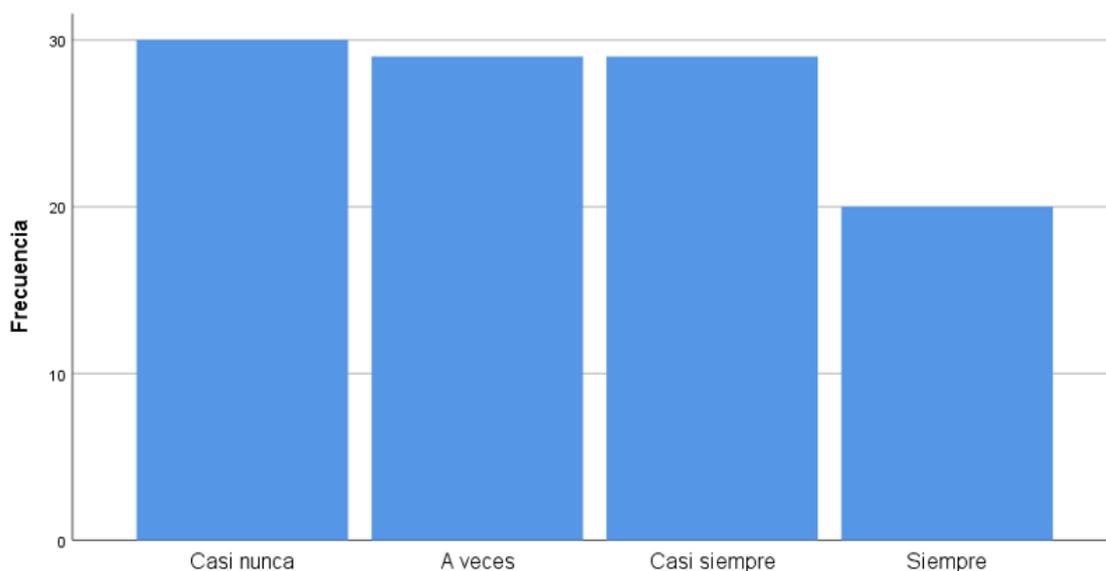


Figura 9: Distribución de frecuencias pregunta 1 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 1 muestran resultados de casi nunca 27.8%, a veces 26.9%, casi siempre 26.9% y siempre 18.5%.

Tabla20
Distribución de frecuencias pregunta 2

Respeto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	19,4	19,4	19,4
	Casi nunca	22	20,4	20,4	39,8
	A veces	19	17,6	17,6	57,4
	Casi siempre	22	20,4	20,4	77,8
	Siempre	24	22,2	22,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

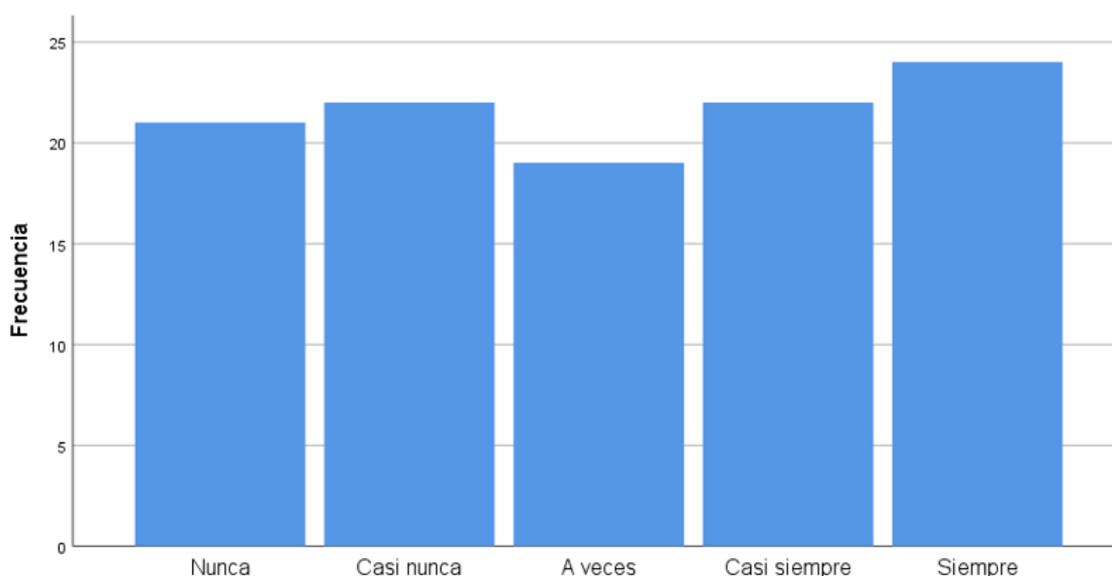


Figura 10: Distribución de frecuencias pregunta 2 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 2 muestran resultados de nunca un 19.4%, casi nunca 20.4%, a veces 17.6%, casi siempre 20.4% y siempre un 22.2%.

Tabla21
Distribución de frecuencias pregunta 2

Respeto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	28	25,9	25,9	25,9
	A veces	32	29,6	29,6	55,6
	Casi siempre	22	20,4	20,4	75,9
	Siempre	26	24,1	24,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

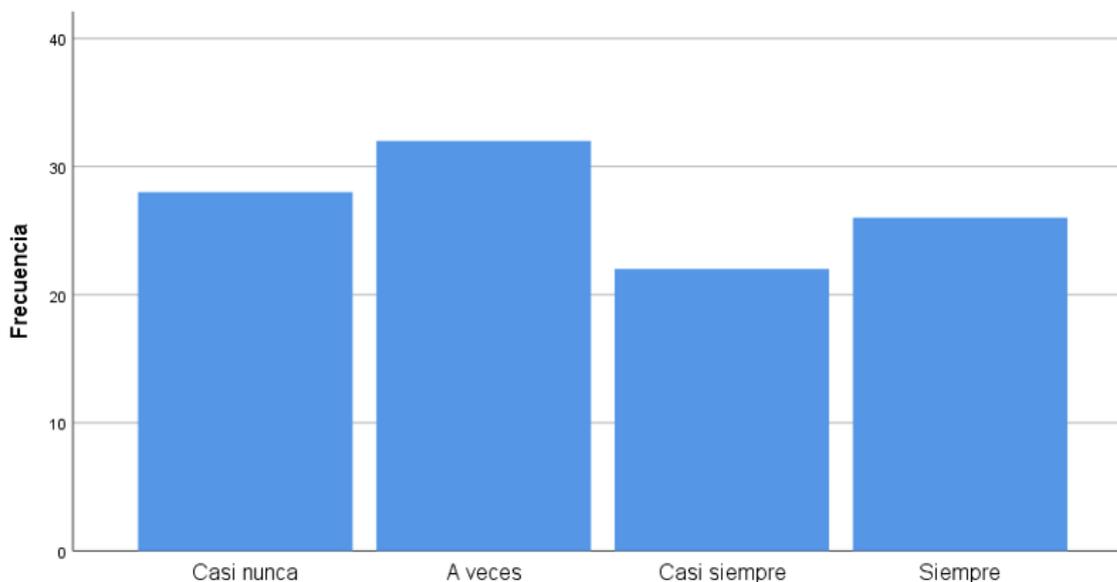


Figura 11: Distribución de frecuencias pregunta 2 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 2 muestran resultados de casi nunca 25.9%, a veces 29.6%, casi siempre 20.4% y siempre un 24.1%.

Tabla22
Distribución de frecuencias pregunta 3

A cada acción le busco una mejora (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	23,1	23,1	23,1
	Casi nunca	17	15,7	15,7	38,9
	A veces	24	22,2	22,2	61,1
	Casi siempre	23	21,3	21,3	82,4
	Siempre	19	17,6	17,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

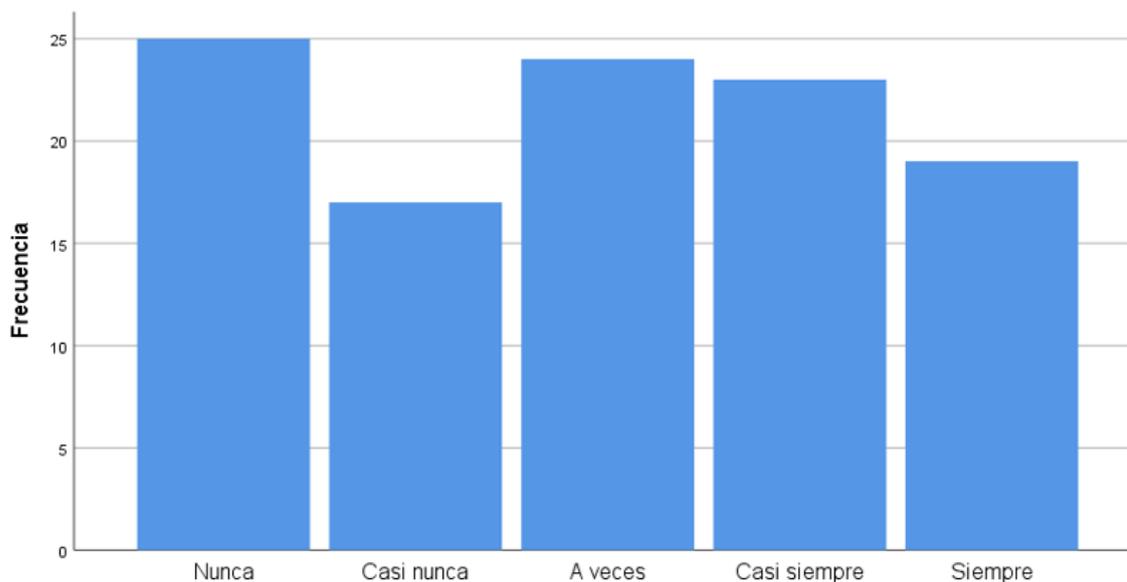


Figura 12: Distribución de frecuencias pregunta 3 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 3 muestran resultados de nunca un 23.1%, casi nunca 15.7%, a veces 22.2%, casi siempre 21.3% y siempre un 17.6%.

Tabla23
Distribución de frecuencias pregunta 3

A cada acción le busco una mejora (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	30	27,8	27,8	27,8
	A veces	28	25,9	25,9	53,7
	Casi siempre	30	27,8	27,8	81,5
	Siempre	20	18,5	18,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

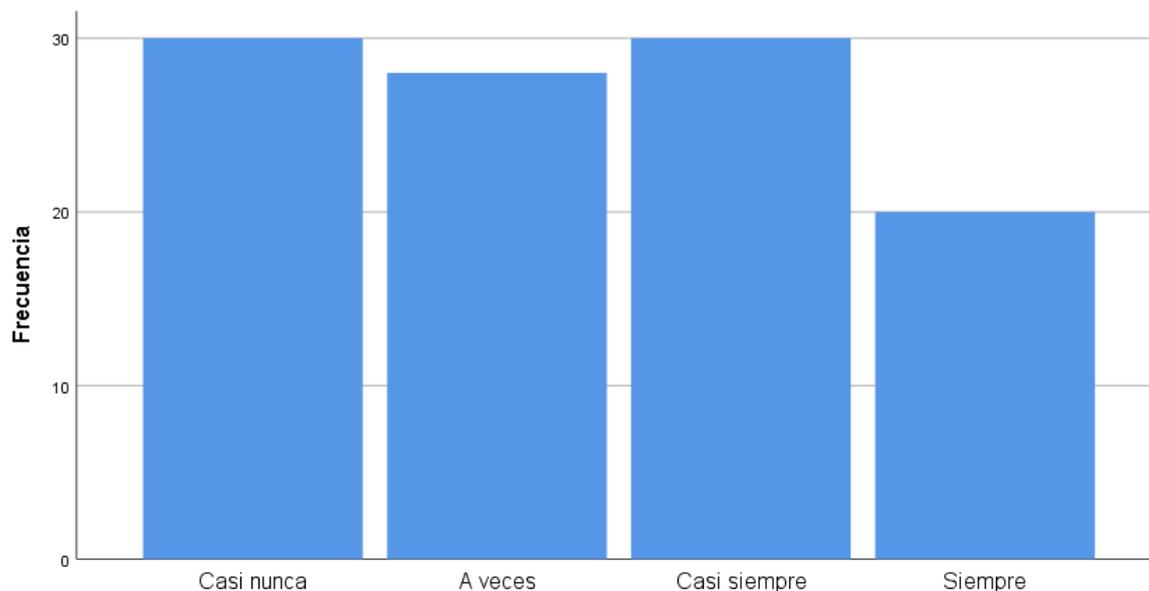


Figura 13: Distribución de frecuencias pregunta 3 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 3 muestran resultados de casi nunca 27.8%, a veces 25.9%, casi siempre 27.8% y siempre un 18.5%.

