

Trabajo remoto y desconexión digital: implementación y regulación en el sector público peruano

Remote Work and Digital Disconnection: Implementation and Regulation in the Peruvian Public Sector

Rosa Karina GONZALES MEDINA

 <https://orcid.org/0000-0002-5608-9484>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
Correo electrónico: rosa.gonzales@unmsm.edu.pe

Rudy Alder DAGA SARAVIA

 <https://orcid.org/0000-0002-9814-9369>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú.
Correo electrónico: 2022031004@unfv.edu.pe

RESUMEN: El presente artículo tiene por objetivo principal determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022. El enfoque de la investigación es cuantitativo; el tipo de investigación que se trabajó fue básica, con nivel explicativo y diseño descriptivo correlacional. Se demostró la hipótesis de investigación, es decir, que entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r=0.806$ y un valor de significancia de $p=0.000$. Asimismo, se obtuvo que existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital una correlación positiva débil, $r=0.430$ y un valor de significancia de $p=0.018$; entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.419$ y un valor de significancia de $p=0.021$. La investigación tuvo limitación espacial, debido a que las encuestas se realizaron de manera virtual, en consideración de las normas de convivencia por la pandemia COVID-19; de igual modo, es relevante porque no se han realizado investigaciones similares de correlación de las variables de estudio. En la presente investigación se concluyó que entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable; es decir, que a mayor implementación, conocimiento y manejo del trabajo remoto habrá mayores posibilidades del reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

Palabras claves: derecho a la desconexión digital, trabajo remoto, teletrabajo.

ABSTRACT: the main objective of this article is to determine the relationship that exists be-

tween remote work and the right to digital disconnection of administrative workers of a Cal-lao National Hospital in 2022. The research approach is quantitative; The type of research that was worked on was basic, with an explanatory level, with a descriptive correlational design, the research hypothesis was demonstrated. In other words, there is a considerable positive correlation between remote work and the right to digital disconnection, $r=0.806$ and a significance value of $p=0.000$. Likewise, it was found that there is a weak positive correlation between technological tools and the right to digital disconnection, $r=0.430$ and a significance value of $p=0.018$; and, between training and the right to digital disconnection, there is a weak positive correlation, $r=0.419$ and a significance value of $p=0.021$. The research had spatial limitations, due to the fact that the surveys were carried out virtually, in consideration of the rules of coexistence due to the COVID-19 pandemic; Likewise, it is relevant because similar investigations of correlation of the study variables have not been carried out. In the present investigation it was concluded that between remote work and the right to digital disconnection there is a considerable positive correlation; In other words, the greater the implementation, knowledge, and management of remote work, the greater the chances of recognizing the right to digital disconnection of workers.

Keywords: right to digital disconnection, remote work, teleworking.

RECEPCIÓN: 20 marzo de 2023

ACEPTACIÓN: 17 de julio de 2023

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Precisiones conceptuales.* III. *Planteamiento del problema.* IV. *Antecedentes de la investigación.* V. *Metodología de la investigación.* VI. *Resultados de la investigación.* VII. *Discusión, conclusiones y recomendaciones.* VIII. *Referencias.*

I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19 alteró directamente el funcionamiento del sector laboral del mundo; los países latinoamericanos fueron los más afectados debido a que las actividades laborales de manera virtual ya se aplicaban en menor medida en países de primer mundo, pero no en la misma medida en los países latinoamericanos.

En el caso de Perú, antes de la pandemia del COVID-19, el trabajo realizado en el sector público era presencial, debido a que en Perú no se pudo incluir programas de trabajo a distancia en las entidades estatales.

Fue hasta la emisión del Decreto de Urgencia 026-2020 que se creó una nueva modalidad de trabajo, dirigida a las entidades públicas y privadas peruanas, proponiendo la incorporación del trabajo remoto con el objetivo

de que los trabajadores pudieran realizar las labores en sus domicilios, a efecto de salvaguardar su salud debido a la propagación del COVID-19, y así no afectar sus labores.

Posteriormente, se promulgaron el Decreto de Urgencia 127-2020 y el Decreto Supremo 004-2021-TR, en donde por primera vez se mencionó el derecho a la desconexión digital, comprendido como una atribución de los trabajadores de desentenderse de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo y el derecho a desconectarse de las tecnologías de la información y comunicación utilizados para la prestación de servicios.

En Perú el trabajo remoto trajo consigo ciertos beneficios a los trabajadores; el principal fue evitar la exposición de vulnerabilidad para el contagio de COVID-19. Fue así que la modalidad de trabajo remoto se convirtió en un medio principal para dar seguridad a los trabajadores de cualquier rubro, a efecto de que realicen sus labores desde su casa. Sin embargo, también trajo consigo ciertas desventajas; una de ellas, la hiperconexión por parte del trabajador sin medir los tiempos de descanso; un descontrol en el envío de tareas por parte del empleador fuera del horario de trabajo, entre otros, lo cual afectó no sólo la salud de los trabajadores, sino que, además, alteró la conciliación de su vida familiar y personal, así como su rendimiento en la entidad.

En la presente investigación hemos considerado importante realizar un estudio sobre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao, debido a que en el marco de la pandemia, los hospitales han sido lugares de primera respuesta para la atención de pacientes con una carga viral sumamente alta, por lo que, en el caso de los trabajadores administrativos, se priorizó el trabajo remoto a fin de continuar con el correcto funcionamiento administrativo de la entidad. Al respecto, en este apartado se aborda el estudio de ambas variables dentro de la actividad laboral desempeñada por el personal administrativo de un Hospital Nacional del Callao. Para ello destaca la problemática existente, con motivo de realizar las actividades propias dentro del citado nosocomio.

