



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Factores predominantes de la ineficacia práctica del derecho de la desconexión digital laboral en el teletrabajo en los trabajadores del sector privado en la región de Arequipa durante el año 2024.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Abogado.

AUTOR

Zavala Díaz, Tony Jack

<https://orcid.org/0009-0000-9277-3809>

ASESOR

Mg Torero Lopez, Gillmar Alejandro

<https://orcid.org/0009-0000-1304-7092>

Lima, Perú, 2025

Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 20-nov-2025 9:04 a. m. -05
Identificador: 2821950596
Número de palabras: 11374
Entregado: 1

TURNITIN ZAVALA DIAZ Por Tony Jack Zavala Diaz

Índice de similitud	Similitud según fuente
23%	Fuentes de Internet: 22% Publicaciones: 8% Trabajos del estudiante: 16%

incluir citas incluir bibliografía excluyendo las coincidencias < 10 de las palabras modo:
 ver informe en vista quickview (vista clásica)

- Coincidencia del 4% (Internet desde 23-oct-2022) <http://tesis.ucsm.edu.pe> ✕
- Coincidencia del 1% (Internet desde 02-oct-2023) <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34284/Rosell%20Salas%2c%20Barbara%20Taiss.pdf?isAllowed=y&sequence=1> ✕
- Coincidencia del 1% (Internet desde 26-abr-2021) <https://www.sptdss.org.pe/sites/default/files/libros/ix-congreso.pdf> ✕
- Coincidencia del 1% (trabajos de los estudiantes desde 01-jul-2021) [Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-07-01](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Marina Basauri, Zoilaluz. "El derecho a la desconexión digital como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos en el año 2021 - 2022", Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Mora Paucar, Cristhian, Puma Valer, Alexander. "La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú", Baishideng Publishing Group Inc., 2021](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Arenaza Vasquez, Miguel Alejandro. "Las dos caras de Jano: el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital en el Perú", Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Montenegro Salinas, Víctor Abel. "El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [López Jara, Wilson Bernardo. "La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Bernales Castillo, Elizabeth Mercedes, Quispe Valdivia, Andrea Cristina. "Los límites del poder de dirección del empleador al aplicar la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana en los años 2020-2021", Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Perez Tineo, Dina. "La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Saenz Curotto, Rosario Eva Natalia. "El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Del Aguila Linares, Monica Victoria, Guillermo Chauca, Lilibeth Tamara. "La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728", 'Universidad Cesar Vallejo', 2019](#) ✕
- Coincidencia del <1% () [Barbaran Bustamante, Xiomara Neyliht, Ganggini Garcia, Julianna. "Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 19-jun-2023) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-06-19](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 17-ene-2025) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-01-17](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 16-dic-2024) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2024-12-16](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 19-mar-2025) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-03-19](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 12-sept-2025) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-09-12](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 09-feb-2025) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-02-09](#) ✕
- Coincidencia del <1% (trabajos de los estudiantes desde 15-mar-2022) [Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-03-15](#) ✕

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi familia, quienes me dan soporte e inspiración para culminar con éxito la etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por permitirme culminar con éxito mi carrera universitaria.

Al Mg. Gillmar Torero López, quien nos guía en esta última etapa de nuestra formación académica.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo de investigación denominado “Factores predominantes de la ineficacia práctica del derecho de la desconexión digital laboral en el teletrabajo en los trabajadores del sector privado en la región de Arequipa durante el año 2024” tiene como objetivo principal conocer los factores predominantes por las cuales la desconexión digital no es efectivo, enfocándose en los trabajadores que se encontraron bajo la modalidad de teletrabajo en la región de Arequipa.

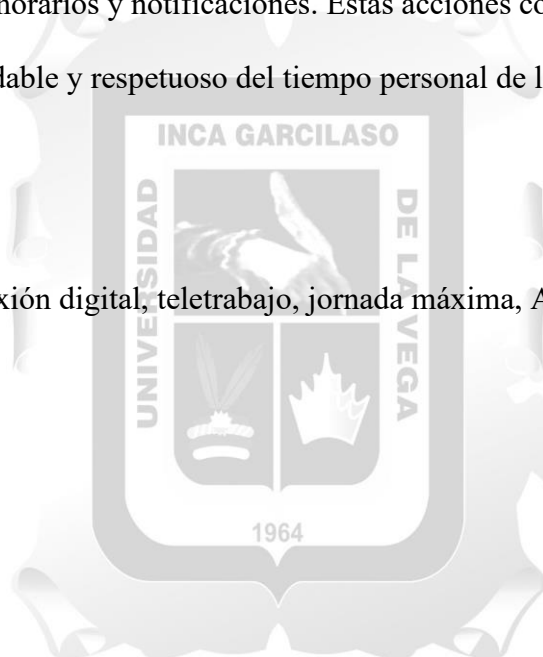
Este proyecto de investigación nace de una preocupación concreta: la ineficacia práctica de los derechos de desconexión digital laboral. Aunque existen normas o lineamientos parciales, muchos trabajadores siguen enfrentando jornadas extendidas, mensajes fuera de horario y una difusa frontera entre lo profesional y lo personal. A medida que esta modalidad se expande, especialmente entre jóvenes que valoran la flexibilidad, pero también el bienestar emocional, es urgente repensar el marco legal a fin de garantizar la jornada máxima laboral, el descanso y el bienestar. La investigación propone reestructurar este derecho como parte esencial de una legislación moderna, anticipando un futuro laboral más humano, sostenible y justo.

El análisis revela que muchos teletrabajadores enfrentan una carga digital fuera de horario que afecta su bienestar, generando estrés y ansiedad. Aunque existe conciencia sobre el derecho a la desconexión, su aplicación efectiva es limitada, y los trabajadores temen consecuencias negativas al ejercerlo. La autonomía para establecer límites depende de la cultura organizacional y del respeto del empleador, mientras que el desconocimiento de las normativas legales y políticas internas dificulta el ejercicio pleno de este derecho. Estas

condiciones evidencian la necesidad de fortalecer el marco normativo y organizacional para proteger la salud mental y el equilibrio vida-trabajo.

Para abordar estos desafíos, se recomienda implementar políticas claras de desconexión digital, acompañadas de campañas de capacitación y sensibilización dirigidas a empleados y empleadores. Es fundamental fomentar una cultura organizacional que respete los límites digitales, fortalecer el conocimiento normativo, y establecer mecanismos de supervisión y sanción ante incumplimientos. Además, se debe promover la autonomía del trabajador, evaluar las cargas laborales fuera de horario, e incorporar tecnología responsable que facilite la gestión de horarios y notificaciones. Estas acciones contribuirán a garantizar un entorno laboral más saludable y respetuoso del tiempo personal de los teletrabajadores.

Palabras Clave: Desconexión digital, teletrabajo, jornada máxima, Arequipa, regulación



ABSTRACT AND KEYWORDS

The present research work entitled “Predominant Factors of the Practical Ineffectiveness of the Right to Digital Disconnection in Telework among Private Sector Workers in the Arequipa Region during the Year 2024” aims to identify the main factors that hinder the effectiveness of digital disconnection, focusing on workers under the telework modality in the Arequipa region. This research arises from a concrete concern: the practical ineffectiveness of the right to digital disconnection. Although partial regulations or guidelines exist, many workers continue to face extended workdays, off-hours messages, and a blurred boundary between professional and personal life. As this modality expands—especially among young people who value flexibility but also emotional well-being—it becomes urgent to rethink the legal framework to ensure maximum working hours, rest, and overall well-being. The study proposes restructuring this right as an essential part of modern legislation, anticipating a more humane, sustainable, and fair future of work.

The analysis reveals that many teleworkers face digital workload outside of working hours, which negatively impacts their well-being by increasing stress and anxiety. Although there is awareness of the right to digital disconnection, its effective implementation is limited, and workers fear negative consequences when exercising it. The ability to set boundaries varies depending on organizational culture and employer respect, while limited knowledge of legal regulations and internal policies hinders the full exercise of this right. These findings highlight the need to strengthen both regulatory and organizational frameworks to protect mental health and work-life balance. To address these challenges, it is recommended to implement clear digital disconnection policies, supported by training and awareness

campaigns for both employees and employers. Promoting a healthy organizational culture that respects digital boundaries, strengthening legal knowledge, and establishing monitoring and sanction mechanisms are essential. Additionally, empowering workers to set their own limits, evaluating after-hours workloads, and incorporating responsible technology to manage schedules and notifications will help ensure a healthier and more respectful work environment for teleworkers.