Tabla24
Distribución de frecuencias pregunta 4

Cada acción puede ser perfeccionable bajo mi criterio (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	22,2	22,2	22,2
	Casi nunca	21	19,4	19,4	41,7
	A veces	21	19,4	19,4	61,1
	Casi siempre	20	18,5	18,5	79,6
	Siempre	22	20,4	20,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

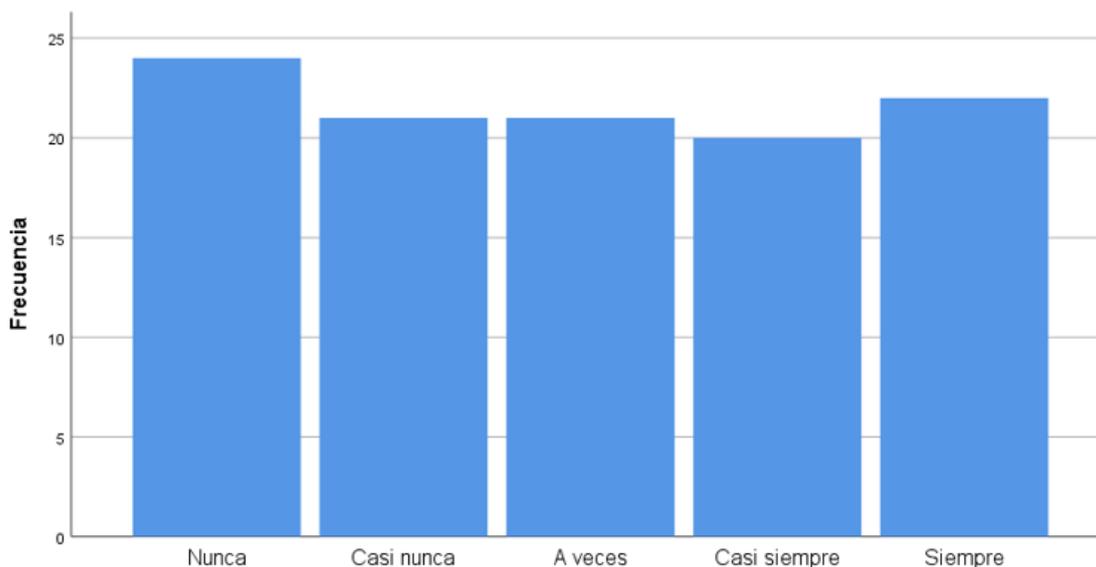


Figura 14: Distribución de frecuencias pregunta 4 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 4 muestran resultados de nunca un 22.2%, casi nunca 19.4%, a veces 19.4%, casi siempre 18.5% y siempre un 20.4%.

Tabla25
Distribución de frecuencias pregunta 4

Cada acción puede ser perfeccionable bajo mi criterio (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	25	23,1	23,1	23,1
	A veces	33	30,6	30,6	53,7
	Casi siempre	29	26,9	26,9	80,6
	Siempre	21	19,4	19,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

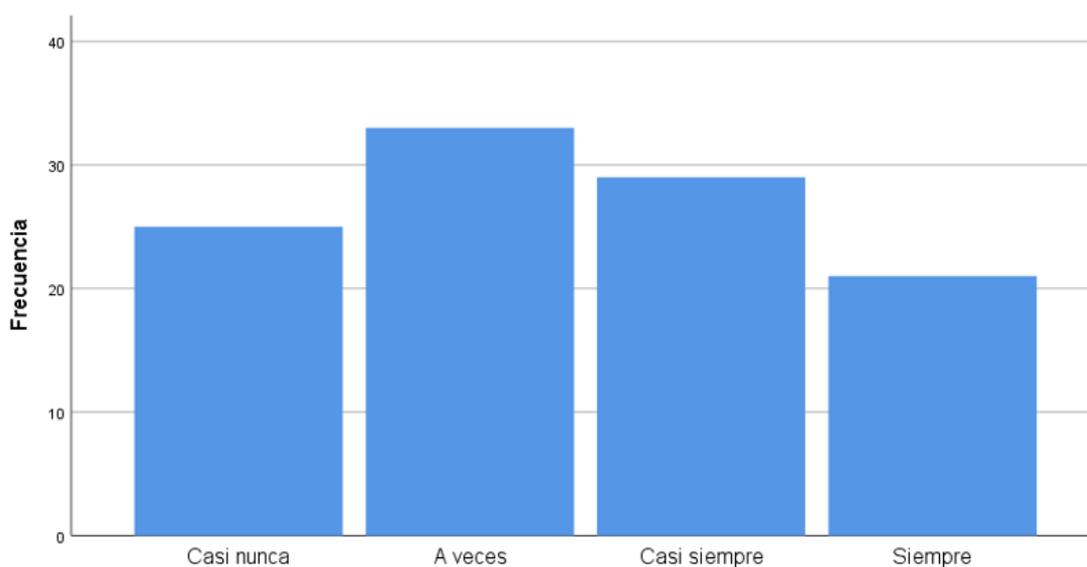


Figura 15: Distribución de frecuencias pregunta 4 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 4 muestran resultados de casi nunca 23.1%, a veces 30.6%, casi siempre 26.9% y siempre un 19.4%.

Tabla26
Distribución de frecuencias pregunta 5

Me siento seguro(a) en mi puesto de trabajo (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	22,2	22,2	22,2
	Casi nunca	28	25,9	25,9	48,1
	A veces	16	14,8	14,8	63,0
	Casi siempre	17	15,7	15,7	78,7
	Siempre	23	21,3	21,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

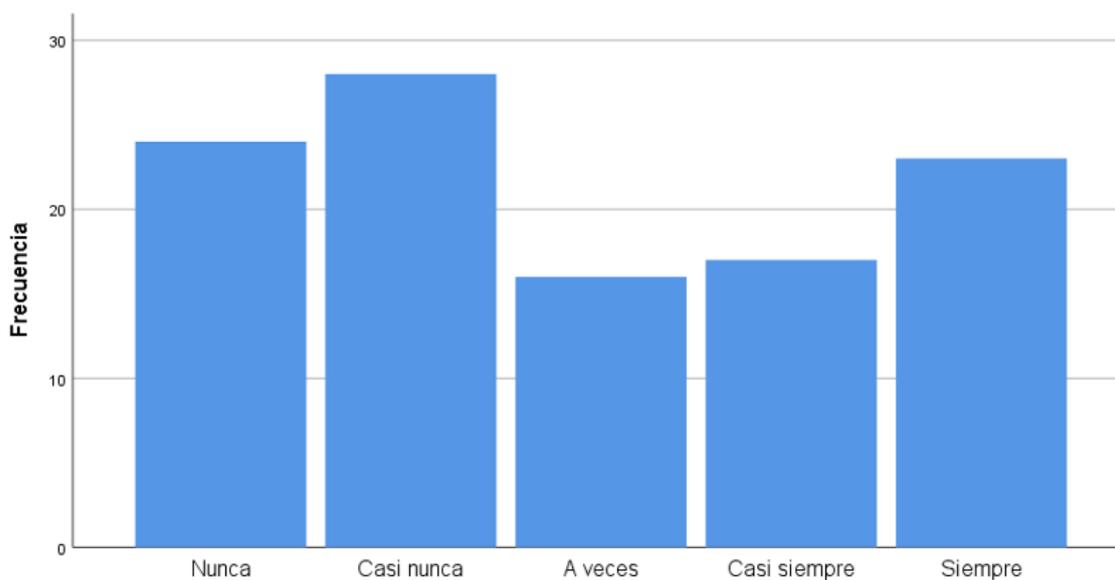


Figura 16: Distribución de frecuencias pregunta 5 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 5 muestran resultados de nunca un 22.2%, casi nunca 25.9%, a veces 14.8%, casi siempre 15.7% y siempre un 21.3%.

Tabla27
Distribución de frecuencias pregunta 5

Me siento seguro(a) en mi puesto de trabajo (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	29	26,9	26,9	26,9
	A veces	25	23,1	23,1	50,0
	Casi siempre	25	23,1	23,1	73,1
	Siempre	29	26,9	26,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

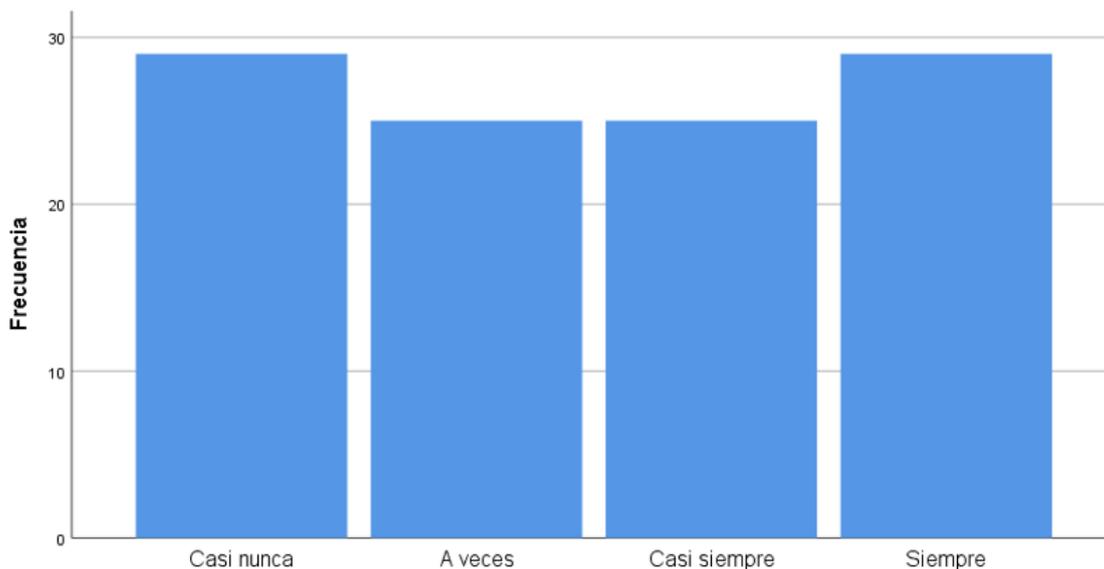


Figura 17: Distribución de frecuencias pregunta 5 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 5 muestran resultados de casi nunca 26.9%, a veces 23.1%, casi siempre 23.1% y siempre un 26.9%.