II. PRECISIONES CONCEPTUALES

1. *El trabajo remoto en Perú*

En el marco de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, Perú reglamentó el trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia 026-2020, el cual estableció que:

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Decreto de Urgencia 026-2020 [D.U. 026-2020], artículo 16).

De igual forma, el trabajo remoto “no solamente se limita al trabajo que pueda realizarse a través de los ordenadores, telecomunicaciones o medios similares, sino que incluye cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física de los trabajadores en el lugar de trabajo” (Celso René Vargas Parejo, 2021). En otras palabras, los trabajadores pueden realizar su trabajo, empleando para ello cualquier medio y no se limitan al uso exclusivo de los medios informáticos (ordenadores, computadoras) que caracterizan el teletrabajo.

2. *El derecho a la desconexión digital en Perú*

Con el Decreto de Urgencia 127-2020,¹ publicado el 1 de noviembre de 2020, Perú reguló el derecho a la desconexión digital sólo para los trabajadores que realizaban trabajo remoto, protegiendo el respeto a los trabajadores en cuanto a la conciliación de la vida personal y familiar, así como el derecho al descanso, a las vacaciones y al reposo; no obstante, el legislador sólo consideró la regulación del derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realizan trabajo remoto.

¹ Decreto de Urgencia 127-2020, “Artículo 18. Obligaciones del empleador y trabajador
18.1. Son obligaciones del empleador:

...

18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador...”.

Mediante la publicación del Decreto Supremo 004-2021 en el *Diario Oficial El Peruano* el 11 de marzo de 2021, se determinó que el derecho a la desconexión digital, descrito en el párrafo 18.1.4 del artículo 18 del Decreto de Urgencia 127-2020, el cual establece que todo trabajador tiene garantizado su derecho a desconectarse de los medios informáticos (ordenadores, computadoras), de telecomunicaciones y similares (Internet, telefonía, entre otros) empleados para la prestación de servicios. En otras palabras, se estableció que el empleador no puede exigir ni requerir que el trabajador realice tareas, coordine labores o responda comunicaciones de carácter laboral a través de los medios digitales, durante el tiempo de la desconexión digital, salvo que exista un acuerdo previo con el trabajador para que realice labores en sobretiempo, o se den casos que se justifiquen, como resultado de un hecho fortuito o por fuerza mayor, que ponga en grave peligro a las personas así como los bienes del centro de trabajo perjudicando la actividad productiva.

Asimismo, en virtud del citado Decreto Supremo además se estableció que el empleador deberá establecer las medidas oportunas que garanticen el correcto ejercicio del derecho a la desconexión digital; no obstante, advertimos que la norma no especifica el mecanismo para ejercer el derecho a la desconexión digital, por lo que corresponde a los empleadores decidir el establecimiento de los mecanismos para ejercer el derecho a la desconexión digital.

Por otro lado, para las infracciones la normativa determina que es infracción administrativa grave coaccionar a los trabajadores o realizar conductas tendentes a intimidarlos para que realicen tareas, respondan a la comunicación o establezcan coordinación entre las partes, de naturaleza laboral, a través de cualquier dispositivo o medio informático, de telecomunicaciones o similar, o para mantener operativas dichas instalaciones en tiempos de desconexión digital.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. *Descripción de la realidad problemática*

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo a distancia que se implementó en Perú en el marco de la pandemia debida al COVID-19, el cual consiste en la realización de las labores en el lugar de aislamiento; ello originó

que los trabajadores realizaran sus labores fuera de su centro laboral, generando que en muchos casos se sobrepase la línea que existía entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Por lo anterior se reguló el derecho a la desconexión digital, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores en el ámbito de la jornada de trabajo, su horario y el tiempo de disposición.

En la presente investigación se realizó un estudio en el marco de pandemia del COVID-19. Al respecto, cabe señalar que según estadísticas globales proporcionadas por *The New York Times* al 16 de mayo de 2020, se advierte que definitivamente el trabajo remoto es una opción para no afectar las labores de los colaboradores administrativos (Erik Brynjolfsson et al., 2020). En esa línea los investigadores Belzunegui y Erro (2020) indicaron que “el trabajo remoto se ha convertido en un medio principal para dar seguridad a los trabajadores de cualquier rubro que realizan su labor desde su casa”.

Sin embargo, según algunas posturas como la de Lázaro Mendoza (2020), se considera que uno de los efectos del trabajo remoto es “la creación de derechos de los colaboradores para proponer garantía mínima de protección al teletrabajador, como es el derecho a la desconexión, en su casa”.

En ese sentido, en el contexto internacional, según Facundo Chiuffo (2018), explicó que, para contrarrestar los efectos nocivos de la conectividad, “en Francia se reconoció en la Ley núm. 1088 del 8 de agosto de 2016 —conocida como Ley El Khomri— el derecho a la desconexión para los trabajadores, a efecto de garantizar el respeto de la vida personal y familiar de los trabajadores” (p. 1).

En esa línea, según Ángel Delgado (2020) señala que debido a la expansión del COVID-19 en el mundo y en particular en Perú, el Ejecutivo se ha visto en la necesidad de emitir decretos de urgencia a fin de declarar el Estado de emergencia (Decreto de Urgencia 026-2020). Es así que “el aislamiento social obligatorio o cuarentena, generó restricciones y cambios disruptivos en las relaciones de trabajo”.

