



Desconexión digital percibida en una institución pública en el Perú durante el virus del COVID-19

Digital disconnection perceived in a public institution in the Peru during the the COVID-19 virus

Mirian Margaret Ibañez Temple

Afiliación Institucional: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú

 <https://orcid.org/0009-0006-1523-1241>

Email: mibanetztemple18@gmail.com

Administración, Turismo, Marketing e innovación tecnológica y comunicación.

Fecha de recepción: 18 de febrero 2025

Fecha De aceptación: 22 de mayo 2025

Artículo revisado por doble pares ciego

RESUMEN

El estudio se centró en evaluar el nivel de desconexión digital percibida en una institución pública de Perú durante el virus del COVID-19, con el objetivo de medir cómo la desconexión digital fue experimentada por los trabajadores en un entorno de teletrabajo. El trabajo utilizó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y se basa en un cuestionario estructurado aplicado a 30 funcionarios de la institución durante el 2021. El estudio se sitúa dentro de tres factores claves: organizacional, grupal y personal, que influyen en la capacidad de los trabajadores para desconectarse de los dispositivos electrónicos fuera de su jornada laboral. Los resultados indicaron que el 69% de los participantes perciben un nivel medio de desconexión digital, mientras que un 31% reporta niveles altos. En relación con los factores estudiados, el organizacional mostró mayor impacto, con un 49.3% de los participantes identificando una desconexión media, seguido de un 43.7% con un nivel alto. Los factores grupal y personal también influyeron en los niveles de desconexión, destacándose una mayor concentración en el nivel medio para el factor grupal (90.1%) y una distribución equilibrada en el personal (49.3% medio y 50.7% alto). Se concluyó que las políticas aún enfrentan barreras en su implementación efectiva. Las

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



organizaciones deben reforzar sus políticas, mejorar la infraestructura tecnológica, ofrecer programas de capacitación para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Palabras clave: Desconexión digital, flexibilidad laboral, brecha digital, bienestar laboral.

ABSTRACT

The study focused on evaluating the level of perceived digital disconnection in a public institution in Peru during the COVID-19 virus, with the objective of measuring how digital disconnection was experienced by workers in a telework environment. The work used a descriptive-level quantitative approach and is based on a structured questionnaire applied to 30 staff members of the institution during 2021. The study is situated within three key factors: organizational, group and personal, which influence workers' ability to disconnect from electronic devices outside their working day. The results indicated that 69% of the participants perceive a medium level of digital disconnection, while 31% report high levels. In relation to the factors studied, the organizational factor showed the greatest impact, with 49.3% of participants identifying a medium level of disconnection, followed by 43.7% with a high level. The group and personal factors also influenced the levels of disconnection, with a higher concentration in the medium level for the group factor (90.1%) and a balanced distribution in the personal factor (49.3% medium and 50.7% high). It was concluded that policies still face barriers in their effective implementation. Organizations should strengthen their policies, improve technological infrastructure, offer training programs to promote work-life balance.

Keywords: Digital disconnection, labor flexibility, digital gap, workplace well-being.



INTRODUCCIÓN

En Perú, la normativa laboral ha progresado para abordar la importancia de la desconexión digital en el contexto del teletrabajo. La Ley N° 30036, que regula esta modalidad, incluye disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores a distancia y prioriza el cuidado de su salud mental (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021). Sin embargo, muchas empresas aún promueven una cultura de disponibilidad constante, lo que dificulta la implementación efectiva de la desconexión digital (Arévalo, 2024).

El Decreto de Urgencia N° 026-2020, promulgado en marzo de 2020, marcó un hito al establecer el teletrabajo obligatorio en instituciones públicas y privadas como medida para enfrentar la pandemia de COVID-19 (Poder Ejecutivo, 2020). Aunque esta norma permitió la continuidad laboral, la falta de políticas específicas sobre desconexión digital generó desafíos significativos, como la presión para estar conectados fuera del horario laboral (Sandoval et al., 2021).

El derecho a la desconexión digital ha sido formalmente reconocido en la Ley N° 31572, cuyo artículo 18 establece que los teletrabajadores pueden desconectarse de dispositivos electrónicos durante sus descansos o licencias, fortaleciendo la separación entre vida laboral y personal (Congreso de la República del Perú, 2022). Sin embargo, la implementación práctica de este derecho aún enfrenta barreras, especialmente en sectores donde las dinámicas laborales demandan disponibilidad constante (Aryanti et al., 2020).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) ha señalado que, en el sector público, las políticas de desconexión digital están en etapas iniciales. Estas normativas exigen que las entidades respeten los horarios laborales y limiten las comunicaciones fuera de estos tiempos, siempre con el consentimiento del trabajador. No obstante, la presión por mantener servicios esenciales ha complicado la adopción de estas medidas en algunos casos (García, 2022).