Keywords: Digital disconnection, telework, maximum working hours, Arequipa, regulation

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
ABSTRACT AND KEYWORDS	6
ÍNDICE DE TABLAS	11
CAPÍTULO 1: Marco Teórico de la Investigación	14
1.1 Marco Histórico	14
1.2 Bases Teóricas	16
1.3 Marco legal	21
<i>1.3.1 Desconexión digital</i>	23
1.3.2 Jornada de trabajo	24
1.3.3 Derecho al descanso	25
1.4 Antecedentes del estudio	26
1.5 Marco conceptual	28
<i>1.5.1 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)</i>	28
<i>1.5.2 Teletrabajo</i>	30
<i>1.5.3 Derecho al Descanso</i>	30
<i>1.5.4 Desconexión Digital</i>	31
<i>1.5.5 Poder de Dirección del Empleador</i>	32

	9
1.5.6 <i>Modalidades de Trabajo a Distancia</i>	33
1.5.7 <i>El Sector Privado Como Motor Económico Regional de Arequipa</i>	33
1.5.8 <i>Teletrabajo en la Región Arequipa</i>	34
CAPITULO II: Planteamiento Del Problema	36
2.1 Descripción de la Realidad Problemática	36
2.2 Formulación del problema general y específicos	38
2.3 Problemas específicos	38
2.4 Objetivo general y específicos	38
2.5 VARIABLES del estudio:	39
CAPITULO III: Justificación y Delimitación De La Investigación	40
3.1 Justificación e Importancia del Estudio	40
3.2 Delimitación del Estudio	41
CAPITULO IV: Formulación del Diseño	42
4.1 Diseño esquemático	42
4.1.1 <i>Tipo y enfoque de investigación</i>	42
4.1.2 <i>Diseño de investigación</i>	42
4.1.3 <i>Población y muestra</i>	42
4.1.4 <i>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</i>	44
4.1.5 <i>Análisis Documental</i>	44
4.1.6 Diseño del Instrumento Semiestructurado	45

	10
4.1.7 Estructura del instrumento	45
4.1.8 Análisis de Datos	46
4.1.9 Análisis Temático con Codificación Abierta, Axial y Selectiva	46
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO	50
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	50
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones	45
Tabla 2 Categorías emergentes por dimensión	48
Tabla 3 Validez cualitativa (Credibilidad)	50
Tabla 4 Confiabilidad cualitativa (Consistencia)	50

Introducción

La globalización ha transformado profundamente nuestras formas de vivir y relacionarnos, y el ámbito laboral no ha sido la excepción. Estos cambios han sido impulsados, en gran medida, por la rápida adopción de tecnologías que hoy son parte esencial de los procesos productivos y de comunicación entre empresas y trabajadores.

En este contexto, el concepto de “teletrabajo” surgió en Estados Unidos en 1973 como una alternativa para reducir costos operativos y la movilidad urbana, promoviendo una nueva forma de organización empresarial basada en herramientas digitales.

En Perú, el teletrabajo inicialmente fue formalmente regulado en 2013 mediante la Ley N.º 30036 y su reglamento en 2015. Sin embargo, en 2020, durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, esta modalidad cobró protagonismo. En ese momento, no se aplicó la ley N.º 30036, sino que se optó por una regulación temporal del trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, que flexibilizó las condiciones del teletrabajo. Posteriormente, el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 incorporó el derecho a la desconexión digital como una obligación del empleador, aunque esta norma también tuvo carácter transitorio, finalmente la ley N.º 31572 (Ley del Teletrabajo) y su Reglamento publicados en setiembre 2022 son los que actualmente rigen a nivel nacional.

Este reconocimiento responde a una tendencia internacional: garantizar el derecho al descanso y a la conciliación entre la vida personal y laboral, respetando los límites de la jornada máxima. En ese marco, esta investigación se plantea una pregunta clave: ¿Cuáles son los factores predominantes de la ineficacia práctica del derecho de la desconexión digital

laboral en el teletrabajo en los trabajadores del sector privado en la región de Arequipa durante el año 2024?

El teletrabajo ya es una realidad en el país, pero su regulación aún es incompleta. Por ello, establecer normas claras sobre la desconexión digital es fundamental para proteger los tiempos de descanso y evitar la sobreexposición laboral.

Este proyecto aborda una problemática actual, marcada por el uso intensivo de las tecnologías de la información en el trabajo. Se identifica un vacío normativo que afecta directamente la calidad de vida de quienes trabajan bajo esta modalidad. Aunque existen estudios previos sobre el tema, es necesario profundizar el análisis desde la perspectiva legal peruana.

En el Capítulo I de la investigación abordaremos temas teóricos, antecedentes, normativa vigente, haciendo referencia al derecho de la desconexión digital en el Perú, posteriormente, en el capítulo II realizaremos la descripción del problema, formularemos el problema encontrado, así como los objetivos general y específicos, en el Capítulo III, desarrollaremos la justificación y la delimitación de la investigación, seguidamente en el Capítulo IV mostraremos la descripción y los aspectos básicos del diseño de la investigación y finalmente abordaremos con nuestras conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Histórico

El teletrabajo se refiere a la realización de tareas laborales desde ubicaciones fuera de la oficina tradicional y esto se puede dar gracias a las tecnologías de comunicación digital. Sus orígenes se remontan en Estados Unidos durante la década de 1970, cuando Jack Nilles, físico e ingeniero, incluyó el término como respuesta a la congestión urbana y las crisis energéticas (Messenger y Gschwind, 2016). Los primeros experimentos con conectividad remota datan de mediados del siglo XX, pero no fue hasta la proliferación de las computadoras personales y el acceso a internet en la década de 1990 que el teletrabajo adquirió viabilidad.

En Estados Unidos, el teletrabajo se expandió gradualmente a lo largo de la década de 2000, especialmente en sectores con un uso intensivo del conocimiento, como las tecnologías de la información, las finanzas y la educación. La pandemia de COVID-19 en 2020 marcó un punto de inflexión, transformando el teletrabajo de una práctica de nicho a una modalidad generalizada. Las medidas de emergencia y los protocolos sanitarios aceleraron su adopción, impulsando a instituciones públicas y privadas a reconfigurar las modalidades de trabajo (Brynjolfsson et al., 2020).

El teletrabajo suele referirse al trabajo estructurado, mediado por la tecnología, desde casa u oficinas satélite. Un concepto emergente crucial es la desconexión digital, que denota el derecho de los trabajadores a desconectarse de las comunicaciones laborales fuera del horario laboral formal. Este principio busca salvaguardar la salud mental, el tiempo personal y el equilibrio entre la vida laboral y personal en entornos laborales cada vez más digitalizados (Pérez y Rodríguez, 2021).

En América Latina, el teletrabajo era históricamente limitado e informal antes de la pandemia. Su adopción se vio limitada por déficits de infraestructura, resistencia cultural y vacíos regulatorios. No obstante, la crisis sanitaria catalizó una rápida expansión. Países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú implementaron legislación de emergencia y estrategias digitales para facilitar el teletrabajo, particularmente en los sectores urbano y profesional (OIT, 2021). A pesar de estos avances, persistieron desafíos, como el acceso desigual a la tecnología, la alfabetización digital limitada y la ausencia de protecciones legales sólidas.

La incorporación del teletrabajo en Perú comenzó formalmente con la Ley N.º 30036 en 2013, que estableció un marco legal para el teletrabajo. Sin embargo, su adopción se mantuvo modesta debido a la poca concienciación y las limitaciones de infraestructura. La pandemia impulsó un cambio drástico: las normas temporales y las directrices gubernamentales permitieron la generalización del teletrabajo en los sectores público y privado. Tras la pandemia, Perú se enfrenta a una fase de transición, con el surgimiento de modelos híbridos y la intensificación de los debates en torno a la regulación, la productividad y los derechos laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

Uno de los problemas más acuciantes asociados al teletrabajo es la desconexión digital. La erosión de los límites entre el trabajo y la vida personal ha provocado un aumento del estrés, el agotamiento y el exceso de trabajo. En Perú y en toda Latinoamérica, la falta de una legislación integral sobre la desconexión digital deja a los trabajadores vulnerables a las constantes demandas de conectividad. Las culturas organizacionales que priorizan la disponibilidad sobre el bienestar exacerban estos riesgos, especialmente en sectores con escasa protección laboral o estructuras de empleo informales (OIT, 2021).

En conclusión, el teletrabajo ha evolucionado de un experimento tecnológico en Estados Unidos a una modalidad laboral generalizada en Latinoamérica. Si bien ofrece flexibilidad y resiliencia, especialmente en tiempos de crisis, también presenta desafíos importantes. Abordar la desconexión digital y garantizar el acceso equitativo al teletrabajo requiere reformas legales, culturales y de infraestructura coordinadas.

1.2 Bases Teóricas

El concepto de teletrabajo ha sido abordado desde distintas perspectivas en diversos países. En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo definió como una modalidad laboral equivalente al trabajo presencial, con la particularidad de que se realiza fuera del centro habitual de trabajo. La OIT subraya que esta forma de empleo no debe alterar las condiciones laborales, y que tanto empleadores como trabajadores conservan sus derechos y obligaciones (OIT, 2011).

En el contexto latinoamericano, encontramos definiciones similares. Por ejemplo, la Ley N.º 27555 de Argentina establece que el teletrabajo consiste en prestar servicios desde un lugar distinto al centro laboral, utilizando herramientas tecnológicas. Esta modalidad puede aplicarse de forma parcial o total. De manera análoga, la Ley N.º 30036 de Perú considera el teletrabajo como la prestación de servicios laborales a través de medios tecnológicos, sin requerir la presencia física del trabajador (Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020; Diario Oficial El Peruano, 2013).