Sin embargo, se cuestiona en qué medida el trabajo remoto, como nuevo sistema de trabajo de carácter excepcional y temporal durante la emergencia sanitaria, se ha implementado en las entidades estatales peruanas, y si el derecho a la desconexión digital ha garantizado que no se vulnere el derecho al descanso y la salud de los trabajadores.

En ese contexto, pese a que la norma estableció que los empleadores adopten las medidas para la implementación del trabajo remoto y la desconexión digital; se ha identificado que, a la fecha de la presente investigación,

un Hospital Nacional del Callao no cuenta con algún instrumento de gestión (directiva, reglamento u otro) regulador de la implementación del trabajo realizado por los servidores civiles quienes vienen cumpliendo el trabajo remoto. En tal sentido, al no existir una norma interna respecto a la implementación de las labores de los trabajadores remotos, se podrían estar vulnerando los derechos de éstos, por lo que existe la necesidad de normalizar dicha implementación y la desconexión digital de las y los servidores en un Hospital Nacional del Callao.

2. *Formulación del problema*

Hemos advertido que en un Hospital Nacional del Callao no se han regulado la implementación del trabajo remoto y la desconexión digital de los trabajadores remotos mediante instrumentos de gestión como directivas y/o lineamientos u otros, y que, en muchos casos, no se está aplicando la desconexión digital de los trabajadores, ya que se evidencia el uso excesivo de las TIC (tecnologías de la información y comunicación) fuera de la jornada laboral por parte de los jefes y/o encargados de unidades, oficinas y departamentos, debido a que encargan labores usando los medios digitales (TIC) fuera de la jornada laboral, vulnerando el derecho al descanso y la salud de los trabajadores; además de afectar el rendimiento de los trabajadores en la entidad y el logro de los objetivos institucionales.

En ese sentido, la presente investigación busca aportar el análisis del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022, a fin de brindar alternativas de solución para una buena gestión del trabajo remoto en la entidad y garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

A) Problema general ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022?

B) Problemas específicos:

a) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022?

- b) ¿Qué relación existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022?
- c) ¿Qué relación existe entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022?
- d) ¿Qué relación existe entre capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022?

3. Objetivos de la investigación

A) Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

B) Objetivos específicos

- a) Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.
- b) Identificar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.
- c) Identificar la relación que existe entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.
- d) Identificar la relación que existe entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

4. Limitaciones en la investigación

Esta investigación tuvo una limitación espacial debido a que la encuesta se realizó de manera virtual entre los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao, que realizaban trabajo remoto; misma que fue superada mediante la utilización del Google Form para la aplicación de la encuesta.

Asimismo, la investigación tuvo limitación de recursos debido a que se realizó sin apoyo económico financiero, por lo que se optó por usar recursos propios de los investigadores para la ejecución de la investigación.

5. *Financiamiento*

Por lo anterior, los autores no recibieron ningún patrocinio para llevar a cabo este estudio-artículo.

6. *Delimitación del área de investigación*

Respecto a la delimitación geográfica o espacial, la investigación se realizó en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en la provincia constitucional del Callao de Perú; en cuanto a la delimitación temporal, la investigación se realizó recopilando la información del primer semestre de 2022.

IV. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1. *Antecedentes nacionales*

Carlos Rojas (2021), en la investigación citada, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables gestión del trabajo remoto y desempeño laboral, mediante el estudio de tipo básico, de nivel correlacional y diseño no experimental. El instrumento utilizado fue un cuestionario de veinticuatro preguntas; con muestreo probabilístico con sesenta trabajadores. En los resultados se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre estas dos variables. Finalmente, recomendó que “las autoridades de la Biblioteca Nacional del Perú continuaran con el trabajo remoto en las actividades que se pueden realizar desde los hogares”, así como “mejorar las condiciones de trabajo, principalmente respecto a los equipos informáticos y el préstamo de computadoras personales”. (p. 51)

Elva Valencia (2021), por su lado, intentó determinar la relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes, mediante un estudio de línea de base baja, un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. Para la recolección de una población de 59 docentes, la muestra

no probabilística deliberada fue de 34 docentes. Los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.454, lo cual permite concluir que existe una relación moderada y positiva entre las variables. A partir de ello, se recomendó que “MINEDU tenga consideraciones más específicas y viables en cuanto a las disposiciones para el trabajo remoto (horarios de trabajo coherentes) que permita su efectividad”; además, que “se tome en consideración dar un beneficio y/o ayuda a las familias de escasos recursos comprobados, ya que éstas no cuentan con dispositivos electrónicos y/o datos de Internet”. (p. 43)

Si atendemos al estudio de Claudia Aguilar et al. (2021), el objetivo fue identificar las diferencias en el desempeño laboral de los trabajadores remotos. La investigación se llevó a cabo de acuerdo con el método científico de inferencia hipotética, que es de tipo básico de investigación, con un enfoque cuantitativo y estimación de correlación descriptiva de corte transversal, no experimental. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario con diez entradas para la variable independiente y diez entradas para la variable dependiente. “Los resultados muestran que el vínculo entre la satisfacción laboral y el desempeño entre los teletrabajadores obligatorios en Perú es positivo”. (p. 132)

Rut Sánchez (2020) se planteó como objetivo establecer la regulación de la desconexión laboral mediante trabajo remoto y teletrabajo. El estudio se realizó a través del método de razonamiento y comparación. En cuanto a los resultados, se evidencia que el “72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal del trabajo en el teletrabajo y trabajo remoto”; por otra parte, se obtuvo que “80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas extra”, y que “el 84% confirma haber realizado asignaciones fuera de la hora de trabajo en más de una oportunidad, siendo que el 78% indica que la jornada de trabajo remoto se ha extendido en referencia a su jornada presencial”. La investigadora concluyó que es necesario y factible proponer un instrumento normativo que regule el derecho a dejar de trabajar. Recomienda “promover la promulgación de normas, además de su socialización con los diversos sectores involucrados”; de igual forma, sugiere “realizar una mayor difusión de los derechos laborales de los trabajadores, con la finalidad de asegurar que sean competentes en el conocimiento y la defensa de sus derechos”. (p. 136)