Tabla28
Distribución de frecuencias pregunta 6

Siento que mi puesto puede ser vulnerado fácilmente (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	26,9	26,9	26,9
	Casi nunca	25	23,1	23,1	50,0
	A veces	21	19,4	19,4	69,4
	Casi siempre	14	13,0	13,0	82,4
	Siempre	19	17,6	17,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

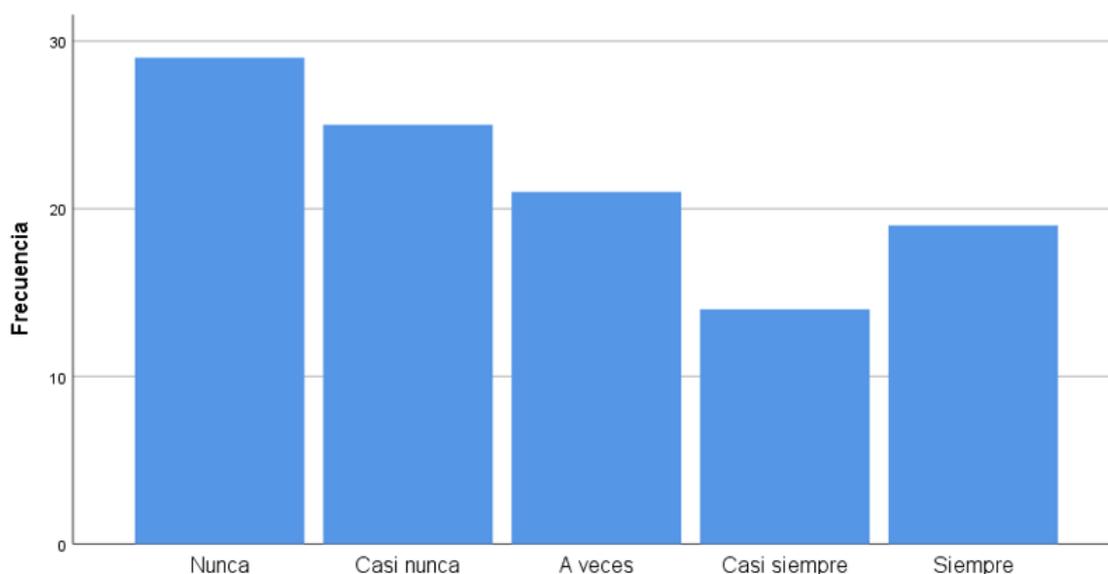


Figura 18: Distribución de frecuencias pregunta 6 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 6 muestran resultados de nunca un 26.9%, casi nunca 23.1%, a veces 19.4%, casi siempre 13% y siempre un 17.6%.

Tabla29
Distribución de frecuencias pregunta 6

Siento que mi puesto puede ser vulnerado fácilmente (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	26	24,1	24,1	24,1
	A veces	27	25,0	25,0	49,1
	Casi siempre	28	25,9	25,9	75,0
	Siempre	27	25,0	25,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

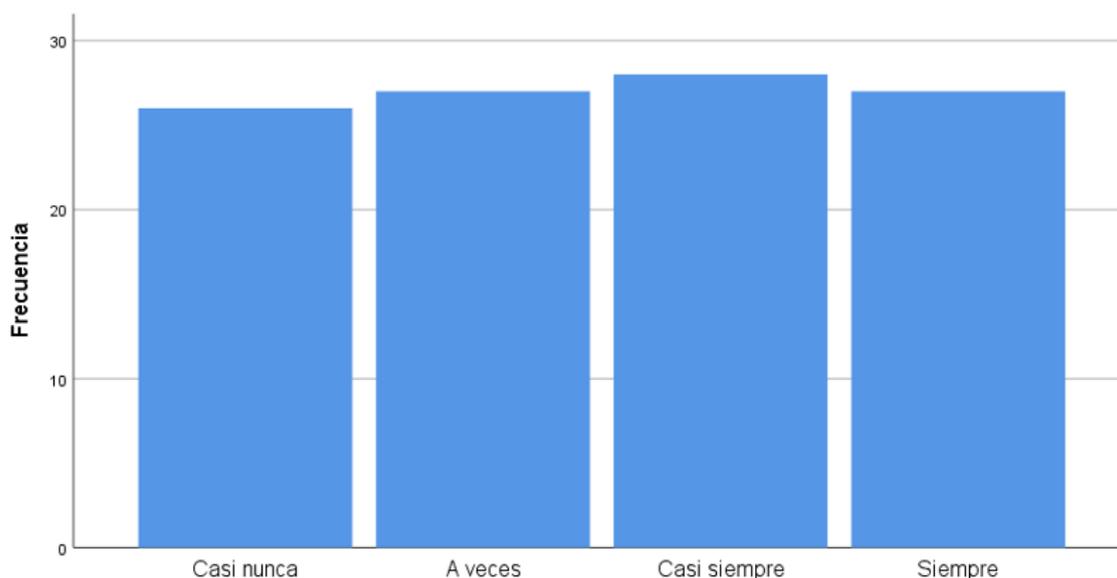


Figura 19: Distribución de frecuencias pregunta 7 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 6 muestran resultados de casi nunca 24.1%, a veces 25%, casi siempre 25.9% y siempre un 25%.

Tabla30
Distribución de frecuencias pregunta 7

Recuerdo todas las actividades laborales del día a día (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	18,5	18,5	18,5
	Casi nunca	24	22,2	22,2	40,7
	A veces	24	22,2	22,2	63,0
	Casi siempre	21	19,4	19,4	82,4
	Siempre	19	17,6	17,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

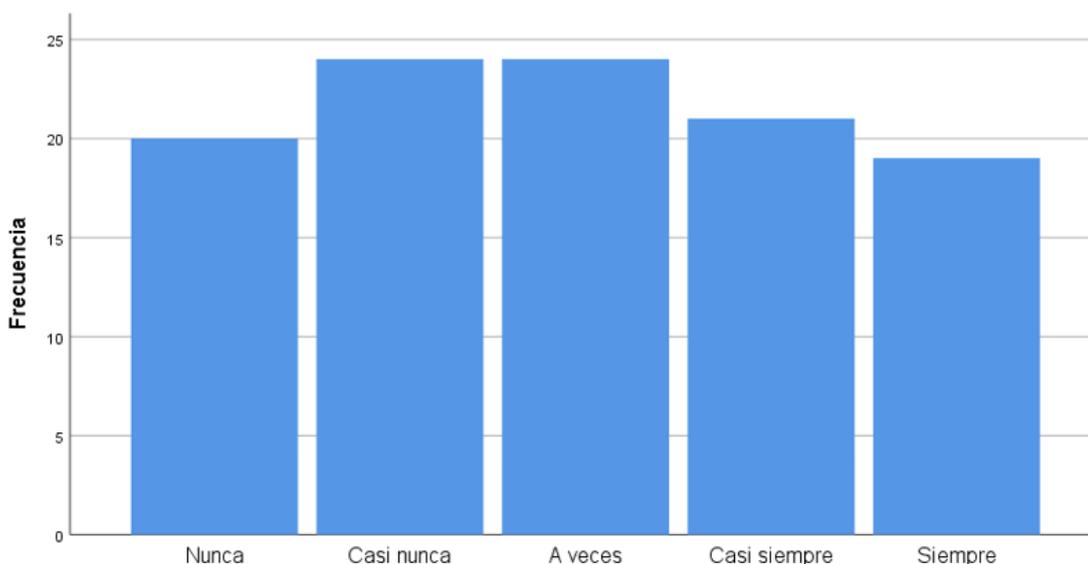


Figura 20: Distribución de frecuencias pregunta 7 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 7 muestran resultados de nunca un 18.5%, casi nunca 22.2%, a veces 22.2%, casi siempre 19.4% y siempre un 17.6%.

Tabla31
Distribución de frecuencias pregunta 7

Recuerdo todas las actividades laborales del día a día (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	33	30,6	30,6	30,6
	A veces	30	27,8	27,8	58,3
	Casi siempre	20	18,5	18,5	76,9
	Siempre	25	23,1	23,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

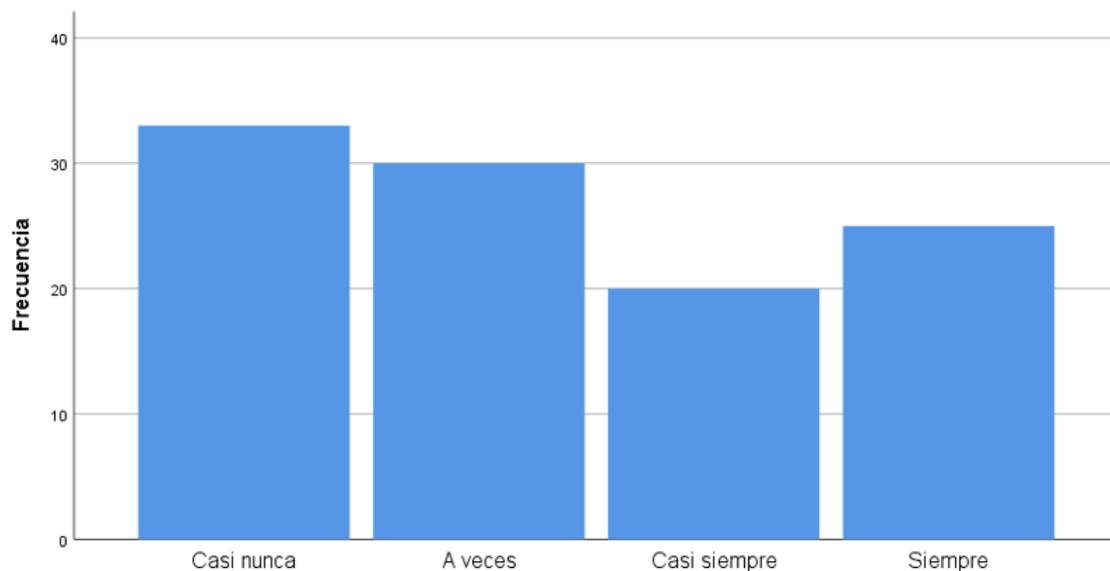


Figura 21: Distribución de frecuencias pregunta 7 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 7 muestran resultados de casi nunca 30.6%, a veces 27.8%, casi siempre 18.5% y siempre un 23.1%.

Tabla32
Distribución de frecuencias pregunta 8

Me expreso claramente con mis colegas y jefe inmediato (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	27	25,0	25,0	40,7
	A veces	29	26,9	26,9	67,6
	Casi siempre	19	17,6	17,6	85,2
	Siempre	16	14,8	14,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

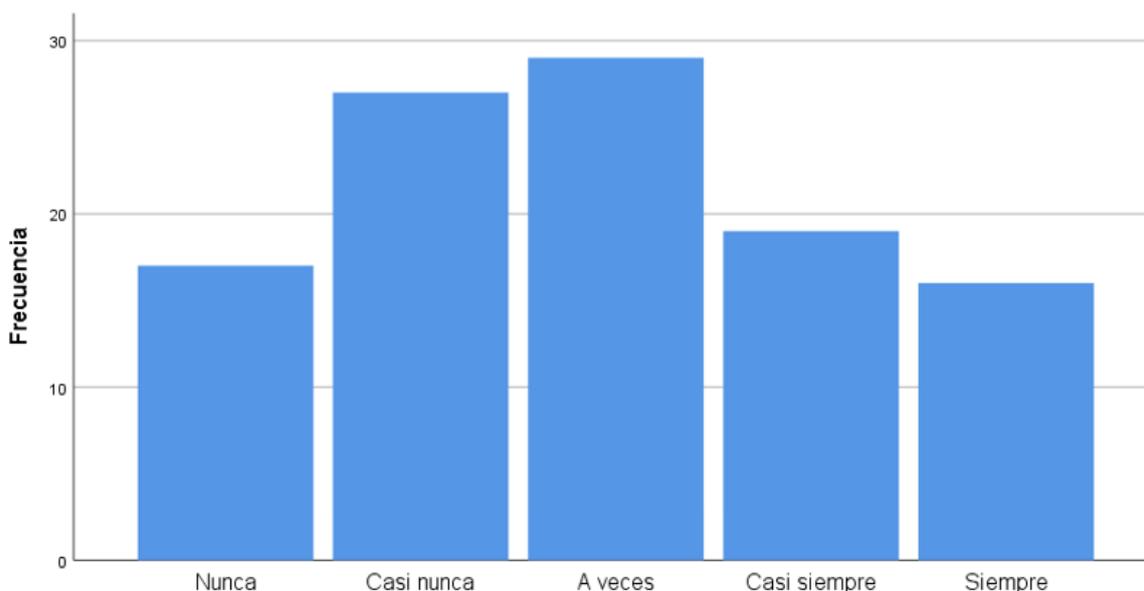


Figura 22: Distribución de frecuencias pregunta 8 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 8 muestran resultados de nunca un 15.7%, casi nunca 25%, a veces 26.9%, casi siempre 17.6% y siempre un 14.8%.