Por otro lado, la desconexión digital ha emergido como una herramienta clave para proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal. Según Megino y Lanzadera (2020), este concepto permite delimitar claramente el tiempo que el trabajador dedica al empleo y el que

reserva para su vida privada y familiar, asegurando así el derecho al descanso que toda persona debe disfrutar.

En esa misma línea, Escobar (2019) sostiene que la desconexión digital debe ser reconocida como un derecho fundamental, orientado a facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Su propósito principal es garantizar que las exigencias laborales no invadan el tiempo destinado al bienestar individual.

Sin embargo, la OIT (2018) advierte sobre un fenómeno global derivado del uso excesivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC): la hiperconexión. Esta situación ha desdibujado los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Aunque las TIC han mejorado la productividad y eficiencia empresarial, su uso desmedido y la falta de sensibilización sobre su aplicación equilibrada han generado riesgos psicosociales que afectan directamente la salud de los trabajadores (Serrano, 2019).

Entre los riesgos más graves se encuentra el síndrome de burnout, una condición psicosocial que surge del estrés laboral crónico. Este desgaste puede llegar a somatizarse, afectando la salud física y emocional del trabajador, e incluso comprometiendo su continuidad laboral (Molina, 2020).

La jornada laboral está regulada tanto por normas nacionales como por convenios internacionales, y constituye un elemento esencial en la protección de los derechos de los trabajadores. Patlán (2016) destaca que el Convenio N.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1919, establece que la jornada no debe exceder las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales. Este límite busca evitar que el exceso de trabajo afecte

negativamente la productividad y el bienestar del trabajador, reconociendo el descanso como un derecho humano fundamental.

Además, la jornada laboral funciona como un indicador clave para determinar la existencia de una relación de trabajo. A través de ella, el trabajador pone a disposición su tiempo y esfuerzo en favor del empleador. Según Alonso y Casas, y Ballester —citados en Cervantes (2012)—, este concepto se sostiene sobre dos pilares: uno humanitario, vinculado a la necesidad de cubrir las condiciones básicas de vida; y otro económico, orientado a prevenir el desempleo y promover la estabilidad laboral.

Toyama (2020) complementa esta visión señalando que la jornada debe entenderse como el tiempo que el trabajador dedica al empleador, ya sea en un día, una semana, un mes o incluso a lo largo del año. Este tiempo, ofrecido a cambio de una remuneración justa, constituye la base del vínculo laboral y debe ser reconocido como tal.

La jornada laboral no solo define el tiempo que un trabajador dedica a sus funciones, sino que también representa un eje clave en la regulación del trabajo digno. Mellado —citado por Ávalos (2018)— propone cinco pautas fundamentales para entender su importancia, a las que se suma una sexta relacionada con el fenómeno del dumping social.

La primera pauta es de carácter económico. Establecer límites claros en la jornada permite valorar adecuadamente cada hora de trabajo y calcular de forma justa los impuestos derivados de la actividad laboral. Este equilibrio entre tiempo trabajado y valor económico es esencial para garantizar una retribución justa y una contribución fiscal equitativa.

- La segunda pauta tiene un enfoque político y gubernamental. Regular la jornada laboral permite al Estado diseñar políticas públicas que fomenten el empleo. Por ejemplo, al establecer pagos adicionales por horas extras —según porcentajes definidos por ley— se incentiva a los empleadores a contratar más personal en lugar de sobrecargar a los trabajadores existentes (Ávalos, 2018).
- La tercera pauta se vincula al uso del tiempo libre. Una jornada bien delimitada facilita el control de las horas extraordinarias y permite al trabajador disponer de tiempo para su vida personal y familiar. Esta delimitación no solo mejora la calidad de vida, sino que también previene el agotamiento y promueve el bienestar integral.
- La cuarta pauta considera el contexto local y regional. Las costumbres, dinámicas laborales y condiciones geográficas influyen en la definición de días feriados, duración de vacaciones, horarios nocturnos y las respectivas sobretasas. Adaptar la jornada a estas realidades permite una regulación más justa y contextualizada (Ávalos, 2018).
- La quinta pauta aborda la salud del trabajador. Limitar las horas de trabajo ayuda a prevenir accidentes y enfermedades laborales derivadas del exceso de carga sin descanso. Esto no solo protege al trabajador, sino que también mejora el rendimiento y sostenibilidad de la empresa. Por ello, se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos de seguridad y salud en el trabajo (Ávalos, 2018).

Por otro lado, el derecho al descanso está consagrado en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), donde se establece la necesidad de

separar claramente el tiempo destinado al trabajo del tiempo libre. Esta delimitación no solo protege la salud física y mental del trabajador, sino que también garantiza su derecho a disfrutar de una vida personal plena.

En el contexto actual, marcado por la globalización y el uso intensivo de tecnologías, Molina (2017) advierte que para hacer efectivo este derecho es indispensable implementar mecanismos de desconexión laboral. La posibilidad de estar permanentemente conectado ha difuminado los límites entre la jornada laboral y el tiempo de descanso, lo que exige nuevas formas de regulación.

Sin embargo, como señala Tascón —citado por Lantarón (2019)—, este derecho no es absoluto. Existen circunstancias excepcionales en las que una empresa puede requerir que sus trabajadores presten servicios fuera del horario habitual. Esto pone de relieve la necesidad de equilibrar el respeto por los derechos fundamentales con la flexibilidad operativa que algunas situaciones demandan.

El derecho al descanso es un componente esencial del bienestar laboral, y su importancia se sustenta en tres dimensiones clave.

- En primer lugar, desde una perspectiva moral, se reconoce que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de su tiempo libre, lo que le permite realizar actividades que favorecen el desarrollo saludable de su mente y cuerpo. Este espacio personal no solo es legítimo, sino necesario para preservar la dignidad humana.
- En segundo lugar, el aspecto físico cobra relevancia. Las jornadas prolongadas y extenuantes pueden generar fatiga, agotamiento y, con el tiempo, afectar seriamente la salud del trabajador. El descanso adecuado actúa como un

mecanismo de recuperación que previene enfermedades laborales y mejora la calidad de vida.

- Finalmente, desde el plano económico, el descanso influye directamente en la productividad. Cuando los trabajadores no cuentan con pausas suficientes, su rendimiento disminuye, lo que repercute negativamente en la eficiencia operativa y, en consecuencia, en las ganancias empresariales. Como señalan González y Wolyovics (2009), el descanso no es solo un derecho individual, sino también una inversión estratégica para la sostenibilidad organizacional.

1.3 Marco legal

En el marco de la legislación peruana, se reconocen distintas modalidades de trabajo a distancia, cada una con características y regulaciones específicas. La primera es el trabajo a domicilio, regulado por los artículos 87 al 96 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que forma parte del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, conocido como la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (Diario Oficial El Peruano, 1997).

Esta modalidad se define como el trabajo realizado desde el domicilio u otro lugar elegido por el trabajador, sin supervisión directa del empleador, y puede prestarse para uno o varios empleadores. El contrato debe cumplir ciertas formalidades, incluyendo obligaciones específicas para ambas partes. Sin embargo, esta regulación no contempla el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), lo que sugiere que está orientada principalmente a actividades manuales o de producción artesanal.

En contraste, desde 2013, Perú cuenta con una regulación específica para el teletrabajo, a través de la Ley N.º 30036 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo

N.º 017-2015-TR. Esta modalidad se caracteriza por la prestación de servicios subordinados sin necesidad de presencia física en el centro laboral, utilizando TIC como medio principal de ejecución y supervisión.

Inicialmente, el teletrabajo fue concebido como una herramienta de inclusión laboral para personas con discapacidad, y como una vía para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente en contextos de familias monoparentales lideradas por mujeres (Culqui y Gonzáles, 2016; Sánchez, 2017; Valencia, 2018).

Con el tiempo, se ha demostrado que el teletrabajo no solo beneficia al trabajador, sino que también representa una estrategia organizacional eficiente para las empresas. Permite reducir costos operativos —como alquiler de oficinas, servicios básicos y movilidad— y mejorar la productividad (Culqui y Gonzáles, 2016).

No obstante, como advierte Sánchez (2017), su aplicación ha sido limitada. Muchas empresas han restringido el teletrabajo a poblaciones con dificultades de acceso al empleo, y solo algunas multinacionales con experiencia internacional han adoptado esta modalidad de forma sistemática. Además, la alta informalidad laboral en Perú ha dificultado su implementación y seguimiento.

En 2020, ante la emergencia sanitaria por la COVID-19, se introdujo una modalidad más flexible: el trabajo remoto, regulado por el Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Esta medida buscó preservar los empleos y contener la propagación del virus (San Juan, 2020).

A partir de entonces, se emitieron diversos instrumentos para precisar sus alcances:

- El Decreto Supremo N.º 010-2020, que establece disposiciones para el sector privado.
- La Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR, que aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.
- El Decreto Legislativo N.º 1505, que regula medidas excepcionales en el sector público, complementado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 039-2020-SERVIR-PE.
- El Decreto de Urgencia N.º 127-2020, que incorpora nuevas obligaciones para el empleador y reconoce el derecho a la desconexión digital, desarrollado posteriormente en el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR.