El objetivo de Wilson López (2022) fue determinar la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, frente a la implementación del trabajo remoto y del teletrabajo en las empresas. La investigación fue de enfoque cualitativo, razonada y comparativa, utilizando un diseño de investigación no experimental; desarrolla un sustento teórico de la existencia del derecho a la desconexión digital a nivel constitucional frente a las vulneraciones del ocio, la salud, la intimidad y los derechos fundamentales, como la conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo impacto es posible dada la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo a distancia. Para ello analizó la necesidad de su regulación. Del mismo modo, se compararon las normativas internacionales (Francia, Italia, España, Chile, Ecuador y Argentina). El autor concluyó que el derecho a la desconexión digital es “un derecho autónomo y limitado, que busca garantizar la protección de derechos fundamentales como el descanso, la salud, la intimidad y la conciliación con la vida familiar y laboral”; al mismo tiempo, concluye que “existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al abuso de los empleadores de emitir órdenes o comunicaciones por herramientas digitales fuera de la jornada del trabajo”. En tal sentido, recomienda que el derecho a la desconexión digital “se debe regular en una ley especial, además en base al principio de igualdad ante la ley, se aplique tanto para el trabajo a distancia como al trabajo presencial”. (pp. 57 y 58)

En la investigación de Víctor Montenegro (2021) el objetivo fue determinar cómo el derecho a la desconexión digital, el derecho al descanso, la jornada de trabajo y el disfrute del tiempo libre aseguran y garantizan la conciliación entre la vida personal, profesional y familiar en el trabajo remoto. Los aspectos metodológicos incluyen métodos cualitativos y teoría fundamentada como diseño de investigación. El investigador concluyó que el “derecho a la desconexión digital constituye un mecanismo para garantizar el respeto de la jornada de trabajo, con la única y exclusiva finalidad de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva”. Por otro lado, el investigador recomendó que el Congreso de la República u otras instituciones competentes tomen iniciativas legislativas para modificar el Decreto Supremo 004-2021-TR, a fin de que pueda ampliar el alcance del derecho a la desconexión digital, de forma frecuente, “a efectos de incorporar de manera específica derechos, deberes y obligaciones claramente establecidos, sin estar sujetas a interpretaciones, tanto para el empleador como para el trabajador en la nueva modalidad de trabajo remoto”. (pp. 40 y 41)

2. *Antecedentes internacionales*

En el estudio de Mayerlin Justo (2020) se desarrolló un programa de teletrabajo para medir la productividad de los asociados. La investigación se realizó a través de una revisión de la literatura, mediante un estudio descriptivo. Adicionalmente, comparó los datos obtenidos con la información que arrojó la entrevista con el gerente de Contabilidad de la entidad. Los resultados mostraron que la regulación del teletrabajo puede aumentar la creación de empleo y mejorar la productividad y competitividad de la empresa; identificó que el “71.4% de los colaboradores incrementó su rendimiento y productividad durante el periodo de teletrabajo”; asimismo, recomienda que se deben dar seis pasos de implementación antes de que comience el teletrabajo o trabajo remoto: “creación de la comisión de teletrabajo, instrucción de las funciones y desarrollo de las políticas y normativas de cada representante, licitación y compra de los equipos necesarios, evaluación de los espacios de trabajo, capacitación y entrenamientos y puesta en marcha” (p. 69).

En el estudio de María del Carmen Tenorio Poma y Ricardo David Medina Velecela (2020) se aplicó la prueba de Yoshitake a 310 docentes y los resultados de la prueba se clasificaron en fácil, moderado y difícil. Las calificaciones se dividen por género, estado civil, educación profesional, carga de trabajo y grupo de edad. Los resultados mostraron que los docentes se ahorraron en promedio una hora de desplazamiento, pero su carga de trabajo llegó a un promedio de once horas diarias; mientras tanto, el tiempo de sueño fue de alrededor de siete horas. Menos de la mitad de los docentes están satisfechos con este tipo de trabajo. Se determinó que el 18.7% de los participantes presentó fatiga leve, el 35.5% fatiga moderada y el 45.8% fatiga severa. La fatiga leve disminuyó del 61.6% al 18.7%, mientras que la fatiga moderada aumentó del 24.5% al 35.5%, y la fatiga severa aumentó significativamente del 13.9% al 45.8%, en comparación con 2018. En resumen, durante el teletrabajo la fatiga en la comunidad aumentó significativamente entre los docentes. Recomienda crear mecanismos para disminuir la fatiga, especialmente para los trabajadores con responsabilidades familiares, como niños y adultos mayores, para no perjudicar su salud. Del mismo modo, aconseja que los médicos ocupacionales deben capacitarse en mecanismos que ayuden a prevenir o corregir la atención de la fatiga; de igual modo, que se debe “buscar mecanismos de capacitación que ayude a fortalecer las destrezas necesarias de los docentes para optimizar el tiempo y el teletrabajo con los insumos tecnológicos” (p. 27).