Por otro lado, López et al. (2022) destacan que la rápida implementación del teletrabajo durante la pandemia exacerbó la falta de un marco legal y tecnológico adecuado, lo que intensificó los problemas relacionados con la desconexión digital.

Asimismo, Castilla et al. (2021) argumentan que, en instituciones públicas, los servicios

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0



esenciales dificultan la delimitación entre el tiempo de trabajo y el personal, requiriendo políticas flexibles que se ajusten a estas particularidades sin comprometer la calidad de los servicios.

Finalmente, la brecha digital sigue siendo un obstáculo para la desconexión digital en regiones rurales, donde el acceso limitado a internet afecta directamente la implementación de estas políticas. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023), esta desigualdad tecnológica limita la capacidad de garantizar condiciones equitativas para el teletrabajo y la desconexión digital en todo el país.

Eurofound (2022), en un estudio exhaustivo que abarcó 27 países europeos, encontró que el 27% de los teletrabajadores reportaron trabajar regularmente fuera de su horario laboral para cumplir con las demandas de sus empleos. En este contexto, el derecho a la desconexión digital ya se aplicaba en algunos países europeos como Francia y España, y en otros de la región, como Chile y Argentina, se estaba debatiendo su implementación (Arrivasplata, 2023). La pandemia de COVID-19 profundizó las desigualdades al excluir a quienes no tienen acceso o habilidades tecnológicas, aumentando su marginación y riesgo de contagio (Li, 2022). Hallazgos de Rodríguez y López (2021) sugieren que el trabajo remoto prolongado sin políticas adecuadas de desconexión puede llevar a un aumento en los niveles de estrés, agotamiento y disminución de la satisfacción laboral. La pandemia extendió las jornadas laborales, causando fatiga digital y tecnoestrés que afectaron la salud mental y física de millones de trabajadores, dificultando además su capacidad para desconectar del trabajo (Gualano et al., 2023).

En respuesta a estas preocupaciones, varios países comenzaron a proteger el “derecho a la desconexión”. Francia marcó el camino con la Ley El Khomri en 2017, reconociendo el derecho de los empleados a desconectarse fuera del horario laboral, mientras que España siguió sus pasos con el Real Decreto-ley 28/2020, que también regula el trabajo a distancia (Eurofound, 2021). Italia, por su parte, introdujo la Ley 81/2017, que incluye provisiones para el "lavoro agile" (trabajo ágil) y la desconexión digital (European, 2022). La digitalización ha hecho que las fronteras entre el espacio y el tiempo en el trabajo sean cada vez más difusas. La constante conexión de los empleados

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



exige nuevas regulaciones que, sin eliminar los derechos laborales, se ajusten mejor a las necesidades de la vida moderna (Kéfer, 2022).

La implementación de estas políticas no ha estado exenta de desafíos. Un estudio realizado por Secunda (2019) reveló que, si bien existe un consenso creciente sobre la importancia de la desconexión digital, la efectividad de las legislaciones varía significativamente entre países, dependiendo de factores como la cultura laboral, la estructura económica y los mecanismos de aplicación. Chesalina (2023) indicó que, la pandemia de COVID-19 aceleró el trabajo remoto, difuminando los límites entre el trabajo y el descanso, lo que afectó la salud física y mental de los empleados. Velasco (2023) menciona que, para que el derecho a desconectarse sea efectivo, debe ser una obligación para los empleadores, acompañada de sanciones por su incumplimiento. Urbana (2023) indica que, la pandemia de COVID-19 y el avance de las tecnologías han acelerado el trabajo remoto, difuminando las fronteras entre el trabajo y la vida personal.

La desconexión digital es definida como el derecho de los trabajadores a desconectarse de dispositivos electrónicos y evitar comunicaciones laborales fuera de su horario establecido, garantizando el respeto a su tiempo de descanso y promoviendo el equilibrio entre la vida personal y profesional. Esta es estudiada desde tres factores: organizacional, grupal y personal (Derks, y Bakker, 2014; Mazmanian, et al. 2013; Wajcman, et al., 2008).

D1: Factor Organizacional

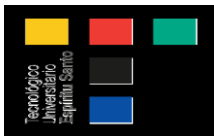
Se refiere a los aspectos estructurales, normativos y culturales dentro de una organización que influyen en la capacidad de los empleados para desconectarse del entorno digital fuera del horario laboral. Esto incluye políticas de uso de tecnología, lineamientos sobre la desconexión laboral (como el derecho a la desconexión), la promoción del equilibrio entre la vida personal y profesional, y el compromiso institucional para respetar los tiempos de descanso.

D2: Factor Grupal

Se enfoca en las dinámicas y relaciones entre los miembros de un equipo de trabajo que pueden facilitar o dificultar la desconexión digital. Incluye elementos como la presión de grupo, las expectativas implícitas o explícitas de respuesta inmediata, las

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



actitudes de los líderes hacia la desconexión, y la influencia del entorno colaborativo en la gestión del tiempo y las responsabilidades digitales.