La ley que regula actualmente el teletrabajo en el Perú es la Ley N.º 31572, conocida como la Ley del Teletrabajo, promulgada el 7 de septiembre de 2022. Esta norma establece el marco legal para el teletrabajo tanto en el sector público como en el privado

1.3.1 Desconexión digital

En el Perú, el derecho a la desconexión digital ha sido incorporado como una garantía laboral vinculada al trabajo remoto. Este derecho fue reconocido oficialmente mediante el Decreto de Urgencia N.º 127-2020, publicado el 1 de noviembre de 2020, en el contexto de la emergencia sanitaria. En dicho marco, se establece que el empleador tiene la obligación de respetar los tiempos de desconexión del trabajador, evitando cualquier tipo de contacto fuera del horario laboral pactado.

Posteriormente, el 11 de marzo de 2021, se fortaleció esta regulación a través del Decreto Supremo N.º 004-2021-TR, que incorporó el artículo 9-A al Decreto Supremo N.º

010-2020-TR. Esta modificación reglamenta de manera más precisa el ejercicio del derecho a la desconexión digital en el sector privado, estableciendo lineamientos claros para su implementación y cumplimiento.

Este avance normativo representa un paso importante hacia la protección del bienestar de los trabajadores en entornos digitales, reconociendo que el equilibrio entre vida laboral y personal también debe resguardarse en contextos virtuales.

1.3.2 Jornada de trabajo

Desde sus orígenes, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha considerado la jornada laboral como uno de los pilares fundamentales en la protección de los derechos de los trabajadores. El Convenio N.º 1 de 1919, ratificado por Perú, establece límites sobre las horas de trabajo en la industria, fijando como estándar máximo las 8 horas diarias y 48 horas semanales. Aunque el Convenio N.º 30 de 1930, que regula las horas de trabajo en el comercio y oficinas, no ha sido ratificado por Perú, ambos convenios comparten los mismos principios esenciales: garantizar un límite razonable de horas laborables y asegurar al menos 24 horas continuas de descanso semanal (OIT, 2018).

A nivel nacional, estos estándares internacionales han sido incorporados en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 25, que reconoce la jornada ordinaria de trabajo bajo los mismos parámetros: 8 horas por día y 48 horas por semana como máximo.

El marco legal vigente que regula la jornada laboral en Perú se encuentra en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, junto con su reglamento

complementario en el Decreto Supremo N.º 008-2002-TR. Estas normas no solo establecen los límites de la jornada laboral, sino que también contemplan excepciones para ciertos grupos de trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, no están obligados a registrar asistencia ni están sujetos a una jornada máxima. Entre ellos se incluyen el personal de dirección, los trabajadores de confianza, aquellos con labores intermitentes, y en general, los no sujetos a fiscalización inmediata.

1.3.3 Derecho al descanso

El derecho al descanso ha sido reconocido internacionalmente como un componente esencial de la dignidad humana y la justicia laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha abordado desde sus primeros años, a través de convenios específicos como el Convenio N.º 14 de 1921, que regula el descanso semanal en el sector industrial, y el Convenio N.º 106 de 1957, que extiende esta protección al sector comercio y oficinas. Ambos instrumentos han sido ratificados por Perú, lo que refuerza su compromiso con los estándares internacionales en materia de bienestar laboral.

Este derecho también se encuentra consagrado en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce el descanso, el tiempo libre y las vacaciones remuneradas como derechos inherentes a toda persona. Además, subraya la necesidad de establecer límites proporcionales al tiempo de trabajo, garantizando un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Complementariamente, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su literal d), reafirma lo establecido en la Declaración Universal,

añadiendo que los días feriados deben ser remunerados, consolidando así una visión integral del descanso como derecho económico y social.

En el plano nacional, la Constitución Política del Perú recoge este principio en su artículo 25, reconociendo el derecho al descanso semanal y anual, ambos con carácter remunerado. Además, en el inciso 22 del artículo 2, se establece que el descanso y el disfrute del tiempo libre constituyen un derecho fundamental de la persona, elevando su protección al más alto nivel dentro del orden jurídico peruano.

1.4 Antecedentes del estudio

En Argentina, la tesis de Fernández (2022) en la Universidad Nacional de Córdoba estudió el impacto del teletrabajo en el equilibrio vida-trabajo durante la pandemia. A través de un enfoque mixto, la investigación revela que la falta de límites digitales genera una sobrecarga emocional, especialmente en mujeres con responsabilidades de cuidado. La autora recomienda incorporar el derecho a la desconexión en los convenios colectivos y capacitar a los líderes en gestión empática del tiempo laboral.

Por su parte, en México, la tesis de Ramírez (2023) en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) examina la reforma al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el teletrabajo. El estudio identificó que, aunque se reconoce el derecho a la desconexión, su aplicación práctica es limitada por la cultura de disponibilidad permanente. Ramírez propone fortalecer la inspección laboral digital y establecer indicadores de cumplimiento para evitar la vulneración del descanso.

En Colombia, la tesis de Torres (2020) en la Universidad del Rosario aborda el teletrabajo como mecanismo de inclusión laboral, pero advierte que sin regulación sobre la

desconexión digital, se corre el riesgo de precarizar el vínculo laboral. El estudio recomienda que el Ministerio del Trabajo emita lineamientos específicos sobre horarios, pausas y canales de comunicación.

Estos antecedentes internacionales coinciden en señalar que el teletrabajo, si bien ofrece flexibilidad y eficiencia, puede generar efectos adversos si no se regula adecuadamente la hiperconectividad. La desconexión digital emerge como un derecho necesario para preservar la salud mental, el descanso y la intimidad del trabajador, y su implementación requiere tanto voluntad política como transformación cultural en las organizaciones.

Por otro lado, diversas investigaciones académicas en Perú han abordado el impacto de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las relaciones laborales, especialmente en lo que respecta al derecho a la desconexión digital. Este derecho, vinculado directamente al descanso, la salud mental y la vida personal del trabajador, ha sido objeto de análisis desde múltiples perspectivas jurídicas.

Por otro lado, Rivera (2020), en su tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, advierte que el uso masivo de las TIC ha permitido al empleador ejercer su poder de dirección de forma desmedida, generando consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores. Además, señala que el desconocimiento de este derecho por parte de los propios trabajadores contribuye a su vulneración. Concluye que es urgente estudiar cómo las TIC influyen en las dinámicas laborales para evitar que interfieran con el tiempo libre del trabajador.

Pacheco (2018), desde la Universidad Andina del Cusco, enfoca su análisis en la necesidad de proteger derechos fundamentales como el descanso, la intimidad personal y familiar, y la salud. Sostiene que la falta de regulación sobre el uso de la tecnología en el ámbito laboral está generando afectaciones directas a estos derechos.

Finalmente, López (2018), desde la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”, identifica un vacío normativo en el ordenamiento jurídico peruano respecto a la desconexión digital. Señala que el uso indiscriminado de las TIC por parte del empleador está afectando negativamente el derecho al descanso, al tiempo libre y a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Este conjunto de tesis evidencia una preocupación transversal: la necesidad urgente de regular el derecho a la desconexión digital en Perú, no solo como una medida técnica, sino como una garantía para preservar la salud, la dignidad y el equilibrio personal de los trabajadores en entornos cada vez más digitalizados.

1.5 Marco conceptual

1.5.1 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Las TIC son el conjunto de herramientas digitales que permiten la gestión, transmisión y almacenamiento de información. En el ámbito laboral, su uso ha transformado la forma en que se prestan servicios, permitiendo modalidades como el teletrabajo y el trabajo remoto. Sin embargo, también han generado nuevos desafíos en la delimitación del tiempo de trabajo y descanso (Rivera, 2020; López, 2018).

En el contexto peruano, el teletrabajo ha evolucionado significativamente desde la pandemia de COVID-19, consolidándose como una modalidad regulada por la Ley N.º 31572 y su reglamento (D.S. 002-2023-TR). Esta transformación ha sido posible gracias al uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación (TIC), que permiten la ejecución de tareas laborales fuera del centro físico tradicional.

Las principales TICs empleadas en el teletrabajo en Perú incluyen:

- Herramientas de colaboración y comunicación: Plataformas como Microsoft Teams, Zoom, Google Meet y Whatsapp son ampliamente utilizadas para reuniones virtuales, mensajería instantánea y coordinación de equipos.
- Gestión de tareas y proyectos: Aplicaciones como ClickUp, Trello y Asana permiten organizar flujos de trabajo, asignar responsabilidades y hacer seguimiento del progreso en tiempo real.
- Sistemas de productividad y ofimática: Microsoft 365 (Word, Excel, Outlook, PowerPoint) y Google Workspace (Docs, Sheets, Gmail) son esenciales para la elaboración de documentos, hojas de cálculo y presentaciones colaborativas.
- Herramientas de seguridad digital: Protocolos de ciberseguridad, VPNs, autenticación multifactor y software de protección de datos son fundamentales para garantizar la confidencialidad de la información empresarial.