Jonnathan Peralta (2021) estableció como objetivo identificar los puestos más adecuados para el trabajo remoto, en función de las medidas tomadas durante la crisis del Coronavirus en 2020. El estudio fue no experimental y utilizó métodos cuantitativos, así como un estudio prospectivo exploratorio. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta en línea, mediante la plataforma Google Forms, y se aplicó a los servidores de la Sexta Dirección Regional del Ministerio del Trabajo; participaron setenta y seis servidores. El estudio concluyó que “los servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca se han adaptado a esta nueva forma de trabajo (teletrabajo)”;

además, que los teletrabajadores cuentan “con la motivación necesaria por el trabajo e inclusive mayor capacidad de realizar diferentes actividades, como planificación, organización, y control con el cargo que desempeñan” (p. 67).

En la investigación de Anthony Ponce (2020), el objetivo fue describir cómo el teletrabajo ha dado lugar a un nuevo concepto denominado derecho a la desconexión digital, que pretende garantizar el derecho al descanso de los trabajadores. Este estudio utilizó métodos mixtos cualitativos y cuantitativos; además, se revisó la literatura académica normativa. Los resultados mostraron que es necesario definir qué es el derecho a desconectarse (descanso). El investigador concluyó que “es la libertad de los trabajadores de no atender llamadas sobre sus actividades fuera del horario laboral, mensajes y notificaciones; sin estar sujeto a sanciones”. Recomienda a “los empleadores incorporen políticas relativas al derecho a la desconexión en los reglamentos internos de trabajo, para que exista el compromiso de cumplimiento de las partes” (pp. 74-76).

En el estudio de Edison Andrade (2021), el propósito fue analizar cómo la implementación y aplicación del derecho a la desconexión se ubica fuera del sector regulatorio ecuatoriano. La investigación utilizó un enfoque dogmático simple, con el objetivo de determinar el papel de los derechos de terminación, como una nueva garantía para el desempeño de las actividades laborales en el entorno digital y su aplicación directa en el marco legal con la ayuda del trabajo remoto. El estudio concluyó que el derecho a la desconexión digital tiene como finalidad “construir límites estrictos como barrera estable frente a la precariedad laboral”, convirtiéndolo en un instrumento jurídico que permitirá no solo la continuación del desarrollo de las actividades laborales en el futuro, “sino con ello desarrollar y optimizar de mejor manera las garantías básicas de las personas que hacen posible el correcto funcionamiento de nuestra sociedad” (p. 112).

Herling Cruz y Edna Delgado (2020) se propusieron identificar los fines de la regulación del derecho a desconexión en el Estado colombiano. Los métodos de investigación son la interpretación teleológica y la revisión bibliográfica. Los investigadores concluyeron que “la finalidad del Estado es garantizar a los trabajadores el derecho a la desconexión laboral con el fin de transgresión de los límites laborales con los espacios familiares y personales, lo que es bueno para la salud del trabajador”. Recomiendan a los legisladores realizar ajustes legislativos al modelo de trabajo remoto a fin de establecer medidas oportunas para atender los derechos de los trabajadores para que no sean vulnerados durante la implementación del nuevo modelo de trabajo, lo que ayudará a las empresas o instituciones a implantar acciones para proteger a los trabajadores, garantizando “[su] salud mental... iniciando por adaptar o diseñar nuevos manuales de funciones y competencias en los puestos de trabajo que desarrollen políticas de desconexión laboral” (p. 31).

3. Bases teóricas de nuestras variables de estudio

A. Trabajo remoto

1) *Definición de trabajo remoto.* Para Glasbel Belandria (2019) “el trabajo remoto es la aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones; de esta manera, con el apoyo de redes sociales para realizar el trabajo en un espacio geográfico local o regional” (p. 42), Héctor Buenrostro y María Hernández (2019) opinan que “el trabajo remoto se centra en disponibilidad de computadora y la accesibilidad de las tecnologías”. (p. 118)

Según Buitrago (2020) consiste en “el desarrollo de las actividades laborales sin que requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador” (p. 2), toda vez que las actividades son realizadas en la casa del teletrabajador, mediante equipo técnico, apoyado con una plataforma de comunicación, revisa sus obligaciones en tiempo real de sus jefes. Para Alexander Paucar (2021), el trabajo remoto “es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en lugar de aislamiento domiciliario... se realiza a través de equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos, así como cualquiera de otra naturaleza que permita realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permita” (p. 5).

2) *Características del trabajo remoto*. Sandy Rueda (2021) señala que “el trabajo remoto es nuevo en algunos países de Latinoamérica, es así que para la adopción de esta modalidad de trabajo cada país tiene que analizar la realidad y la deficiencia que pueda generar” (p. 2). Victoria Chuco et al. (2020) señalan que el trabajo remoto se caracteriza por: 1) “permitir mantener la operatividad de las empresas, sin transgredir las normas dictadas por el Poder Ejecutivo, mientras se reanudan las actividades comerciales” (p. 3), y se garantice que el personal no esté expuesto al contagio del COVID-19, al restringir la interacción física y la cercanía con personas asintomáticas, y 2) “las actividades serán desarrolladas con el respaldo de la tecnología” (p. 3).

3) *Dimensiones del trabajo remoto*. Respecto al trabajador remoto, Agudo (2014) señala que “puede realizar sus labores fuera del centro de trabajo utilizando herramientas tecnológicas” (pp. 172 y 173); de esta manera, define cuatro dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.