Tabla33
Distribución de frecuencias pregunta 8

Me expreso claramente con mis colegas y jefe inmediato (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	31	28,7	28,7	28,7
	A veces	28	25,9	25,9	54,6
	Casi siempre	20	18,5	18,5	73,1
	Siempre	29	26,9	26,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

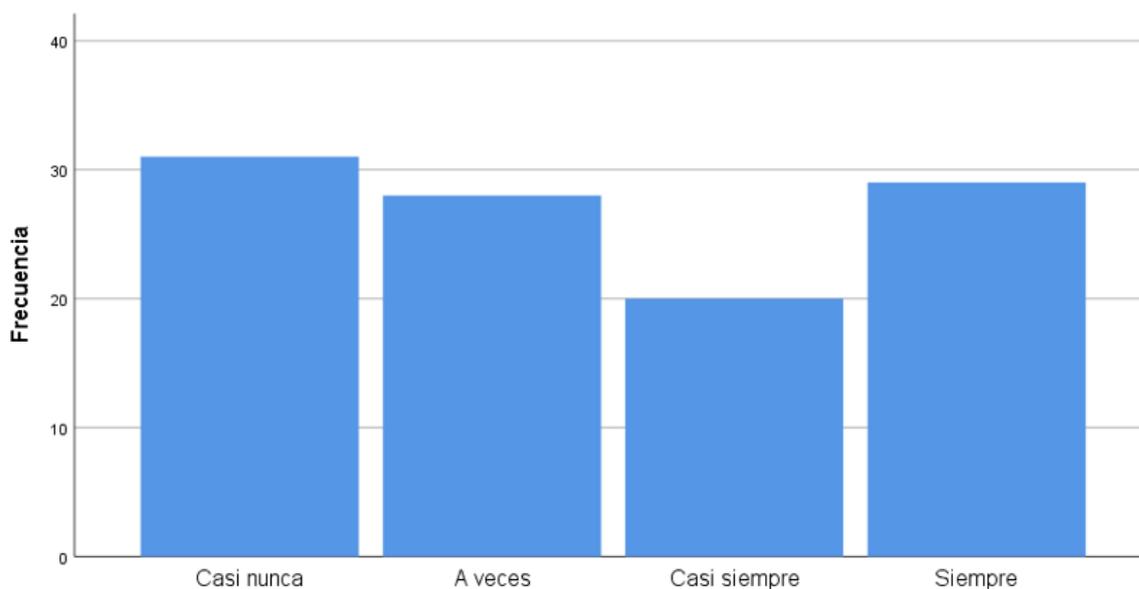


Figura 23: Distribución de frecuencias pregunta 8 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 8 muestran resultados de casi nunca 28.7%, a veces 25.9%, casi siempre 18.5% y siempre un 26.9%.

Tabla34
Distribución de frecuencias pregunta 9

Me expreso claramente con mis clientes y/o usuarios (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	11,1	11,1	11,1
	Casi nunca	17	15,7	15,7	26,9
	A veces	31	28,7	28,7	55,6
	Casi siempre	32	29,6	29,6	85,2
	Siempre	16	14,8	14,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

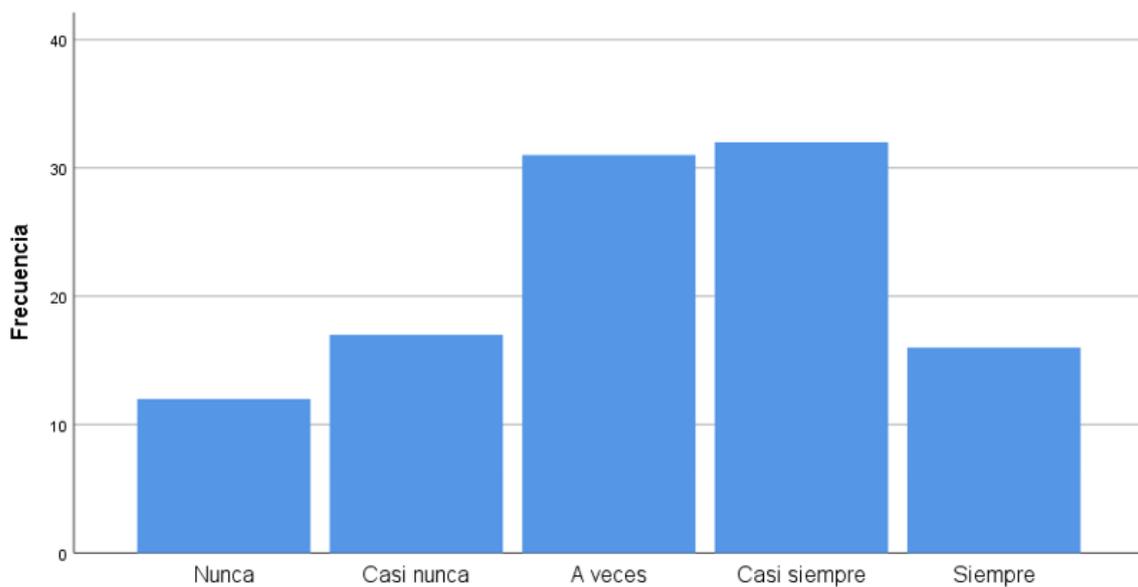


Figura 24: Distribución de frecuencias pregunta 9 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 9 muestran resultados de nunca un 11.1%, casi nunca 15.7%, a veces 28.7%, casi siempre 29.6% y siempre un 14.8%.

Tabla35
Distribución de frecuencias pregunta 9

Me expreso claramente con mis clientes y/o usuarios (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	29	26,9	26,9	26,9
	A veces	28	25,9	25,9	52,8
	Casi siempre	28	25,9	25,9	78,7
	Siempre	23	21,3	21,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

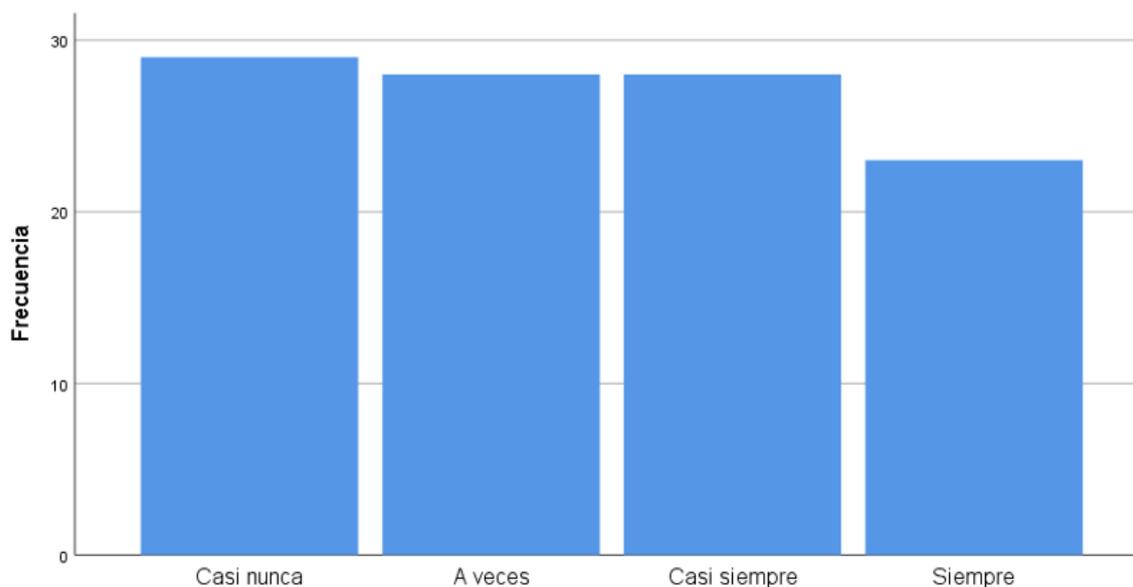


Figura 25: Distribución de frecuencias pregunta 9 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 9 muestran resultados de casi nunca 26.9%, a veces 25.9%, casi siempre 25.9% y siempre un 21.3%.

Tabla36
Distribución de frecuencias pregunta 10

Puedo dar más de lo que mi puesto de trabajo exige (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	18,5	18,5	18,5
	Casi nunca	23	21,3	21,3	39,8
	A veces	21	19,4	19,4	59,3
	Casi siempre	22	20,4	20,4	79,6
	Siempre	22	20,4	20,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

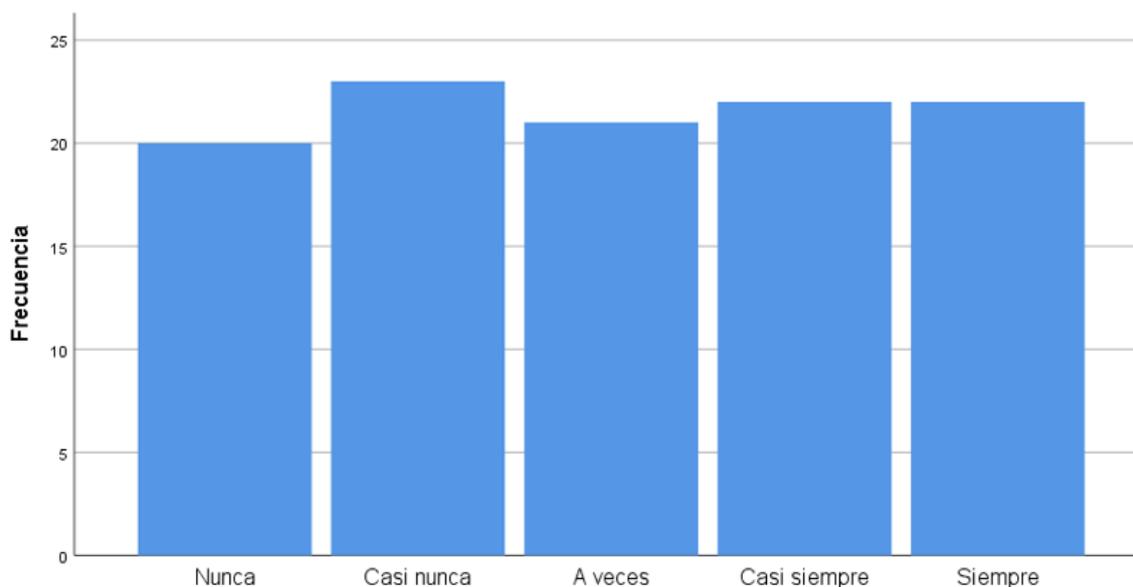


Figura 26: Distribución de frecuencias pregunta 10 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 10 muestran resultados de nunca un 18.5%, casi nunca 21.3%, a veces 19.4%, casi siempre 20.4% y siempre un 20.4%.

Tabla37
Distribución de frecuencias pregunta 10

Puedo dar más de lo que mi puesto de trabajo exige (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	17,6	17,6	17,6
	A veces	31	28,7	28,7	46,3
	Casi siempre	30	27,8	27,8	74,1
	Siempre	28	25,9	25,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

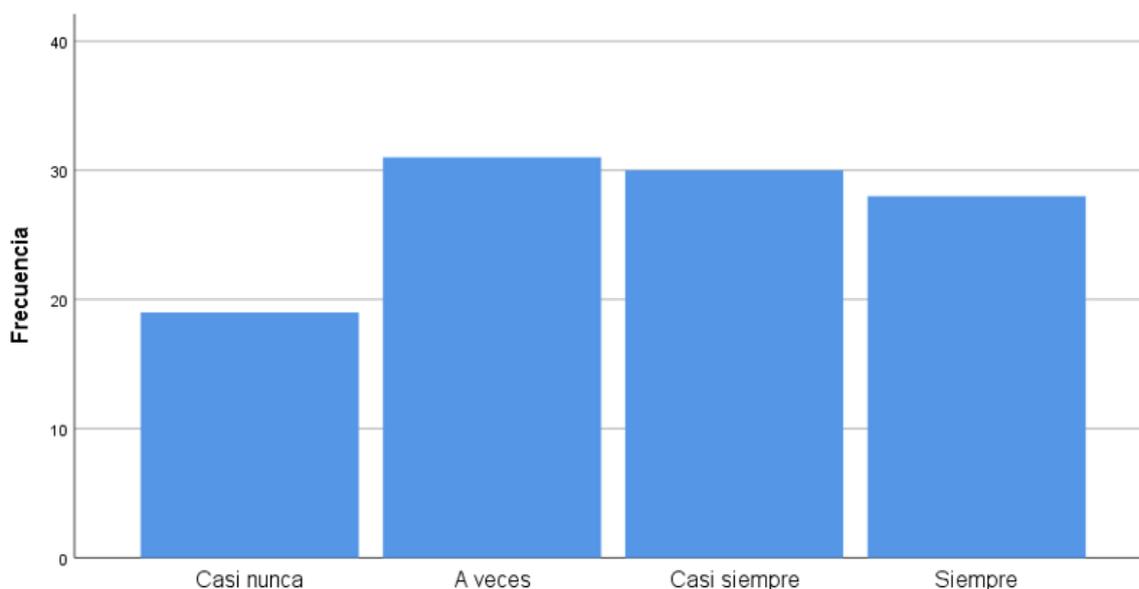


Figura 27: Distribución de frecuencias pregunta 10 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 10 muestran resultados de casi nunca 17.6%, a veces 28.7%, casi siempre 27.8% y siempre un 25.9%.