Estas TICs no solo facilitan la ejecución del trabajo remoto, sino que también permiten cumplir con las obligaciones legales en materia de supervisión, ergonomía, seguridad y desconexión digital, según lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

1.5.2 Teletrabajo

El teletrabajo representa una transformación estructural del modelo laboral contemporáneo. Más allá de una simple modalidad, implica una reconfiguración del tiempo, el espacio y las relaciones laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el teletrabajo puede mejorar la productividad y la conciliación familiar, pero también plantea riesgos psicosociales si no se regula adecuadamente.

Durante el año 2024, el teletrabajo en Perú continuó consolidándose como una modalidad laboral relevante, especialmente en sectores administrativos, educativos, tecnológicos y de servicios. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 18.7 % de los trabajadores formales en Lima Metropolitana realizaron teletrabajo, mientras que en regiones como Arequipa, Cusco y La Libertad, la cifra osciló entre el 7 % y el 12 %. Estas diferencias reflejan brechas de infraestructura digital, acceso a tecnologías y concentración de empleo formal.

En cuanto a la distribución sectorial, el teletrabajo fue más frecuente en actividades financieras (32 %), educación superior (28 %) y servicios profesionales (25 %). En cambio, sectores como comercio minorista, manufactura y salud mostraron una adopción limitada, debido a la naturaleza presencial de sus operaciones.

1.5.3 Derecho al Descanso

Este derecho está reconocido internacionalmente en instrumentos como el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En el Perú, se recoge en el artículo 25 y el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política. Implica el acceso al tiempo libre,

vacaciones remuneradas y la protección frente a jornadas excesivas (González y Wolyovics, 2009; Neves, 2018).

El derecho al descanso es una garantía constitucional y laboral que protege la integridad física, mental y emocional del trabajador. En el contexto del teletrabajo, este derecho adquiere nuevas dimensiones debido a la disolución de los límites físicos y temporales entre la vida laboral y personal. La hiperconectividad, la flexibilidad mal gestionada y la ausencia de regulación específica sobre la desconexión digital pueden vulnerar este derecho, generando sobrecarga, estrés y afectación del bienestar.

En Perú, el derecho al descanso está reconocido en la Constitución Política (art. 23), en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR), y en la Ley N.º 31572 sobre teletrabajo. Esta última establece que el empleador debe respetar la jornada laboral pactada y garantizar el tiempo de descanso, aunque no menciona explícitamente el derecho a la desconexión digital.

1.5.4 Desconexión Digital

La desconexión digital se refiere al derecho del trabajador a no responder comunicaciones laborales fuera del horario pactado, especialmente en contextos de trabajo remoto o teletrabajo. Este concepto ha sido incorporado en Perú mediante el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR. Diversos autores coinciden en que su regulación es necesaria para evitar abusos del poder de dirección del empleador y preservar la salud mental, la vida familiar y el descanso efectivo (Rivera, 2020; Torres, 2018; Pacheco, 2018).

Este derecho se fundamenta en principios constitucionales como el respeto a la dignidad humana, el derecho al descanso y la protección de la salud mental (Pérez & Rodríguez, 2021). En países como Francia, este derecho fue reconocido legalmente en 2016 mediante la Ley El Khomri, y en España se incorporó en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (González, 2021). Estas experiencias muestran que la desconexión digital no solo es una garantía jurídica, sino también una herramienta de salud pública y equidad laboral.

El artículo 6 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo (D.S. N.º 002-2023-TR) señala que el empleador debe adoptar medidas para evitar la afectación del tiempo de descanso, incluyendo la no exigencia de conexión permanente. Sin embargo, la norma no establece sanciones ni mecanismos de fiscalización efectivos, lo que limita su aplicación práctica.

1.5.5 Poder de Dirección del Empleador

Es la facultad que tiene el empleador para organizar, supervisar y controlar el trabajo. Aunque legítima, esta potestad debe ejercerse dentro de límites razonables. El uso intensivo de TIC ha ampliado esta facultad más allá del horario laboral, lo que ha generado tensiones con el derecho al descanso (Távora, 2019; Sánchez, 2017).

Este poder se expresa en la capacidad de establecer horarios, asignar tareas, emitir instrucciones y aplicar medidas disciplinarias, siempre respetando los derechos fundamentales del trabajador (Villavicencio, 2019).

En el contexto del teletrabajo, esta facultad se transforma, ya que el empleador no tiene presencia física directa sobre el trabajador. Por ello, el ejercicio del poder de dirección

debe adaptarse a medios digitales, protocolos claros y mecanismos de supervisión remota que no vulneren la intimidad ni el derecho al descanso.

La Ley N.º 31572, que regula el teletrabajo en Perú, reconoce expresamente el poder de dirección del empleador, pero establece límites específicos. El artículo 6 del reglamento (D.S. N.º 002-2023-TR) señala que el empleador puede ejercer supervisión mediante herramientas digitales, siempre que respete la jornada pactada, la privacidad del trabajador y el principio de razonabilidad.

Además, se exige que el empleador informe previamente sobre los mecanismos de control, evitando prácticas invasivas o desproporcionadas. Esto implica que el poder de dirección en el teletrabajo debe ser ejercido con criterios de transparencia, proporcionalidad y respeto a la autonomía del trabajador (MTPE, 2023).

1.5.6 Modalidades de Trabajo a Distancia

Incluye el trabajo a domicilio, el teletrabajo y el trabajo remoto. Cada modalidad tiene características propias en cuanto a supervisión, uso de TIC y regulación legal. El teletrabajo y el trabajo remoto, al depender de medios digitales, son especialmente sensibles a la problemática de la desconexión (Culqui y Gonzáles, 2016; San Juan, 2020).

1.5.7 El Sector Privado Como Motor Económico Regional de Arequipa

El sector privado constituye un pilar fundamental en la economía de Arequipa, tanto por su capacidad de generación de empleo como por su contribución al Producto Bruto Interno (PBI). A nivel nacional, el Ministerio de la Producción (Produce) reportó que en 2024 existían 2,346,592 empresas formales en Perú, de las cuales el 5.9 % (aproximadamente

136,988) se ubicaban en Arequipa, posicionándola como la segunda región con mayor concentración empresarial después de Lima (Produce, 2025).

Estas empresas se distribuyen principalmente en los sectores de comercio (44.2 %), servicios (41.6 %), manufactura (8.5 %), construcción (3.5 %), agropecuario (1.2 %), minería (0.8 %) y pesca (0.2 %). En conjunto, comercio y servicios representan más del 85 % de la actividad empresarial privada en la región (RPP, 2025).

Según el Observatorio Socioeconómico Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa, en marzo de 2024 el empleo formal en el sector privado alcanzó los 215,656 trabajadores, lo que representó un incremento del 2.8 % respecto al año anterior (Gerencia Regional de Trabajo, 2024). Este crecimiento se concentró en sectores como manufactura (+4.0 %), comercio (+3.0 %) y servicios (+0.8 %), mientras que la construcción mostró una caída del 2.2 %.

La mayor parte de este empleo se generó en micro y pequeñas empresas (de 1 a 10 trabajadores), que crecieron un 5.1 %, seguidas por empresas medianas (11 a 100 trabajadores) con un aumento del 1.4 %, y grandes empresas (más de 100 trabajadores) con un crecimiento del 2.2 %.

1.5.8 Teletrabajo en la Región Arequipa

No existen cifras oficiales desagregadas por región sobre la cantidad exacta de teletrabajadores, pero estimaciones del Ministerio de Trabajo indican que fuera de Lima Metropolitana, la adopción del teletrabajo no supera el 12 % del empleo formal, siendo aún más baja en regiones con menor infraestructura digital (MTPE, 2023).

Desde una perspectiva doctrinal, el análisis del sector privado en Arequipa permite comprender cómo las dinámicas económicas regionales interactúan con los derechos laborales emergentes, como el teletrabajo y la desconexión digital.

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El teletrabajo nació como concepto moderno en 1973, cuando el físico estadounidense Jack Nilles, investigador de la NASA, acuñó el término telecommuting durante la crisis del petróleo en Estados Unidos. Su propuesta buscaba reducir el consumo de combustible evitando los desplazamientos diarios al trabajo, planteando que el trabajo debía trasladarse al trabajador, no al revés.

Aunque el trabajo desde casa tiene raíces históricas más antiguas —como los oficios artesanales que se realizaban en el hogar antes de la Revolución Industrial— el teletrabajo moderno está vinculado al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Su evolución se aceleró con:

- La aparición de los ordenadores personales en los años 80
- La expansión de internet y el correo electrónico en los años 90
- La pandemia de COVID-19, que en 2020 lo convirtió en una necesidad global,

impulsando su adopción masiva en todos los sectores

El teletrabajo, entendido como una modalidad laboral que permite al trabajador desempeñar sus funciones fuera del centro de trabajo mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), ha experimentado una evolución significativa desde su origen en la década de 1980. Inicialmente concebido como una alternativa para reducir costos operativos y mejorar la productividad, su expansión global se aceleró con el desarrollo de internet, la digitalización de procesos y, más recientemente, con la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 (Castro, 2023).