- a) La dimensión de cultura organizacional es “la expectativa para orientar el comportamiento de los miembros de la empresa; contempla los indicadores: compromiso, comunicación, desempeño y conocimiento”. (Idalberto Chiavenato, 2010)
- b) La dimensión de herramientas tecnológicas, definida como los elementos de apoyo para intercambiar información; los indicadores son utilizar equipos informáticos, wifi, herramienta de comunicar y video. (INEI, 2020)
- c) La dimensión de optimización de procesos, la cual consiste en “las funcionalidades de los productos o servicios para la organización; contempla los indicadores planificación, organización, coordinación, monitoreo y evaluación”. (María Agudo, 2014)
- d) La dimensión capacitación consiste en “el proceso sistematizado en un corto periodo, en el cual la persona adquiere conocimiento, habilidad y competencia en su desempeño; está enmarcada en los siguientes indicadores: participantes, tiempo, satisfacción y asistencia”. (Idalberto Chiavenato, 2010)

B. Derecho a la desconexión digital

1) *Definición de la desconexión digital*. La desconexión digital es “un derecho atribuido a los trabajadores a no realizar la labor después del trabajo,

así como no realizar ninguna atención al empleador, en ejercicio de su descanso o vacaciones”; también “implica la facultad de oposición del trabajador sin que por ello pueda ser sancionado” (Melissa Tavera, 2019, p. 63).

2) *Características del derecho a la desconexión digital.* Según Facundo Chiuffo (2018) la desconexión digital consiste en “la atribución del trabajador de desconectarse de las tecnologías de la información, ante la culminación de su jornada de trabajo, entendiéndose fuera de su jornada de trabajo, esto es, en su descanso, licencias o vacaciones” (p. 12). Las características de la desconexión digital son: 1) atribución del trabajador de desconectarse de los medios tecnológicos; 2) respeto a la culminación de la jornada de trabajo, y 3) respecto al derecho al descanso, licencias o vacaciones del trabajador.

3) *Dimensiones del derecho a la desconexión digital.* María Nieves (2019) precisa que “la desconexión digital es el derecho del trabajador a no tener contacto con herramientas digitales por temas relacionados con su trabajo durante su tiempo de descanso y vacaciones”. Igualmente, explica que pueden considerarse las siguientes dimensiones: 1) la libre determinación del trabajador y sus indicadores: discrecionalidad y desvinculación laboral, y 2) las herramientas digitales, respecto al uso adecuado.

Al respecto, la libre determinación está referida a “la capacidad del trabajador para delimitar el uso de las tecnologías de la información y comunicación durante la jornada laboral, de manera que no exceda su jornada laboral y pueda hacer uso de su tiempo libre y descanso” (p. 174). Ello además implica que “el trabajador pueda decidir atender situaciones de trabajo fuera del horario laboral o vacacional; además, que el trabajador no se sienta con la obligación a atender correos, mensajes o llamadas asociados a su trabajo durante su tiempo libre” (p. 178), a efecto de no vulnerar la conciliación familiar y personal del trabajador durante el tiempo de desvinculación laboral.

4. Formulación de hipótesis

A. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

B. Hipótesis específicas

1) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

2) Existe una relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

3) Existe una relación significativa entre la optimización de procesos y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

4) Existe una relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.

V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Diseño metodológico

Empleamos la investigación básica, la cual, según Sergio Carrasco (2009), es aquella que permite “ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas” (p. 43). El nivel de investigación es explicativo, ya que se consideraron no sólo resultados descriptivos, sino también prueba de hipótesis, la cual “nos permite explicar la relación entre las variables de estudio” (Sergio Carrasco, 2009, p. 57). Se trabajó con el diseño descriptivo correlacional. El método es hipotético deductivo, dado que se postulan hipótesis que son objeto de comprobación a través de la prueba estadística no paramétrica.

2. Muestra

Se trabajó con un muestreo no probabilístico intencional de 30 empleados contratados administrativos de un Hospital Nacional del Callao, que fueron los que voluntariamente participaron de la encuesta.

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, teniendo en cuenta que “es una técnica que pretende obtener información que suministra una muestra de sujetos sobre sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Jesús Rodríguez et al., 2014); se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, que “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Roberto Hernández et al., 2014). Para la presente investigación se emplearon dos instrumentos de medición de las variables.

4. Técnicas para el procesamiento de la información

La recolección de datos se realizó mediante el formulario Google Form; se envió el correo y se proporcionó un tiempo de diez días aproximadamente para resolver los dos cuestionarios en coordinación con la dirección del hospital. Sobre el análisis y procesamiento de datos provenientes de los cuestionarios aplicados a nuestra población de estudio, recolectada y debidamente ordenada, se formó una base de datos, luego se procesó con el programa estadístico SPSS 25; posteriormente se realizó el análisis, para la estadística descriptiva. Para la inferencia estadística, la prueba de hipótesis de las variables trabajo remoto y derecho a la desconexión digital, se realizaron las mediciones para la investigación de correlacional a través del Rho de Spearman.

VI. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Prueba de hipótesis

A. Hipótesis general

En la presente investigación la hipótesis principal es:

Hg: *Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.*

Sobre la correlación entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital, los resultados del coeficiente Rho Spearman demuestran que entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación

positiva considerable, $r=0.806$ y un valor de significancia de $p=0.000$, menor de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general

B. Hipótesis específicas

1) Hipótesis específica 1

H_1 : *Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.*

Sobre la correlación Rho de Spearman de la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital, los resultados demuestran que entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable $r=0.898$ y un valor de significancia de $p=0.000$, menor de 0.05. Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

2) Hipótesis específica 2

H_2 : *Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.*

Sobre la correlación Rho de Spearman de las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital, los resultados demuestran que entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.430$ y un valor de significancia de $p=0.018$, menor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

3) Hipótesis específica 3

H_3 : *Existe relación significativa entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.*

Sobre la Correlación Rho de Spearman de la optimización de procesos y el derecho a la desconexión digital, los resultados demuestran que entre la optimización de procesos y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r=0.818$ y un valor de significancia de $p=0.000$, menor de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

4) Hipótesis específica 4

H4: *Existe relación significativa entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022.*

Sobre la correlación Rho de Spearman de la capacitación y el derecho a la desconexión digital, los resultados demuestran que entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.419$ y un valor de significancia de $p=0.021$, menor de 0.05. Por tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4.