Tabla38
Distribución de frecuencias pregunta 11

Respeto mucho el total de horas de trabajo durante la semana (pre test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	21,3	21,3	21,3
	Casi nunca	19	17,6	17,6	38,9
	A veces	22	20,4	20,4	59,3
	Casi siempre	21	19,4	19,4	78,7
	Siempre	23	21,3	21,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

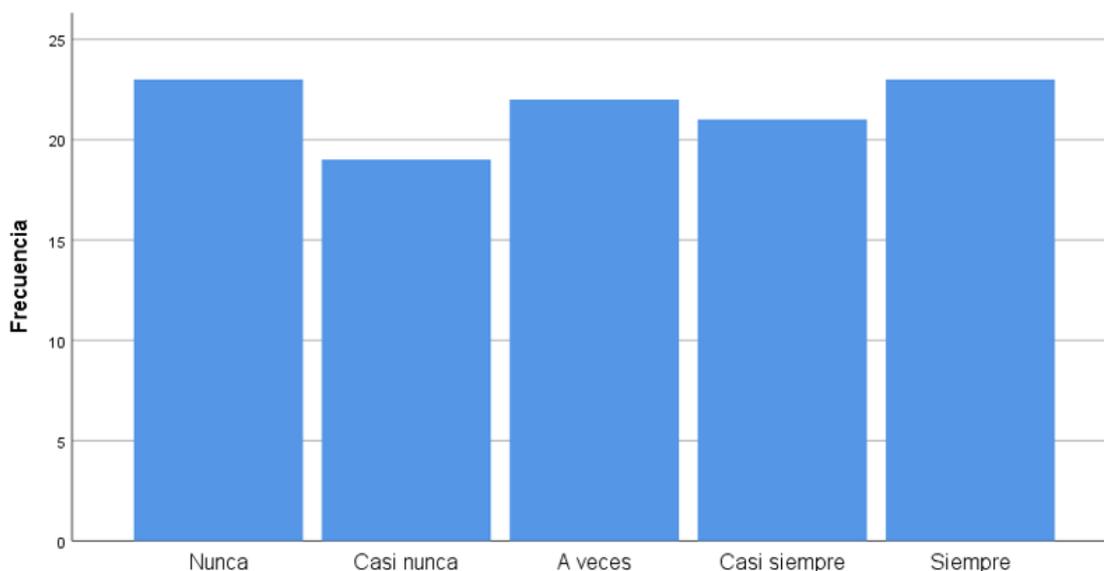


Figura 28: Distribución de frecuencias pregunta 11 (pre test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 11 muestran resultados de nunca un 21.3%, casi nunca 17.6%, a veces 20.4%, casi siempre 19.4% y siempre un 21.3%.

Tabla39
Distribución de frecuencias pregunta 11

Respeto mucho el total de horas de trabajo durante la semana (pos test)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	23	21,3	21,3	21,3
	A veces	29	26,9	26,9	48,1
	Casi siempre	39	36,1	36,1	84,3
	Siempre	17	15,7	15,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

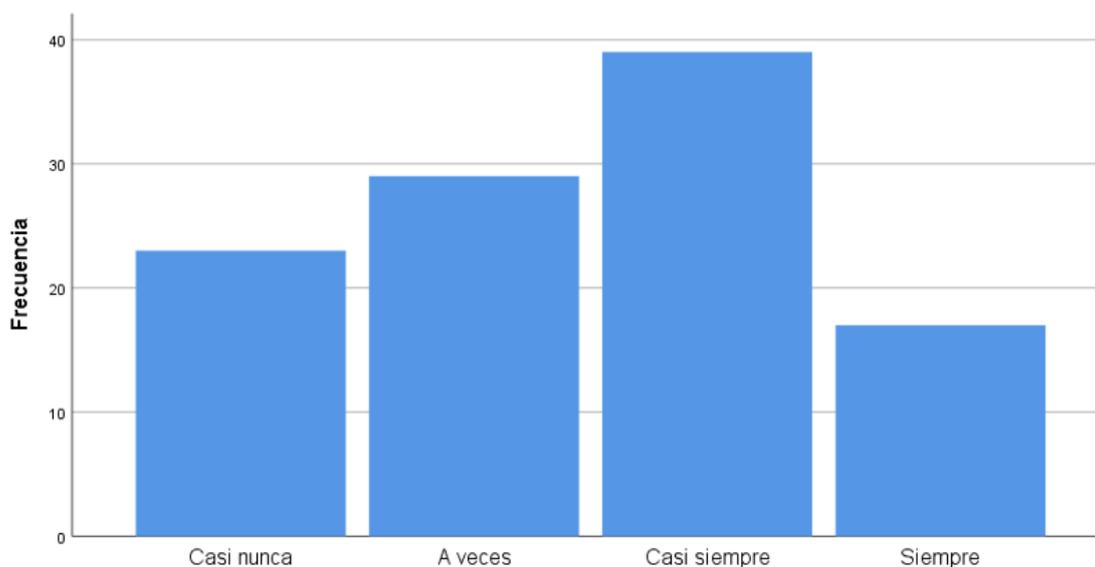


Figura 29: Distribución de frecuencias pregunta 11 (pos test)

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De un total de 108 trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca se observa que acorde con una escala de Likert las respuestas obtenidas en pre test con respecto a la pregunta 11 muestran resultados de casi nunca 21.3%, a veces 26.9%, casi siempre 36.1% y siempre un 15.7%.

3.2 Pruebas de hipótesis

3.2.1 Ficha de observación directa

Tabla 40

Distribución de frecuencias del ítem realizó consultas

Prueba de muestras emparejadas

	Media	Diferencias emparejadas				t	Gl	Sig. (bilateral)
		Desv. Desviación n	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Realizó consulta - Realizó consulta	2,787	4,541	,437	1,921	3,653	6,379	107	,000

Fuente: elaboración propia

Prueba de hipótesis para el ítem 1 ficha de observación directa

H0: El ítem realizó consultas no presenta modificación significativa ante el estímulo.

Hi: El ítem realizó consultas presenta modificación significativa ante el estímulo.

Con un p value de 0.05 se procede a identificar la significancia bilateral cuyo valor es 0.000; por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla41
Distribución de frecuencias del ítem número de casos

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedi o	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par	Número de casos	-5,750	8,083	,778	-7,292	-4,208	-7,393	107	,000
2	- Número de casos								

Fuente: elaboración propia

Prueba de hipótesis para el ítem 2 ficha de observación directa

H0: El ítem número de casos no presenta modificación significativa ante el estímulo.

Hi: El ítem número de casos presenta modificación significativa ante el estímulo.

Con un p value de 0.05 se procede a identificar la significancia bilateral cuyo valor es 0.000; por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla42

Distribución de frecuencias horas semanales trabajadas en medios de comunicación digital

Prueba de muestras emparejadas

	Media	Diferencias emparejadas			t	gl	Sig. (bilateral)	
		Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior				Superior
Par 3 Horas semanales medios de comunicación digital - Horas semanales medios de comunicación digital	3,880	3,477	,335	3,216	4,543	11,596	107	,000

Fuente: elaboración propia

Prueba de hipótesis para el ítem 1 ficha de observación directa

H0: El ítem horas semanales no presenta modificación significativa ante el estímulo.

Hi: El ítem horas semanales presenta modificación significativa ante el estímulo.

Con un p value de 0.05 se procede a identificar la significancia bilateral cuyo valor es 0.000; por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

3.2.2 Cuestionario

Tabla43
Distribución de frecuencias del cuestionario

		Diferencias emparejadas							
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	acepto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato - acepto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato	-,343	1,741	,168	-,675	-,010	-2,045	107	,043
Par 2	respeto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato - respeto las acciones encomendadas por mi jefe inmediato	-,370	1,801	,173	-,714	-,027	-2,137	107	,035
Par 3	a cada acción le busco una mejora - a cada acción le busco una mejora	-,426	1,856	,179	-,780	-,072	-2,385	107	,019
Par 4	cada acción puede ser perfeccionable bajo mi criterio - cada acción puede ser perfeccionable bajo mi criterio	-,472	1,821	,175	-,820	-,125	-2,695	107	,008

Par 5	me siento seguro(a) en mi puesto de trabajo - me siento seguro(a) en mi puesto de trabajo	-,620	1,728	,166	-,950	-,291	-3,731	107	,000
Par 6	siento que mi puesto puede ser vulnerado fácilmente - siento que mi puesto puede ser vulnerado fácilmente	-,806	1,897	,183	-1,167	-,444	-4,414	107	,000
Par 7	recuerdo todas las actividades laborales del día a día - recuerdo todas las actividades laborales del día a día	-,389	1,723	,166	-,718	-,060	-2,346	107	,021
Par 8	me expreso claramente con mis colegas y jefe inmediato - me expreso claramente con mis colegas y jefe inmediato	-,528	1,764	,170	-,864	-,191	-3,109	107	,002
Par 9	me expreso claramente con mis clientes y/o usuarios - me expreso claramente con mis clientes y/o usuarios	-,204	1,639	,158	-,516	,109	-1,291	107	,199

Par 10	puedo dar más de lo que mi puesto de trabajo exige - puedo dar más de lo que mi puesto de trabajo exige	-,593	1,746	,168	-,926	-,260	-3,528	107	,001
Par 11	respeto mucho el total de horas de trabajo durante la semana - respeto mucho el total de horas de trabajo durante la semana	-,444	1,720	,166	-,773	-,116	-2,685	107	,008

Fuente: elaboración propia

Interpretación de las pruebas de hipótesis: Cada una de las preguntas han sido contrastadas en un pre test y pos test con un p value de 0.05, la significancia bilateral de la prueba debe ser menor para que exista mejora significativa, se observa en la pregunta número 9 que la comparación de mejora no resulta ser positiva, en las preguntas 1,2,3,4,5,6,7,8,10, y 11 la prueba de hipótesis resulta ser positiva por lo que las hipótesis nulas quedan invalidas y serán aceptadas las hipótesis alternas las cuales son netamente positivas y manifiestan una mejora significativa del estudio.

3.3 Análisis de manera dogmática el derecho al descanso y la desconexión digital bajo el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 127-2020 y Decreto Supremo N° 004-2021-TR.

El derecho a la desconexión digital surge desde el 2016 en Corea del Sur, Filipinas y Francia, en favor de los trabajadores por el reclamo a desconectarse del trabajo, además para no vulnerar los derechos fundamentales del mismo. En el año 2017 Italia recoge en su regulación el derecho a la desconexión digital y en el año 2028 España regula este derecho en su ley 3/1028 específicamente en su artículo 88 establece los parámetros del derecho a la desconexión digital, señalando que los trabajadores y empleados públicos tendrán el derecho a desconectarse con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales del trabajador, además dicha normativa establece las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, asimismo la normativa también obliga a los empleadores a elaborar políticas internas dirigidas a los trabajadores, incluidos a los trabajadores que se encuentran fuera de la jornada máxima laboral. Por otro lado en América Latina los países como Chile, Ecuador, Argentina, Colombia, Brasil y Perú optaron también por el derecho a la desconexión digital a excepción de Bolivia, Uruguay y Paraguay que carecen de su regulación.