A nivel mundial, el teletrabajo pasó de ser una práctica marginal a convertirse en una solución masiva ante la necesidad de distanciamiento social. En países como Estados Unidos, Alemania y España, se consolidaron marcos normativos y estrategias organizacionales que facilitaron su implementación sostenible.

En América Latina, sin embargo, el crecimiento fue más desigual, condicionado por brechas de conectividad, informalidad laboral y escasa regulación. No obstante, países como Colombia, Chile y México avanzaron en el diseño de políticas públicas específicas para esta modalidad (Vega Villasante, 2023).

En el caso peruano, el teletrabajo fue formalmente incorporado al ordenamiento jurídico mediante la Ley N.º 30036 en 2013, aunque su aplicación efectiva fue limitada hasta la pandemia. Durante el estado de emergencia, el Decreto de Urgencia N.º 036-2020 permitió la implementación del trabajo remoto como medida excepcional, lo que generó una expansión sin precedentes de esta forma de empleo. Posteriormente, con la aprobación del Reglamento de la Ley del Teletrabajo en 2023 (Decreto Supremo N.º 002-2023-TR), se establecieron condiciones más claras sobre derechos, obligaciones y mecanismos de fiscalización (Vega Villasante, 2023).

A pesar de estar reconocido normativamente, este derecho —que garantiza al trabajador el respeto de sus tiempos de descanso y la no obligación de responder comunicaciones fuera del horario laboral— no se cumple de manera efectiva. Las causas parecen estar vinculadas a la falta de fiscalización, la escasa cultura organizacional orientada al bienestar digital, y el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre sus derechos.

Esta situación genera una forma silenciosa de sobrecarga laboral, afectando el equilibrio vida-trabajo, la salud mental y la productividad. En este contexto, resulta urgente investigar los factores predominantes de esta inaplicación, especialmente en la región de

Arequipa, donde el teletrabajo se ha consolidado como una práctica laboral con expectativas, pero aún carente de garantías efectivas.

1.2 Formulación del problema general y específicos

Problema General

¿Cuáles son los factores predominantes que explican la ineficacia práctica del derecho a la desconexión digital laboral en el teletrabajo de los trabajadores del sector privado en las empresas de la región de Arequipa durante el 2024?

1.3 Problemas específicos

¿Cuáles son las prácticas laborales de las empresas del sector privado en la región Arequipa respecto al cumplimiento del derecho a la desconexión digital sobre los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo?

¿Cuál es el nivel de conocimiento y percepción de los trabajadores de la modalidad de teletrabajo de la región de Arequipa sobre su derecho a la desconexión digital?

1.4 Objetivo general y específicos

Objetivo General

Identificar y analizar los factores predominantes que explican la ineficacia práctica del derecho a la desconexión digital laboral en el teletrabajo de los trabajadores del sector privado en las empresas de la región de Arequipa durante el año 2024.

Objetivos específicos

1. Identificar las prácticas laborales de las empresas del sector privado en la región Arequipa respecto al cumplimiento del derecho a la desconexión digital sobre los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo.

2. Evaluar el nivel de conocimiento y percepción de los trabajadores de la modalidad de teletrabajo de la región de Arequipa sobre su derecho a la desconexión digital.

1.5 Variables del estudio:

Teletrabajo: la Ley del Teletrabajo en su artículo 3 ha definido que el teletrabajo es «una modalidad especial de prestación de labores» que tiene como principales características una prestación subordinada sin presencia en el centro de labores de la persona con la que se tiene la relación de trabajo. Esta se realiza necesariamente a través de aparatos e interfaces completamente digitales.

Derecho a la desconexión digital: La desconexión digital en Perú es el derecho de los trabajadores a no ser contactados por motivos laborales fuera de su horario de trabajo, descanso, vacaciones o licencia, a través de medios informáticos como el correo electrónico, mensajería o llamadas. Este derecho, establecido por el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, busca proteger la jornada laboral, el descanso y el bienestar del empleado, evitando la sobrecarga laboral.

CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Justificación e Importancia del Estudio

La presente investigación se justifica en la necesidad de visibilizar y analizar los factores predominantes que explican la ineficacia práctica del derecho a la desconexión digital en los trabajadores del sector privado que realizan teletrabajo en la región de Arequipa en el 2024.

El derecho a la desconexión digital ha sido reconocido en normas reglamentarias (DU 127-2020 y DS 004-2021-TR); sin embargo, carece de desarrollo expreso en la Ley 31572 (Ley del teletrabajo), lo que genera vacíos normativos y prácticas laborales que vulneran el descanso.

En el Perú no hay estudios previos aplicados a la región de Arequipa en 2023–2025; Arequipa, como segunda región con mayor concentración empresarial del país, presenta una dinámica laboral activa en sectores como comercio, servicios y manufactura, donde el teletrabajo ha sido adoptado parcialmente. Sin embargo, estudios preliminares y testimonios laborales evidencian que muchos trabajadores continúan recibiendo comunicaciones fuera del horario pactado, sin protocolos claros ni mecanismos de protección. Esta situación configura una forma de sobreexposición digital que afecta la calidad del empleo y los derechos fundamentales.

Desde una perspectiva jurídica, esta investigación busca contribuir al debate sobre la necesidad de incorporar el derecho a la desconexión digital en la legislación peruana, así como promover su implementación efectiva en las empresas del sector privado. Desde una

perspectiva social, se pretende generar conciencia sobre los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad laboral y la importancia de delimitar el tiempo de trabajo en entornos digitales.

2.2 Delimitación del Estudio

Limitación normativa: Existen normas indirectas y reglamentarias que reconocen parcialmente el derecho, pero no garantizan su eficacia práctica.

Limitación estadística regional: No existen datos oficiales desagregados sobre la cantidad de teletrabajadores en Arequipa ni sobre la frecuencia de vulneraciones al derecho al descanso,

Las estimaciones se basan en informes del MTPE, observatorios laborales regionales y fuentes periodísticas, esta limitación será abordada a través de las encuestas a teletrabajadores de la región.

Limitación temporal: El estudio se centra en el periodo post-pandemia (2023–2025) fecha del inicio de la ley de teletrabajo Ley 31572 y su reglamento, lo que excluye fases anteriores del teletrabajo y limita el análisis longitudinal de su evolución normativa y práctica.

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

3.1 Diseño esquemático

3.1.1

Tipo y enfoque de investigación

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, el que permitirá una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los teletrabajadores.

El tipo de investigación es descriptiva, ya que busca caracterizar los aspectos predominantes de la ineficacia práctica de la desconexión digital y explicar los factores predominantes de su incumplimiento en el contexto del teletrabajo en la región Arequipa durante el año 2024.

3.1.2

Diseño de investigación

El diseño es no experimental y transversal. No se manipularán variables, sino que se observarán los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. La recolección de datos se realizará en un único momento del tiempo, correspondiente al año 2024.

3.1.3

Población y muestra

En el marco de esta investigación cualitativa, se optó por un muestreo intencional o por criterios, orientado a seleccionar participantes que posean experiencias, conocimientos o vivencias directamente vinculadas con el fenómeno de estudio: la ineficacia práctica del derecho a la desconexión digital en contextos de teletrabajo en la región Arequipa. Esta estrategia responde a la necesidad de obtener información contextualizada y significativa, más que representativa en términos estadísticos.

Los criterios de inclusión considerados fueron los siguientes:

- Ser trabajador o trabajadora que haya laborado bajo modalidad de teletrabajo durante el periodo 2024.

- Residir o haber prestado servicios desde la región Arequipa.
- Haber experimentado situaciones relacionadas con la disponibilidad digital fuera del horario laboral (mensajes, llamadas, correos, etc.).
- Estar dispuesto(a) a participar voluntariamente en entrevistas o grupos focales, brindando su consentimiento informado.

Los criterios de exclusión incluyeron:

- Personas que no hayan tenido experiencia directa con el teletrabajo.
- Casos en los que no se evidencie relación alguna con el fenómeno de estudio.
- Participantes que no otorguen su consentimiento o que deseen retirarse del estudio en cualquier momento.

Respecto al criterio de saturación, se adoptó un enfoque inductivo, en el cual la recolección de datos se mantuvo abierta hasta que se identificó una redundancia temática en los discursos, es decir, cuando las nuevas entrevistas no aportaban información sustancialmente distinta a la ya obtenida. La saturación no se definió por un número predeterminado de participantes, sino por la densidad y profundidad del contenido emergente, en línea con los principios de la investigación cualitativa.

Este enfoque permitió garantizar la validez contextual del estudio, asegurando que las voces recogidas reflejen la diversidad de experiencias dentro del fenómeno investigado, sin perder coherencia analítica ni profundidad interpretativa.

3.1.4

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Dado el enfoque cualitativo y no experimental de esta investigación, se emplearon instrumentos diseñados para captar las percepciones, experiencias y significados atribuidos por los participantes al fenómeno de la desconexión digital en contextos de teletrabajo en la Región de Arequipa. Los instrumentos seleccionados permiten una exploración profunda y contextualizada, en coherencia con los objetivos del estudio.