VII. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. *Discusión*

Para corroborar las hipótesis de la investigación se aplicó la prueba Shapiro Wilk, que es la prueba de normalidad cuyos resultados mostraron que los datos se encuentran dispersos, por lo que en el presente trabajo se aplicó el método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

Así, de acuerdo con los resultados, se comprobó la hipótesis general: es decir, se comprobó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de un Hospital Nacional del Callao en 2022, con una correlación positiva considerable, $r=0.806$ y un valor de significancia de $p=0.000$.

En ese marco, respecto al trabajo remoto y la desconexión digital de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao, podemos observar que si bien se ha implementado y tiene un impacto positivo en los trabajadores, se ha advertido que, pese a que mediante el Decreto Supremo 004-2021-TR indica que el empleador es el encargado de establecer las medidas adecuadas para el ejercicio efectivo de la desconexión digital, al momento del presente estudio la entidad no ha elaborado un instrumento de gestión (directiva, reglamento u otro) que regule la implementación del trabajo remoto y la desconexión digital en el Hospital Nacional del Callao. Lo anterior se respalda por lo señalado por Wilson López (2022): “existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, frente a la vulneración de derechos fundamentales tales como el descanso, la salud, la intimidad y la conciliación entre la vida familiar y laboral” (p. 8), dado que con el surgimiento de las tecnologías de información y de

comunicación, que se encuentran presentes en el trabajo a distancia, está latente dicha afectación.

De acuerdo con los resultados, se comprobó la hipótesis específica 1, es decir, que entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable $r=0.898$ y un valor de significancia de $p=0.000$, menor de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

La comprobación de la hipótesis específica 1 nos permite señalar que los trabajadores del Hospital Nacional del Callao consideran que el trabajo remoto y en equipo es una buena alternativa en época de pandemia, permitiendo que la cultura organizacional en la entidad, a través del compromiso y desempeño de los trabajadores, y la comunicación permanente en el entorno laboral, se garantice la desconexión digital de los trabajadores.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados, se comprobó la hipótesis específica 2; es decir, que entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.430$ y un valor de significancia de $p=0.018$, menor de 0.05. Por tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

La comprobación de la hipótesis específica 2 nos permite afirmar que el personal del Hospital Nacional del Callao tenía desarrollado 43% de sus competencias tecnológicas, lo cual dificultó el uso del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores remotos.

Por otro lado, de conformidad con los resultados, se comprobó la hipótesis específica 3; es decir, que entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r=0.818$ y un valor de significancia de $p=0.000$, menor de 0.05. Por tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

La comprobación de la hipótesis específica 3 nos permite señalar que la optimización de procesos a través de la planificación, organización, coordinación, monitoreo y evaluación de los trabajadores permite que se garantice el uso del derecho a la desconexión de los trabajadores remotos.

De acuerdo con los resultados, se comprobó la hipótesis específica 4; es decir, que entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.419$ y un valor de significancia de $p=0,021$, menor de 0.05. Por tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4.

La comprobación de la hipótesis específica 4 nos permite señalar que los trabajadores del Hospital Nacional del Callao se enfrentaron a una nueva modalidad *on line* sin previas capacitaciones, lo cual significó mayor tiempo para su aprendizaje, que dificultó el uso del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores remotos.

Finalmente, siguiendo la línea de Carlos Rojas (2021), quien en su investigación recomienda que “las autoridades de la entidad continúen sus labores a través del trabajo remoto, y también sugiere que la institución preste los equipos informáticos para asegurar la calidad de servicio” (p. 51), consideramos importante que las entidades públicas, como en este caso el Hospital Nacional del Callao, considere en su normativa de gestión (directiva, reglamento u otro), que regule el trabajo remoto y la desconexión digital de los trabajadores del hospital, considerando también la capacitación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, y que la entidad proporcione dichos equipos informáticos a sus trabajadores, a efecto de facilitar las labores de los trabajadores.

2. Conclusiones

De acuerdo con los resultados estadísticos, se concluye lo siguiente:

- a) Que entre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r=0.806$ y un valor de significancia de $p=0.000$; es decir, que a mayor implementación, conocimiento y manejo del trabajo remoto habrá mayores posibilidades de gozar el derecho a la desconexión digital.
- b) Que entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable $r=0.898$ y un valor de significancia de $p=0.000$, lo cual significa que los trabajadores del Hospital Nacional del Callao consideran que el trabajo remoto y en equipo es una buena alternativa en época de pandemia, permitiendo que la cultura organizacional en la entidad; a través del compromiso y desempeño de los trabajadores, así como la comunicación permanente en el entorno laboral, garantice la desconexión digital de los trabajadores.
- c) Que entre las herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.430$ y un valor de significancia de $p=0.018$. Significa que el personal del Hospital Nacional

del Callao tenía desarrollado 43% de sus competencias tecnológicas, lo cual dificultó el uso del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores remotos.

- d) Que entre la optimización de proceso y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva considerable, $r=0.818$ y un valor de significancia de $p=0.000$. Significa que el acompañamiento o el monitoreo permanente facilita la optimización de procesos y posibilita el uso del derecho a la desconexión de los trabajadores remotos.
- e) Que entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital existe una correlación positiva débil, $r=0.419$ y un valor de significancia de $p=0.021$. Significa que los trabajadores del Hospital Nacional del Callao se enfrentaron a una nueva modalidad *on line* sin previas capacitaciones, lo cual significó mayor tiempo para su aprendizaje, que dificultó el uso del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores remotos.