(Puntriano, 2020).

En el Perú surge el derecho a la desconexión digital a raíz de la COVID-19, con la finalidad de evitar la propagación del contagio del virus se determinó cambiar la forma de trabajo tanto en las entidades públicas y privadas, de forma presencial a un trabajo remoto una disposición establecida mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en su artículo 16 se establece la modalidad del trabajo remoto, así como en su artículo 17 señala el ámbito de aplicación, es decir que el trabajo remoto será aplicado tanto en el sector público como privado, además en su artículo 18 también es Estado establece las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador. El Gobierno prorrogó esta modalidad laboral hasta

diciembre del 2021, pero por el incremento de la COVID 19 el Gobierno mediante Decreto de Urgencia N° 115-2021 se amplía el trabajo remoto hasta diciembre del 2022. Este derecho implica que los trabajadores puedan desconectarse de medios como la computadora o el celular, o canales de mensajería como WhatsApp y correo electrónico, fuera de su jornada laboral y durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión como las vacaciones.

Posteriormente los artículos 17 y 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 son modificados mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, es allí donde el Estado establece la definición y aplicación del derecho a la desconexión digital tanto para las entidades públicas y privadas, en lo que se refiere a empresas privadas será SUNAFIL quien fiscalice y multe a los empleadores que vulneren el derecho a la desconexión digital de acuerdo a tipo de empresa y número de trabajadores afectos, estas multas serán consideradas como multas graves; en cambio para el sector público se establece que será la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia. Al respecto SERVIR emitió 4 informes sobre el trabajo remoto, más no se pronunció sobre el a la desconexión digital, es decir se muestra un vacío normativo tanto en la exigencia que se debe respetar este derecho a la desconexión digital que sirve como una garantía para preservar la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador como son la jornada laboral, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libres, además el derecho a la salud y a la conciliación entre el ámbito personal, familiar y laboral de los trabajadores.

El 10 de marzo del 2021 entró en vigencia el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, donde se establece nuevos lineamientos sobre el derecho a la desconexión digital como la definición que es el derecho de los trabajadores a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos (internet, celular, computadoras, entre otros) utilizados para la prestación de servicios, además dicho Decreto Supremo señala el tiempo de desconexión

digital que es desde el término de una jornada laboral hasta el inicio de otra jornada, así mismo establece el trabajo en sobre tiempo y excepciones de la desconexión digital en caso de fuerza mayor y caso fortuito; de igual forma establece que los trabajadores que no están sometidos a jornada máxima su derecho a la desconexión digital será de por menos 12 horas en un periodo de 24 horas y finalmente las multas establecidas por SUNAFIL en lo que corresponde a las empresas privadas establecidas en faltas graves y muy graves.

Además, Al respecto, el Ministro de Trabajo, Javier Palacios, dijo que se busca “prevenir casos de abusos” y garantizar el descanso laboral de los trabajadores, así como la salud mental de los mismos. “El trabajo remoto es una figura que nos acompaña desde el inicio de la crisis sanitaria y se ha ido consolidando, mes a mes. Hoy tenemos cerca de 250 mil trabajadores bajo esta modalidad, lo cual significa que está siendo usada intensamente y es de mucha utilidad para trabajadores y empleadores”, detalló. No obstante, Germán Lora, socio principal de Damma Legal Advisors, apunta que este es un derecho que no sólo es para el trabajo remoto, sino también debería aplicarse al trabajo presencial. Es decir que el derecho a la desconexión digital se establece debería ser una norma un poco más transversal a todo el derecho laboral.

Además sostuvo que aprobar un nuevo derecho como la desconexión digital a través de un Decreto de Urgencia no es la vía adecuada, porque para el autor un Decreto de Urgencia es difícil que regule situaciones como la desconexión digital, Lora considera al tema como una ilegalidad. Finalmente Lora señaló que el Congreso debería estar pensando en establecer una Ley del derecho de desconexión digital para todo el sistema laboral. No obstante, Castro resalta que la norma servirá “para implementar políticas en beneficio de los trabajadores, las cuales permitan conciliar el trabajo con la vida personal y buscar eficiencias en la determinación y asignación de tareas a sus trabajadores”.

Por su parte Puntriano Sostiene que la desconexión digital es sumamente relevante desde una perspectiva de seguridad y la salud en el trabajo por ende el deber del empleador es evitar que el trabajador se encuentre permanentemente contactado, al contrario debe promover que el trabajador disfrute del tiempo de descanso sin interrupciones, el autor también señala que nuestro ordenamiento contempla una excepción a dicha regla de desconexión digital en lo relativo al trabajo de sobretiempo, en casos que se presente un hecho fortuito o de fuerza mayor, ello en aplicación del artículo 9 del D.S. No. 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Es necesario mencionar que el derecho a la desconexión digital de nuestro país es similar a la normativa regulada en Chile y Ecuador porque fija un lapso de descanso sin interrupción además de los trabajadores contemplados en la jornada máxima también es aplicable para los trabajadores que no están sometidos a fiscalización, es decir para cargos de alta dirección como Gerentes, personal que labora total o parcialmente fuera del centro labora, personal que carece de supervisión inmediata y personal que realiza su actividades de manera intermitente. (Puntriano, 2020).

Parédez en su artículo sobre “El derecho a la desconexión digital” sostiene que la desconexión digital es un derecho para el trabajador y un deber para los empleadores y por ende, además el laboralista señala que la desconexión digital no sólo preserva la salud física y mental del trabajador frente a una sobre carga laboral, sino que con ello también se respeta la dignidad del trabajador, siente este un valor y un derecho constitucionalmente protegido. (Parédez Neyra, 2020).

Bien es cierto que existe un Decreto Supremo que establece el derecho a la desconexión digital, pero para un mejor cumplimiento de la normativa establecida por el gobierno, Gonzáles manifiesta que se debería optar la opción legislativa adoptada en España, donde se obliga a los empleadores a implementar políticas internas que regulen el derecho a la

desconexión digital incluso para el personal directivo, sin establecer de antemano dicha regulación. (González, 2020).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente investigación engloba el estudio mixto, es decir se ha realizado un estudio cuantitativo y cualitativo del derecho al descanso y la desconexión digital, en el caso del método cuantitativo se dimensionó cada una de las variables, siendo el objetivo principal del estudio demostrar que el derecho al descanso mejora la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, mediante una metodología pre experimental se procedió a modificar una variable siendo esta el derecho al descanso, la cual fue sometida a charlas e interacciones para poder llevar un control fortuito del estudio, si bien es cierto la desconexión digital no se respeta en muchas empresas y mucho más cuando son labores en trabajos virtuales así se manifiesta según los estudios previos (Calderón, 2015), en vista con los antecedentes de las variables en estudio y los instrumentos generados para el presente estudio los cuales fueron validados estadísticamente con el alfa de Crombach se procedió a medir en un inicio cada una de las variables obteniendo resultados de diagnóstico reales, los cuales se muestran desde la tabla 6 hasta la tabla 39 en el capítulo 3 del presente estudio, en las comparaciones descriptivas más resaltantes se observa que efectivamente los trabajadores ya han asimilado las charlas e interacciones obtenidas en el trabajo de investigación lo que modifica los resultados en un pos test, así mismo las pruebas de hipótesis manifiestan que efectivamente existe un cambio significativo de mejora para cada ítem y por inferencia se cumple se puede manifestar que efectivamente el derecho al descanso modifica significativamente la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de

Cajamarca. Así mismo los presentes resultados basados en el método estadístico o cuantitativo pueden ser replicados en diferentes entidades públicas y privadas del entorno ya que la base fundamental de la ciencia y los estudios se ven relevados en su utilidad y aplicación. Además la similitud de resultados obtenidos en estudios previos conlleva a una mejora empresarial en cuanto al derecho al descanso y la desconexión digital,

En cuanto al enfoque cualitativo se realizó un análisis dogmático de los Decretos de Urgencia N° 026-202 y Decreto de Urgencia N° 127-202, asimismo del Decreto Supremo N° 004-2021, se ha podido notar en cuanto al aspecto jurídico se vela por la representación de la norma vigente así como las modificatorias establecidas por el gobierno a fin de cumplir con la ley y que ningún trabajador se vea afectado su derecho al descanso y a la armonía familiar (Patlan, 2016), por otra parte hay políticas públicas enfocadas en el tiempo libre y la recreación para la población trabajadora que sin embargo muchas entidades y jefes de instituciones públicas y privadas no respetan. (Desirée, 2018);

Por ello la presente investigación ésta se encuentra ligada a los derechos humanos, y siendo partes fundamentales de los derechos humanos son los derechos en el trabajo, trabajar un número de horas razonable, respetar el derecho a la desconexión digital donde exista una delimitación adecuada entre el trabajo y el descanso con la finalidad de no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador y así evitar consecuencias graves tanto en su vida personal como profesional.

Por otro lado, las entidades deberían elaborar políticas internas de desconexión digital para sus trabajadores, con el objetivo de que se tome acciones de formación y sensibilización sobre el uso de la normatividad establecida por el Estado en temas de desconexión digital.

La normativa peruana en condiciones de mejora podría seguir el modelo de la normatividad española que es donde se obliga a los empleadores a implementar políticas internas que regulen el derecho a la desconexión digital (incluso para el personal directivo), sin establecer de antemano dicha regulación.

En cuanto a las alternativas para el cumplimiento se tiene que tener en cuenta que el Perú es un país desordenado y desde mucho no respeta ni la norma ni la constitución, las medidas para el cumplimiento deben ser drásticas empezando con sanciones severas para las empresas incumplan con dichos decretos además de una línea privada que puedan contactar a los trabajadores para hacer respetar su derecho al descanso y la desconexión digital que favorece la norma, responsabilizar además de la represalia que puedan tener con los trabajadores luego de efectuada la denuncia, con la intervención del ministerio de trabajo.

Finalmente una propuesta para que el derecho a la desconexión digital no sea vulnerado sería que el Estado realice la incorporación del derecho a la desconexión digital como por ejemplo en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley General de Inspección del Trabajo, se debería incorporar apartados donde se identifiquen acciones del empleador contra la vulneración del derecho a la desconexión digital. En cuanto al sector público es de suma urgencia que el SERVIR se pronuncie normativamente sobre las sanciones de vulneración del derecho a la desconexión digital.

4.2 Conclusiones

- Se concluye que el derecho al descanso modifica significativamente a la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, así lo manifiestan las pruebas de hipótesis realizadas con un p value de 0.05.
- Se ha demostrado que la gestión del conocimiento del derecho al descanso mejora significativamente el desempeño y la productividad en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, así se manifiestan en las pruebas de hipótesis cuyas comparaciones se realizaron mediante la ficha de observación directa con un p value menor a 0.05.
- Se ha demostrado que la gestión del conocimiento del derecho al descanso modifica significativamente el sistema de medición de la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se muestran las pruebas de hipótesis positivas para un p value menor a 0.05.
- En cuanto al análisis jurídico dogmático se puede mencionar que los decretos supremos establecidos por el ejecutivo presentan deficiencias y son improvisados, ya que son las primeras intervenciones del derecho al descanso y a la desconexión digital en épocas de una pandemia como es la de la Covid 19, esto también se manifiesta en el análisis cuantitativo realizado donde se muestra poco cumplimiento del derecho al descanso y la desconexión digital.
- La regulación sobre de sobre tiempo de descanso no sólo se debería ser sancionada, sino que deberían generar una sensibilización a los empleadores para que no vulneren el derecho de descanso de los trabajadores, es decir que el empleador sea razonables en las horas asignadas a sus trabajadores.

- Los trabajadores deberían hacer respetar su derecho de descanso y desconexión digital, con la finalidad que no sean afectados ni física ni mentalmente, y así puedan desempeñarse de manera eficiente en sus centros laborales.
- El derecho a la desconexión digital es una obligación del empleador y un derecho del trabajador.
- El derecho a la desconexión digital ayuda a preservar los derechos fundamentales del trabajador.
- Los DU y Decreto Supremo del derecho de desconexión digital son medidas de carácter excepcional y temporal sólo en tiempos de trabajado remoto.