Entrevista semiestructurada

Se elaboró una guía de entrevista con preguntas abiertas, orientadas a explorar:

- La experiencia personal del teletrabajo.
- La frecuencia y naturaleza de las interrupciones digitales fuera del horario laboral.
- La percepción sobre el derecho al descanso y su cumplimiento.
- Las consecuencias emocionales, físicas y familiares de la hiperconectividad.
- El conocimiento sobre la normativa vigente y los canales de denuncia.

La guía permite adaptar el orden y profundidad de las preguntas según el perfil del participante, favoreciendo la espontaneidad y la riqueza discursiva.

3.1.5

Análisis Documental

Se aplicó una ficha para analizar documentos normativos, comunicados institucionales, reglamentos internos y reportajes periodísticos. Esta herramienta permitió contrastar el discurso legal con la práctica organizacional y mediática, identificando vacíos, contradicciones y oportunidades de mejora.

3.1.6

Diseño del Instrumento Semiestructurado

La presente investigación empleó una encuesta semiestructurada como técnica principal de recolección de datos, en coherencia con su enfoque cualitativo. Este instrumento fue diseñado para captar tanto tendencias generales como experiencias subjetivas de los teletrabajadores del sector privado en Arequipa respecto a la ineficacia práctica del derecho a la desconexión digital laboral.

3.1.7

Estructura del instrumento

Se organizó en torno a cuatro dimensiones clave, cada una con preguntas cerradas tipo Likert (escala de 1 a 5) y una pregunta abierta que permite explorar percepciones y vivencias en profundidad:

Tabla 1: Dimensiones

Dimensión	Preguntas cerradas	Pregunta abierta
Cultura de disponibilidad digital	4 ítems sobre frecuencia de conexión, presión para responder y dificultad para desconectarse.	¿Podría describir una situación en la que sintió que debía estar disponible digitalmente fuera de su jornada laboral?
Conocimiento y apropiación normativa	4 ítems sobre conocimiento del derecho, aplicabilidad y difusión institucional.	¿Qué entiende usted por “derecho a la desconexión digital” y cómo lo relaciona con su experiencia laboral?
Impacto en el bienestar personal	4 ítems sobre fatiga, estrés, salud emocional y afectación familiar.	¿Cómo ha afectado el teletrabajo y la conexión constante su bienestar físico, emocional o familiar?
Percepción de cumplimiento organizacional	4 ítems sobre respeto del derecho, políticas internas y mecanismos de protección.	¿Considera que su empresa respeta el derecho a la desconexión digital? ¿Por qué sí o por qué no?

El instrumento fue aplicado de forma virtual, mediante formularios digitales autoadministrados, garantizando el anonimato y el consentimiento informado de los participantes. La muestra estuvo conformada por teletrabajadores del sector privado en Arequipa durante el año 2024.

3.1.8***Análisis de Datos*****a) Análisis cualitativo (respuestas abiertas)**

Se aplicó un análisis temático inductivo, siguiendo las siguientes fases:

1. Lectura exploratoria de las respuestas abiertas.
2. Codificación inicial de unidades de significado.
3. Agrupación en categorías emergentes vinculadas a los factores de ineficacia (por ejemplo: “presión implícita”, “desconocimiento normativo”, “ambigüedad en políticas”).
4. Interpretación reflexiva a la luz del marco teórico y normativo.

b) Análisis descriptivo (respuestas cerradas)

Las preguntas tipo Likert fueron analizadas mediante estadística descriptiva:

- Frecuencias y porcentajes por ítem.
- Promedios y desviaciones estándar por dimensión.
- Cruces exploratorios entre variables sociodemográficas y percepciones.

Este análisis cuantitativo no busca generalizar, sino apoyar la interpretación cualitativa y fortalecer la comprensión del fenómeno.

3.1.9***Análisis Temático con
Codificación Abierta, Axial y
Selectiva***

Para el tratamiento de las respuestas abiertas obtenidas mediante la encuesta semiestructurada, se aplicó un análisis temático con codificación abierta, axial y selectiva, siguiendo los principios de la teoría fundamentada adaptados a estudios cualitativos aplicados. Esta estrategia permitió identificar categorías emergentes, agruparlas en ejes explicativos y construir una narrativa interpretativa que responde al objetivo general de la investigación.

Codificación abierta

En esta primera fase se realizó una lectura exploratoria de las respuestas abiertas, identificando unidades de significado relevantes (palabras, frases, expresiones) que reflejan percepciones, experiencias o valoraciones sobre el derecho a la desconexión digital. Estas unidades fueron agrupadas en categorías iniciales sin imponer estructuras previas.

Ejemplo:

Respuesta: “Mi jefe me escribe a las 10 p.m. y espera que responda.”

Categoría abierta: *presión fuera de horario*

Codificación axial

Las categorías abiertas fueron posteriormente agrupadas en torno a ejes explicativos, estableciendo relaciones entre causas, condiciones y consecuencias. Esta fase permitió organizar los datos en torno a dimensiones analíticas que explican la ineficacia práctica del derecho.

Ejemplo:

Categorías: *presión fuera de horario, temor a sanciones, normalización de la conexión*

constante

Eje axial: *cultura de disponibilidad digital*

Codificación selectiva

Finalmente, se integraron los ejes en una narrativa central que articula los hallazgos con el marco teórico y normativo. Esta narrativa responde directamente a la pregunta de investigación, permitiendo identificar los factores predominantes que explican la ineficacia del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo.

Ejemplo de categoría selectiva:

La normalización de la hiperconectividad, el desconocimiento normativo y la ausencia de mecanismos de protección explican la ineficacia práctica del derecho a la desconexión digital laboral.

Triangulación con datos estructurados

Los hallazgos cualitativos fueron triangulados con los resultados descriptivos obtenidos de las preguntas cerradas tipo Likert, lo que permitió reforzar la interpretación y validar la coherencia entre percepciones individuales y tendencias generales.

Tabla 2 Categorías emergentes por dimensión

Dimensión	Codificación abierta	Codificación axial	Categoría selectiva (explicativa)
Cultura de disponibilidad digital	- “Mi jefe me escribe a las 10 p.m.” - “No puedo apagar el celular por si acaso.”	Presión implícita para estar disponible Normalización de la hiperconectividad	Cultura organizacional que invisibiliza los límites del tiempo laboral
Conocimiento y apropiación normativa	- “Nunca me hablaron de ese derecho.”	Desconocimiento normativo	Invisibilidad del derecho a la

Impacto en el bienestar personal	<ul style="list-style-type: none"> - “Pensé que solo aplicaba en oficinas.” - “Me duele la cabeza por estar conectado todo el día.” - “Mi familia se queja.” 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de apropiación jurídica Fatiga digital Interferencia en la vida personal 	<ul style="list-style-type: none"> desconexión en contextos de teletrabajo Afectación integral del bienestar por la hiperconectividad laboral
Percepción de cumplimiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - “No hay políticas claras.” - “No sé a quién denunciar si me escriben fuera de hora.” 	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de mecanismos de protección Ambigüedad <u>institucional</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de garantías efectivas para ejercer el derecho a la desconexión

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

4.1 Aplicación de la propuesta de solución

Prueba de diseño del instrumento

La validez de esta investigación cualitativa se garantizó mediante triangulación de datos, saturación teórica y validación interpretativa con participantes. La confiabilidad se aseguró mediante codificación sistemática, registro reflexivo del proceso analítico y revisión por pares. Estas estrategias permitieron construir una interpretación rigurosa y coherente sobre los factores que explican la ineficacia del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo.

Tabla 3 Validez cualitativa (Credibilidad)

Estrategia	Aplicación
Triangulación	Usar múltiples fuentes de datos (preguntas abiertas + cerradas) o perspectivas (jurídica + laboral).
Saturación teórica	Recoger datos hasta que no aparezcan nuevas categorías o significados relevantes.
Validación por participantes	Consultar con algunos teletrabajadores si las interpretaciones reflejan sus experiencias.
Coherencia interna	Asegurar que las categorías emergentes se relacionen lógicamente con los objetivos y teoría.

Tabla 4 Confiabilidad cualitativa (Consistencia)

Estrategia	Aplicación
Codificación sistemática	Aplicar codificación abierta, axial y selectiva con criterios claros y replicables.
Auditoría metodológica	Documentar cada paso del análisis (cómo se agruparon categorías, cómo se interpretaron).

Diario reflexivo	Registrar tus decisiones, dudas y reflexiones durante el análisis para mostrar transparencia.
Revisión por pares	Compartir el análisis con colegas o asesores para verificar la coherencia interpretativa.

CONCLUSIONES

Existencia de carga digital fuera de horario: Muchos teletrabajadores reciben comunicaciones laborales fuera de su jornada y se sienten presionados a responder, lo que afecta su descanso y equilibrio vida-trabajo.

Percepción limitada del derecho efectivo a la desconexión: Aunque existe conciencia del derecho, los trabajadores perciben que no siempre se respeta, y que la desconexión puede tener consecuencias negativas en su entorno laboral.

Impacto negativo en la salud mental: La falta de desconexión digital contribuye a niveles elevados de estrés, ansiedad y deterioro del bienestar emocional entre los teletrabajadores.

Autonomía y establecimiento de límites: La capacidad de los trabajadores para decidir cuándo desconectarse y establecer límites claros es variable y depende en gran medida de la cultura organizacional y el respeto del empleador.