3. Recomendaciones

- a) Recomendamos que las entidades estatales incorporen en sus documentos de gestión lineamientos respecto a la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos, para lo cual la institución debe proporcionar las herramientas tecnológicas (equipos de cómputo, laptops, tablets, celulares, etcétera) para que cumplan sus labores durante su jornada laboral, para que no se afecte el rendimiento de los trabajadores en la entidad y el logro de los objetivos institucionales.
- b) Recomendamos que las entidades estatales implementen el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos, mediante la realización de capacitaciones a los trabajadores administrativos sobre el buen uso de las tecnologías de la información y comunicación, el respeto del derecho a la desconexión digital y su importancia en la salud de los trabajadores.
- c) Recomendamos que las entidades estatales aprueben un instrumento de gestión (directiva y/o lineamientos u otros) respecto a la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital para los trabajadores administrativos, en el que consideren las recomendaciones antes señaladas.

VIII. REFERENCIAS

- Agudo, María (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187. <https://bit.ly/3c9tFGh>
- Aguilar, C., Jumpa, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* [tesis de maestría, Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2394>
- Andrade, Edison (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/8594>
- Belandria, Glasbel (2019). El concepto de trabajo y las TIC, *Sapientia Organizacional*, 6(12), 21-56. <https://bit.ly/3KhsnFQ>
- Belzunequi, A., y Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the COVID-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 36-62. <https://bit.ly/3T8xYC6>
- Brynjolfsson, Erik, Horton, John J., Ozimek, Adam, Rock, Daniel, Sharma, Garima y Tu Ye, Hong-Yi (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at us Data. *National Bureau of Economic Research, Working Paper* 27344. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf
- Buenrostro, Héctor y Hernández, María (2019). *The Incorporation of ICT in Firms. Factors of the Digital Divide in MSMEs of Aguascalientes*, 50(27), 101-124. <https://bit.ly/3CnP60Q>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis, *Revista CES Derecho*, 11(1). http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Carrasco, Sergio (2009). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Ed. San Marcos.
- Chiavenato, Idalberto (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas*. McGraw-Hill.
- Chiuffo, Facundo (2018, octubre 4 y 5). El derecho a la desconexión: contenidos y perspectivas para su implementación desde la experiencia francesa [ponencia]. XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santa Fe, Argentina. <https://shre.ink/kKGW>
- Chuco Aguilar, Victoria Judith, Álvarez Pejerrey, José Antonio, Chávez, Ramírez, Manuel Greck Anderson y Cuba, Rosales, Luis Alexis Fernando

- (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://bit.ly/3cfNFqI>
- Cruz, Herling y Delgado, Edna (2020). *Derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico colombiano* [tesis de pregrado, Universidad Libre]. <https://hdl.handle.net/10901/19404>
- Decreto de Urgencia 026-2020 [Presidencia de la República]. Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el Territorio Nacional. 15 de marzo de 2020. <https://bit.ly/3Afv9Xs>
- Decreto de Urgencia 127 de 2020 [Presidencia de la República]. Establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 1 de noviembre de 2020. <https://bit.ly/3chUWGA>
- Decreto Supremo 004 de 2021-TR [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 11 de marzo de 2021. <https://bit.ly/3AEvmVj>
- Delgado, Ángel (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID 19. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3(2), 73-84. <https://bit.ly/3AEPGGc>
- Hernández, Roberto, Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2020). *Perú: Tecnologías de Información y Comunicación en las Empresas, 2017. Encuesta Económica Anual 2018*. <https://bit.ly/3QKK82q>
- Justo, Mayerlin (2020). *Diseño de un plan de teletrabajo aplicado a la Coordinación de Pagos de la Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED) para medir la productividad durante el periodo marzo a octubre 2020* [tesis de maestría, Universidad APEC Santo Domingo]. <https://bit.ly/3QY4SUa>
- Ley 1088 de 2016. [Président de la République Française]. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 9 de agosto de 2016. <https://bit.ly/3KfnQnd>
- López, Wilson (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas* [tesis

- de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22161>
- Mendoza, L. (2020). *Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas* [tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19283>
- Montenegro Salinas, Víctor Abel (2021). El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020 [repositorio de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82821>
- Nieves, María (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 7(21), 161-185. <https://bit.ly/3PCo4Ww>
- Paucar, A. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://bit.ly/3TgBdRd>
- Peralta, Jonnathan (2021). *Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo* [tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <https://bit.ly/3Am6tfQ>
- Ponce, Anthony (2020). *El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador* [repositorio, Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/3AiDxW5>
- Rodríguez, Jesús, Pierdant, A., y Rodríguez, E. (2014). *Estadística para administración*. Grupo editorial Patria. <https://bit.ly/3AIPtC3>
- Rojas, Carlos (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Rueda, S. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66811>
- Sánchez, Rut (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto [Universidad Señor de Sipán]. <https://shre.ink/kKju>
- Tavara, Melissa (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección* [repositorio, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1950>

- Tenorio Poma, María del Carmen y Medina Velecela, Ricardo David (2020). *Análisis comparativo de la fatiga laboral antes y durante la pandemia COVID-19 en docentes de las unidades educativas fiscales de la ciudad de Cuenca* [tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10419>
- Valencia, Elva (2021). *Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://shortest.link/kwFn>
- Vargas Pareja, Celso René (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3TdDd3p>