REFERENCIAS

- Calderón, A. (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. *Espiga*, 35-41.
- Desirée, P. (2018). Derecho humano al tiempo libre y la recreación y su incidencia en la productividad de los trabajadores. *Ánfora*, 68-81.
- García, D. (2015). La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI. *UNAM*, 449-465.
- Gonzales, M. (7 de Diciembre de 2020). *Enfoquederecho*. Recuperado el Diciembre de 2021, de <https://www.enfoquederecho.com/2020/12/07/el-derecho-a-la-desconexion-digital-problemas-de-tecnica-legislativa/>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Martin, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social*, 3-35.
- ONU. (3 de Diciembre de 2018). *Naciones unidas*. Recuperado el 2 de Agosto de 2021, de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>
- Patlan, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 121-133.
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *IUS*, 257-275.
- Rodriguez, M., & Contreras, J. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión general*, 369-391.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET*, 1-14.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción laboral en entornos de trabajo. *Scientia et technica*, 161-167.
- SNIL. (Abril de 2011). recordatorio sobre el primero de mayo, día del trabajador y el marco legal de la jornada de trabajo. Lim, Perú. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html
- Tantalean, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*, 1-37.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HPOTESIS	VARIABLES			METODOS Y TECNICAS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo la desconexión digital se ve modificada en base al derecho al descanso en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Demostrar que el derecho al descanso mejora la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Demostrar que la gestión del conocimiento del derecho al descanso mejora el sistema de medición del desempeño y la productividad en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca.</p> <p>Demostrar que la gestión del conocimiento del derecho al descanso mejora el sistema de medición de la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca.</p>	<p>GENERAL</p> <p>El derecho al descanso modifica significativamente la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>La gestión del conocimiento del derecho al descanso modifica significativamente el sistema de medición del desempeño y la productividad en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la municipalidad provincial de Cajamarca.</p> <p>La gestión del conocimiento del derecho al descanso modifica significativamente el sistema de medición de la desconexión digital en trabajadores sometidos a trabajo virtual en la</p>	<p>IDENTIFICACION</p> <p><i>Variable independiente</i></p> <p>Derecho al descanso</p> <p><i>Variable Dependiente</i></p> <p>Desconexión digital</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Variable independiente</p> <p>Derecho de descanso</p> <p>Gestión del conocimiento por parte del trabajador.</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desconexión digital</p> <p>Sistema de medición del desempeño y la productividad</p> <p>Sistema de medición de la desconexión digital</p>	<p>INDCADORES</p> <p>Número de usuarios</p> <p>Número de consultas</p> <p>Número de documentos creados</p> <p>Número de capacitaciones</p> <p>Horas semanales en medios de comunicación digital</p> <p>Delegación de funciones</p> <p>Capacidad de mejora</p> <p>Seguridad</p> <p>Memoria</p> <p>Expresión verbal</p> <p>Proactividad</p> <p>Horas trabajadas semanalmente</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: Pre-Experimental</p> <p>O1...x...O2</p> <p>O1: Pre- Test</p> <p>O2: Post- Test</p> <p>x: El derecho de descanso</p> <p>POBLACION: 120 trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca.</p> <p>MUESTREO: no probabilístico- por conveniencia.</p> <p>MUESTRA: La muestra está conformada por 108 trabajadores de municipalidad provincial de Cajamarca.</p> <p>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Observación directa</p> <p>Fichas de conteo y sistematización</p> <p>TECNICAS DE ANALISIS DE DATOS</p> <p>Análisis descriptivo, utilizando Microsoft Excel, y prueba T – Student para prueba de hipótesis utilizando el software SPSS 25.</p>

		municipalidad provincial de Cajamarca.				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 02

Matriz de consistencia

SUJETO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	VIII	IX	Suma
1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	5	21
2	3	1	5	4	4	5	4	5	2	4	4	41
3	2	5	4	5	2	3	3	5	3	2	4	38
4	1	2	5	2	2	3	3	1	2	2	1	24
5	5	4	3	3	4	2	4	5	2	1	3	36
6	3	5	1	4	1	2	1	3	3	1	1	25
7	2	2	2	3	5	1	3	2	3	5	5	33
8	4	1	3	5	4	5	4	5	5	5	3	44
9	2	5	2	2	5	3	5	1	2	3	3	33
10	4	4	4	1	2	2	1	2	4	3	2	29
11	1	2	1	1	5	3	5	3	4	2	3	30
12	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	2	44
13	4	3	4	2	1	5	5	3	2	5	4	38
14	3	4	5	5	2	3	4	5	3	2	3	39
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	49
Var	1.92380952	2.45714286	2.35238095	2.20952381	2.26666667	1.6952381	2.12380952	2.82857143	1.31428571	2.35238095	1.4952381	65.352381

K	11
Sumavi	23.0190476
Vt	65.352381
Alpha	0.71254736

La validación es aceptable a partir de un alfa mayor a 0.7

Anexo 03
Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Edwin Orlando Casanova Mosqueira identificado con DNI 44675704, en mi calidad Director de la Oficina General del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con R.U.C N° 20143623042, ubicada en la ciudad de Cajamarca.

OTORGAMIENTO LA AUTORIZACIÓN,

Al señorita Gladys Raico Lucano, identificada con DNI N° 41983932, egresada de la Universidad Privada del Norte, de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas, que utilice la siguiente información de la empresa:

- Lista y número de empleados.
- Acceso a las marcaciones y correo de los trabajadores.
- Acceso a los contratos laborales, con la finalidad de revisar las cláusulas.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación de Tesis para optar al grado de Título Profesional.


Edwin Orlando Casanova Mosqueira
Firma y sello del Representante Legal o
Representante del área
DNI: 44675704

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado
DNI: 41983932

Anexo 03
Resolución de alcaldía



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA



Resolución de Alcaldía N° 009-2019-A-MPC

Cajamarca, 02 de Enero de 2019.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de reforma de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades; la Municipalidad Provincial de Cajamarca es un órgano de gobierno local, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, el numeral 17) del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, faculta al señor Alcalde, a designar al Gerente Municipal y a los funcionarios que ocupen cargos de confianza.

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 580-CMPC, de fecha 22 de septiembre del año 2016, se derogó la Ordenanza Municipal N° 576-CMPC, de fecha 08 de septiembre del 2016 y se restituyó la vigencia de la Ordenanza Municipal N° 503-CMPC y la Ordenanza Municipal N° 499-CMPC; en ese sentido, se ha restablecido la vigencia de los documentos de gestión aprobados por éstas últimas.

Que, se ha decidido designar al Abogado, **EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA**, en el cargo de confianza de **DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**, de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, por lo que deberá expedirse la resolución correspondiente.

Por lo que, estando a las facultades contenidas a los Alcaldes en el inciso 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

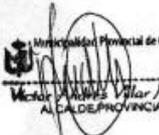
Artículo Primero.- DESIGNAR a partir del 02 de enero del año 2019, al Abogado, **EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA**, en el cargo de confianza de **DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**, de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, para que desempeñe dicho cargo, con las atribuciones y responsabilidades que amerita.

Artículo Segundo.- NOTIFICAR al designado con el contenido de la presente resolución, a fin de que asuma el cargo con responsabilidad, eficiencia, cumpliendo a cabalidad las funciones establecidas en los diferentes instrumentos de gestión; y las demás que se le asigne.

Artículo Tercero.- DEJAR SIN EFECTO a todo acto administrativo que se oponga a la presente resolución.

Artículo Cuarto.- ENCARGAR al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVASE

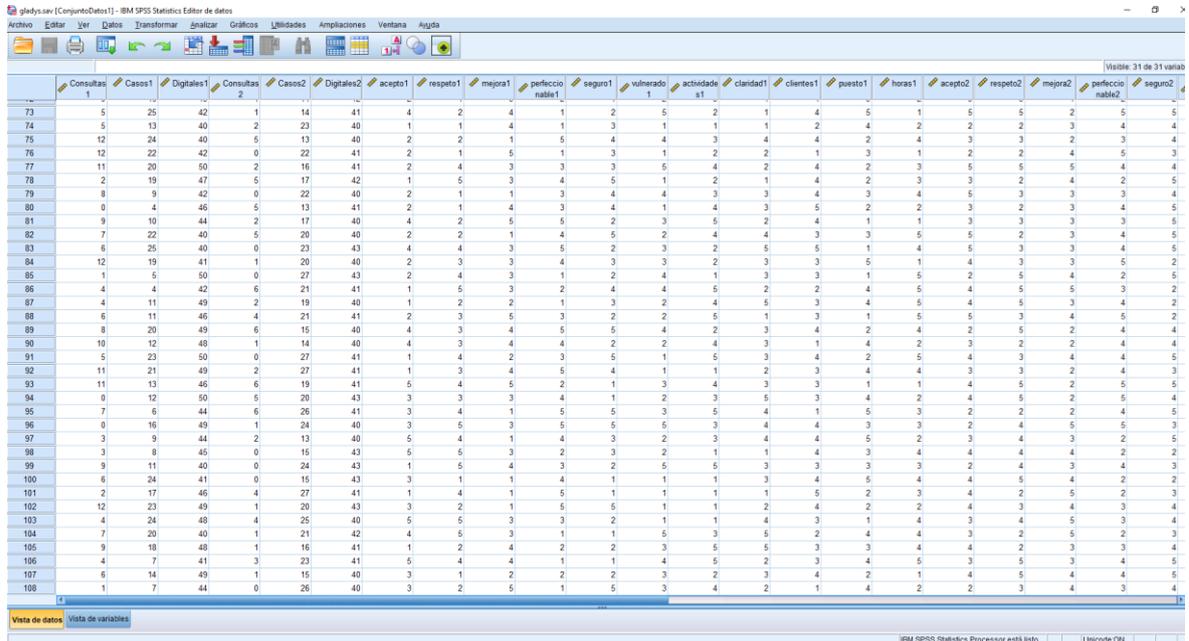

Municipalidad Provincial de Cajamarca
Victor Manuel Villar Narro
ALCALDE PROVINCIAL

Cc:
Alcaldía
Gerente Municipal
Of. General de Administración
Of. General de Gestión de Recursos Humanos
Of. General de Asesoría Jurídica
Archivo