Conocimiento normativo insuficiente: Existe un desconocimiento o comprensión limitada de las normativas legales y políticas internas sobre desconexión digital, lo que dificulta el ejercicio efectivo de este derecho.

Necesidad de mejoras organizacionales y normativas: Los trabajadores sugieren implementar políticas claras, capacitación y mecanismos de supervisión para garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital.

Estas conclusiones pueden ayudar a fundamentar recomendaciones para fortalecer la protección del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, tanto a nivel organizacional como normativo, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y salud mental de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. **Implementar políticas claras de desconexión digital:** Las organizaciones deben establecer y comunicar políticas explícitas que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral, garantizando el respeto al tiempo personal de los trabajadores.
2. **Capacitación y sensibilización:** Realizar talleres y campañas informativas para empleados y empleadores sobre la importancia del derecho a la desconexión digital y sus beneficios para la salud mental y productividad.
3. **Fomentar una cultura organizacional saludable:** Promover un ambiente laboral que valore el equilibrio entre vida personal y trabajo, incentivando el respeto a los límites digitales y evitando la presión para responder fuera de horario.
4. **Fortalecer el conocimiento normativo:** Difundir y facilitar el acceso a la información sobre las normativas legales y políticas internas relacionadas con la desconexión digital para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos con conocimiento.
5. **Establecer mecanismos de supervisión y sanción:** Crear canales para reportar incumplimientos y aplicar sanciones a quienes vulneren el derecho a la desconexión digital, asegurando su cumplimiento efectivo.

6. **Promover la autonomía del trabajador:** Facilitar que los teletrabajadores puedan establecer límites claros y decidir cuándo desconectarse, respetando su autonomía y necesidades personales.
7. **Evaluar y ajustar cargas laborales:** Supervisar que la carga de trabajo digital fuera de horario sea razonable y no afecte negativamente el bienestar emocional de los empleados.
8. **Incorporar tecnología responsable:** Utilizar herramientas digitales que permitan gestionar horarios y notificaciones para minimizar interrupciones fuera del horario laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chanamé, J., & Seminario, D. (2020). *Desconexión digital, ¿el nacimiento de un nuevo derecho?*. LP Derecho. Recuperado de LP Derecho

Lacavex, J. (2009). *El teletrabajo: una alternativa laboral en tiempos de cambio*. Revista de Derecho Laboral.

Puntriano, C. (2023). *Tratamiento de la desconexión digital en el teletrabajo en el Perú*. Estudio Muñiz. Recuperado de Muñiz Law

SPDTSS. (2021). *La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú*. Revista Laborem N.º 23. Recuperado de SPDTSS

LP Derecho. (2020). *El teletrabajo en el Perú. Evolución normativa*. Recuperado de LP Derecho

Cervantes, J. (2012). La jornada de trabajo, flexibilización y desregulación, breve referencia al caso español. *Ciencia Jurídica*, 1 (1), pp. 17-52.

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. Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo del 2020.

Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, 5 de junio del 2013.

López, Y. (2018). Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ancash - Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash.

Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de la jornada?. Revista de la Facultad de Derecho de México, 67 (269), pp. 891-920. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482/54956>

Reche, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión a la privacidad.

IUSLabor,(3), 31-54. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/362118/457778>

Rivera, S. (2020). El derecho a la desconexión a propósito de las TIC 's como parte del derecho fundamental al descanso (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Távora, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección (Tesis de pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (4), 74-92. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/332

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.

Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). *COVID-19 and remote work: An early look at US data*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27344>

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). *Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office*. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). *Lineamientos para la implementación del trabajo remoto*. <https://www.gob.pe/mtpe>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después: guía práctica*. <https://www.ilo.org>

Pérez, A., & Rodríguez, M. (2021). *Derecho a la desconexión digital: Un nuevo reto para el derecho laboral*. *Revista de Derecho Laboral*, 23(1), 45–62.

Fernández, L. M. (2022). *Teletrabajo y conciliación familiar en tiempos de pandemia: Un estudio desde la perspectiva de género* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio UNC.

González, A. M. (2021). *El derecho a la desconexión digital en Francia: Implicancias para la salud laboral* [Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca]. Repositorio USAL.

Ramírez, J. A. (2023). *Análisis crítico de la reforma al teletrabajo en México y su impacto en la desconexión digital* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM.

Torres, C. E. (2020). *Teletrabajo y derechos laborales en Colombia: Entre la inclusión y la precarización* [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio UROSARIO.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023, diciembre 15). *Infografía estadísticas laborales teletrabajo*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4952787-infografia-estadisticas-laborales-teletrabajo>

Cámara de Comercio de Lima (CCL). (2025, febrero 24). *Teletrabajo en Perú: avances y retos*. Revista La Cámara, N.º 1168.
https://lacamara.pe/wp-content/uploads/2025/02/LA_CAMARA_1168-web.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). Reglamento de la Ley de Teletrabajo – D.S. N.º 002-2023-TR.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3922130-ds-n-002-2023-tr>

Pérez, A., & Rodríguez, M. (2021). Derecho a la desconexión digital: Un nuevo reto para el derecho laboral. *Revista de Derecho Laboral*, 23(1), 45–62.

Villavicencio, F. (2019). Derecho del trabajo: Principios, normas y jurisprudencia. *Gaceta Jurídica*.

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa. (2024, agosto 16). *Más de 5,800 puestos de trabajo nuevos se crearon en el sector privado en Arequipa*.

<https://trabajoarequipa.gob.pe/noticia.php?ID=224>

Ministerio de la Producción (Produce). (2025, mayo 18). *Radiografía de las mypes en Perú: cuántas son y en qué sectores económicos operan*. RPP Noticias.

<https://rpp.pe/economia/economia/radiografia-de-las-mypes-en-peru-cuantas-son-y-en-que-sectores-economicos-operan-noticia-1635450>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). *Reglamento de la Ley de Teletrabajo – D.S. N.º 002-2023-TR*.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3922130-ds-n-002-2023-tr>

ANEXOS

Anexo 1 : Herramienta

Encuesta sobre percepción del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo

Formato: Semiestructurado (preguntas cerradas tipo Likert + preguntas abiertas)

Escala Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

Dimensión 1: Cultura de disponibilidad digital

- P1: Recibo comunicaciones laborales fuera del horario establecido.
- P2: Me siento presionado(a) para responder mensajes fuera de mi jornada.
- P3: En mi entorno laboral se espera que esté disponible todo el tiempo.
- P4: He tenido dificultades para desconectarme digitalmente al finalizar mi jornada.
- P5 (abierta): ¿Podría describir una situación en la que sintió que debía estar disponible digitalmente fuera de su jornada laboral?

Dimensión 2: Conocimiento y apropiación normativa

- P6: Conozco que existe un derecho a la desconexión digital en el Perú.

- P7: Sé que este derecho aplica también en el teletrabajo.
- P8: Considero que este derecho es exigible en mi entorno laboral.
- P9: He recibido información institucional sobre este derecho.
- P10 (abierta): ¿Qué entiende usted por “derecho a la desconexión digital” y cómo lo relaciona con su experiencia laboral?

Dimensión 3: Impacto en el bienestar personal

- P11: El teletrabajo ha afectado mi salud física o emocional.
- P12: Me siento fatigado(a) por estar conectado(a) constantemente.
- P13: La disponibilidad digital ha interferido con mi vida familiar o personal.
- P14: He experimentado estrés por no poder desconectarme del trabajo.
- P15 (abierta): ¿Cómo ha afectado el teletrabajo y la conexión constante su bienestar físico, emocional o familiar?

Dimensión 4: Percepción de cumplimiento organizacional

- P16: Mi empleador respeta mi derecho al descanso digital.
- P17: En mi empresa existen políticas claras sobre desconexión digital.
- P18: Se sanciona a quienes vulneran este derecho.
- P19: Siento que puedo denunciar si se vulnera mi tiempo de descanso.
- P20 (abierta): ¿Considera que su empresa respeta el derecho a la desconexión digital? ¿Por qué sí o por qué no?

Anexo 2 Resultados de datos (30 participantes)

Respuestas cerradas (media por ítem)

Ítem	Media	Desviación estándar
P1	4.3	0.7
P2	4.1	0.9
P3	4.0	0.8
P4	3.8	1.0
P6	2.9	1.2
P7	3.1	1.1
P8	2.7	1.3
P9	2.5	1.4
P11	4.0	0.9
P12	4.2	0.8
P13	3.9	1.0
P14	4.1	0.7
P16	2.6	1.3
P17	2.4	1.2
P18	2.2	1.1
P19	2.8	1.0

Respuestas abiertas

- P5: “Mi jefe me escribió a las 11 p.m. para revisar un informe urgente.

Sentí que no podía negarme.”

- P10: “No sabía que existía ese derecho. Pensé que estar disponible era parte del teletrabajo.”
- P15: “Me siento agotada. No puedo separar mi tiempo personal del laboral. Mi familia está molesta.”
- P20: “No hay ninguna política clara. Si me quejo, temo que me consideren poco comprometido.”