Anexo 04

Data procesada y SPSS

Inserción de data recolectada



gledys.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

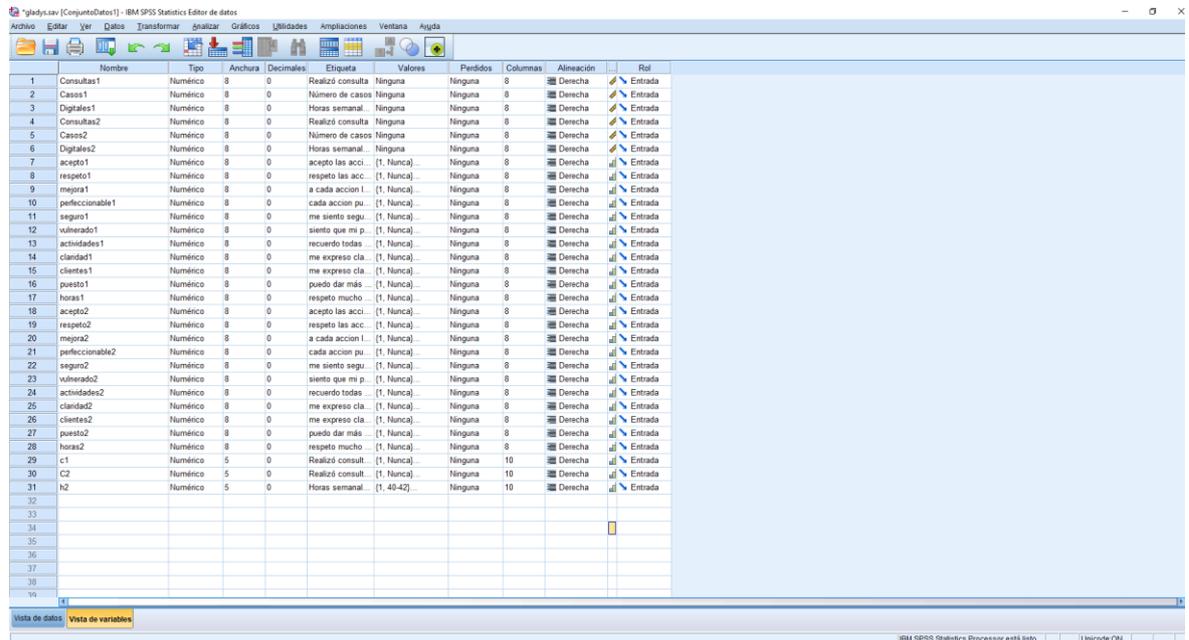
Visible: 31 de 31 variables

	Consultas1	Casos1	Digitales1	Consultas2	Casos2	Digitales2	acepto1	respeto1	mejora1	perfeccionable1	seguro1	vulnerado1	actividadas1	ciudadad1	clientes1	puesto1	horas1	acepto2	respeto2	mejora2	perfeccionable2	seguro2
73	5	25	42	1	14	41	4	2	4	1	2	5	2	1	4	5	1	5	5	2	5	5
74	5	13	40	2	23	40	1	1	4	1	3	1	1	1	2	4	2	2	2	3	4	4
75	12	24	40	5	13	40	2	2	1	5	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4
76	12	22	42	0	22	41	2	1	5	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	4	5	3
77	11	20	50	2	16	41	2	4	3	3	3	5	4	2	4	2	3	5	5	5	4	4
78	2	19	47	5	17	42	1	5	3	4	5	1	2	1	4	2	3	3	2	4	2	5
79	8	9	42	0	22	40	2	1	1	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4
80	0	4	46	5	13	41	2	1	4	3	4	1	4	3	5	2	2	3	2	3	4	5
81	9	10	44	2	17	40	4	2	5	5	2	3	5	2	4	1	1	3	3	3	3	5
82	7	22	40	5	20	40	2	2	1	4	5	2	4	4	3	3	5	5	2	3	4	5
83	6	25	40	0	23	43	4	4	3	5	2	3	2	5	5	1	4	5	3	3	4	5
84	12	19	41	1	20	40	2	3	3	4	3	3	2	3	3	5	1	4	3	3	5	2
85	1	5	50	0	27	43	2	4	3	1	2	4	1	3	3	1	5	2	5	4	2	5
86	4	4	42	6	21	41	1	5	3	2	4	4	5	2	2	4	5	4	5	3	2	2
87	4	11	49	2	19	40	1	2	2	1	3	2	4	5	3	4	5	4	5	3	4	2
88	6	11	46	4	21	41	2	3	5	3	2	2	5	1	3	1	5	5	3	4	5	2
89	8	20	49	6	15	40	4	3	4	5	5	4	2	3	4	2	4	2	5	2	4	4
90	10	12	48	1	14	40	4	3	4	4	2	2	4	3	1	4	2	3	2	2	4	4
91	5	23	50	0	23	41	1	4	2	3	5	1	5	3	4	2	5	4	3	4	4	5
92	11	21	49	2	27	41	1	3	4	5	4	1	1	2	3	4	4	3	3	2	4	3
93	11	13	46	6	19	41	5	4	5	2	1	3	4	3	3	1	1	4	5	2	5	5
94	0	12	50	5	20	43	3	3	3	4	1	2	3	5	3	4	2	4	5	2	5	4
95	7	6	44	6	26	41	3	4	1	5	5	3	5	4	1	5	3	2	2	2	4	5
96	0	16	49	1	24	40	3	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3
97	3	9	44	2	13	40	5	4	1	4	3	2	3	4	4	5	2	3	4	3	2	5
98	3	8	45	0	15	43	5	5	3	2	3	2	1	1	4	3	4	4	4	4	2	2
99	9	11	40	0	24	43	1	5	4	3	2	5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3
100	6	24	41	0	15	43	3	1	1	4	1	1	1	3	4	5	4	4	5	4	2	2
101	2	17	46	4	27	41	1	4	1	5	1	1	1	1	5	2	3	4	2	5	2	3
102	12	23	49	1	20	43	3	2	1	5	5	1	1	2	4	2	2	4	3	4	3	4
103	4	24	48	4	25	40	5	5	3	3	2	1	1	4	3	1	4	3	4	5	3	4
104	7	20	40	1	21	42	4	5	3	1	1	5	3	5	2	4	4	3	2	5	2	3
105	9	18	48	1	15	41	1	2	4	2	2	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4
106	4	7	41	3	23	41	5	4	4	1	1	4	5	2	3	4	5	3	5	3	4	5
107	6	14	49	1	15	40	3	1	2	2	2	3	2	3	4	2	1	4	5	4	4	5
108	1	7	44	0	26	40	3	2	5	1	5	3	4	2	1	4	2	2	3	4	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Declaración de variables y dimensiones



gledys.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

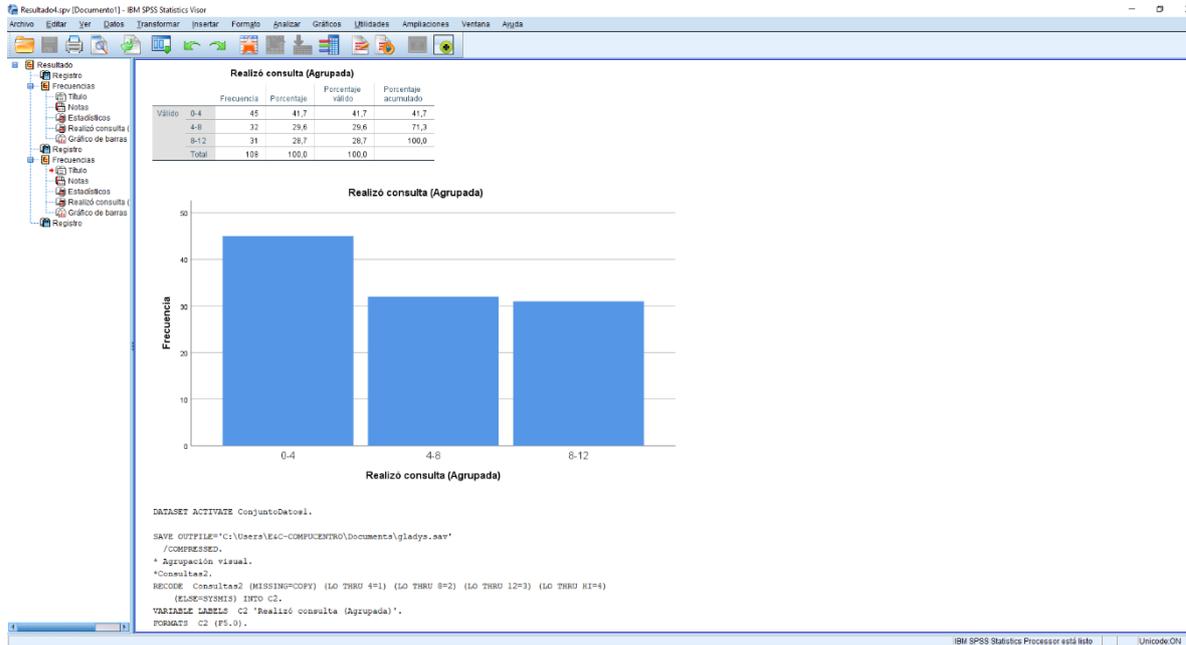
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Rol
1	Consultas1	Númerico	8	0	Realizó consulta	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
2	Casos1	Númerico	8	0	Número de casos	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
3	Digitales1	Númerico	8	0	Horas semanal	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
4	Consultas2	Númerico	8	0	Realizó consulta	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
5	Casos2	Númerico	8	0	Número de casos	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
6	Digitales2	Númerico	8	0	Horas semanal	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
7	acepto1	Númerico	8	0	acepto las acc. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
8	respeto1	Númerico	8	0	respeto las acc. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
9	mejora1	Númerico	8	0	a cada accion l. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
10	perfeccionable1	Númerico	8	0	cada accion pu. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
11	seguro1	Númerico	8	0	me siento segu. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
12	vulnerado1	Númerico	8	0	siento que mi p. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
13	actividades1	Númerico	8	0	recuerdo todas (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
14	ciudadad1	Númerico	8	0	me expreso cla. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
15	clientes1	Númerico	8	0	me expreso cla. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
16	puesto1	Númerico	8	0	puedo dar más (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
17	horas1	Númerico	8	0	respeto mucho (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
18	acepto2	Númerico	8	0	acepto las acc. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
19	respeto2	Númerico	8	0	respeto las acc. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
20	mejora2	Númerico	8	0	a cada accion l. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
21	perfeccionable2	Númerico	8	0	cada accion pu. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
22	seguro2	Númerico	8	0	me siento segu. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
23	vulnerado2	Númerico	8	0	siento que mi p. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
24	actividades2	Númerico	8	0	recuerdo todas (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
25	ciudadad2	Númerico	8	0	me expreso cla. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
26	clientes2	Númerico	8	0	me expreso cla. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
27	puesto2	Númerico	8	0	puedo dar más (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
28	horas2	Númerico	8	0	respeto mucho (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Entrada
29	c1	Númerico	5	0	Realizó consult. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Entrada
30	c2	Númerico	5	0	Realizó consult. (1, Nunca)	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Entrada
31	h2	Númerico	5	0	Horas semanal. (1, 40-42)	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Entrada
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										
39										
40										

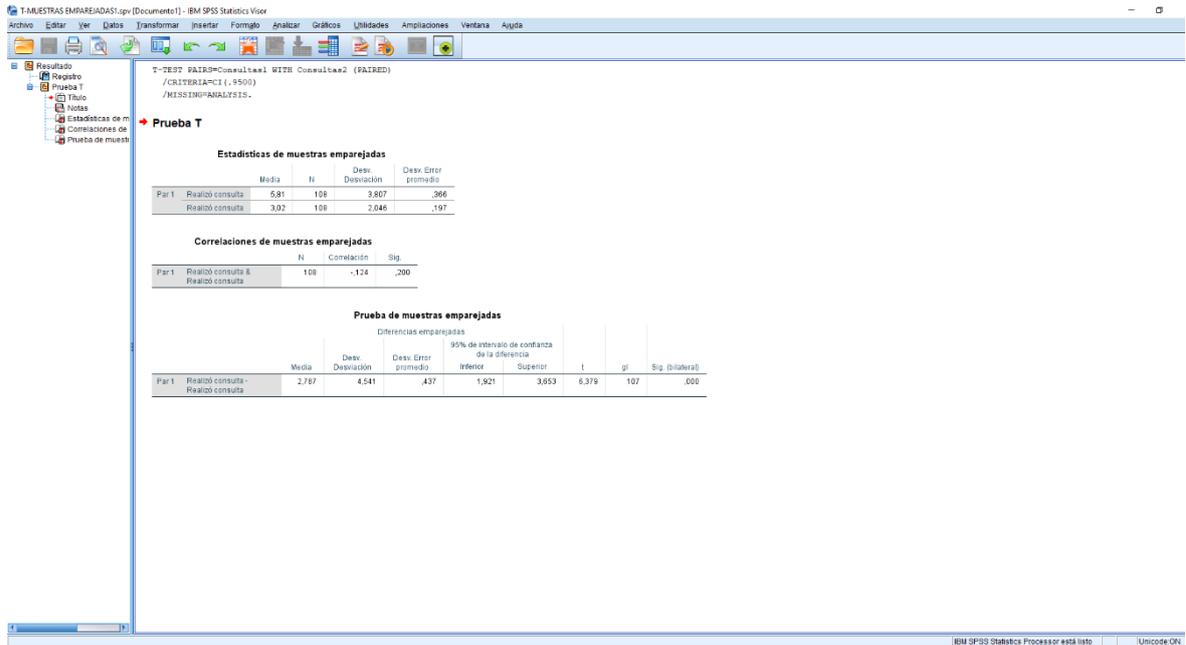
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Datos descriptivos



Pruebas de hipótesis



Anexo 05
PANEL FOTOGRÁFICO