D3: Factor Personal

Abarca las características individuales, actitudes y comportamientos que afectan la capacidad de una persona para desconectarse digitalmente. Esto incluye la autodisciplina, el manejo del tiempo, las habilidades para establecer límites con el uso de dispositivos tecnológicos, y la percepción personal sobre la necesidad o importancia de mantenerse conectado más allá de las horas laborales.

El problema general de este estudio fue: ¿Cuál fue el nivel de desconexión digital percibida en una institución pública en Perú durante el primer año de pandemia originada por el virus del COVID-19?

El objetivo de este estudio fue: Medir el nivel de desconexión digital percibida en una institución pública en Perú durante el primer año de pandemia originada por el virus del COVID-19

Marco Teórico

En el Perú, el derecho a la desconexión digital se establece de forma general, sin establecer una definición correspondiente. Se regula por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, como un deber del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital, (Poder Ejecutivo, 2020). Además, hace referencia a la distinción con los trabajadores no sometidos a inspección inmediata, en relación a los cuales establece que deben descansar al menos 12 horas continuas durante un periodo de 24 horas diarias.

De acuerdo con Campos (2021), indica que la adaptabilidad y las capacidades de autogestión que brinda el trabajo remoto a empresas privadas y entidades públicas demuestran una complicada relación de este método de trabajo con el derecho a la desconexión digital y, en consecuencia, con la salud de los trabajadores y empleados del sector público.

Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) fomentan una disponibilidad laboral y horaria constante de los empleados, incluso más allá de su horario de trabajo (Pons, 2021). En este contexto, no es inusual recibir comunicaciones de superiores, colegas o, incluso, clientes mediante diferentes canales como en la actualidad:

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



correos electrónicos, llamadas telefónicas a momentos imprevistos, mensajes a través de varios programas de mensajería instantánea (como WhatsApp, iMessage o Telegram). No debemos olvidar que con las TIC se tiene la capacidad de integrar cuentas de correo corporativo a los teléfonos móviles, lo que añade un plus a esta "hiperconectividad".

De la misma manera Coca (2020) señala que, la digitalización de las relaciones laborales ha sido un verdadero logro para el ámbito laboral, ya que promueve la productividad y eficiencia. Además, puede representar un enorme avance para facilitar la conciliación laboral, siempre y cuando su implementación no dañe los horarios y derechos de los empleados. La utilización excesiva de la tecnología puede poner al empleado en ciertos riesgos psicosociales que se evidencian en la extensión de las horas laborales e interrupciones en la vida personal y familiar, y que pueden causar perjuicios en su salud.

El progreso tecnológico a través de la llamada "cuarta revolución industrial" se manifiesta en el ámbito laboral, lo que indudablemente repercute en las relaciones con el trabajo. Al facilitar el trabajo desde cualquier sitio y en cualquier instante, se desvanece el límite entre las horas laborales y la vida privada (Ferreira y Ocampo, 2020). Es necesario proteger los derechos laborales básicos, en el contexto del trabajo remoto como un principio fundamental.

De acuerdo con Arruga (2021) indica que, en una sociedad altamente interconectada, la condición humana del empleado demanda que se aseguren periodos de descanso de alta calidad. La tecnología necesita progresar en un constante proceso de humanización para redirigir y dirigir los variados avances que brinda la transformación digital de las relaciones de trabajo. Las pocas leyes que proporcionan el marco legal para la desconexión digital vaticinan un incremento de los conflictos en el trabajo que finalmente debe ser solucionada por la jurisdicción laboral.

El derecho a la desconexión digital se destaca como uno de los derechos más relevantes para asegurar el bienestar del trabajador en la sociedad tecnológica actual (Gil, 2022). Además, el uso y disfrute del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores es crucial para proteger sus derechos como la armonización de la vida personal y familiar, o como el derecho a la salud (Montesdeoca, 2024).



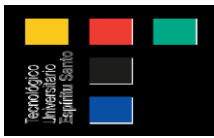
Asimismo, la ausencia de regularización y su incremento exponencial que ha sufrido en años recientes la modalidad de trabajo remoto, hace vulnerables a los empleados que ofrecen sus servicios en esta modalidad. Los peligros psicosociales originados por las tecnologías emergentes revelan nuevos conceptos vinculados a esta práctica, al carecer de estrategias o planes específicos de prevención de riesgos laborales, orientados a la normalización del trabajo remoto (Cacheiro, 2024) En este momento de incertidumbre, se debe considerar el derecho a la desconexión digital como un derecho esencial y vulnerable que se relaciona directamente con las políticas internas de las organizaciones este derecho que impacta y repercute en los teletrabajadores.

En esa misma línea, (Marín y Zuluaga, 2024) señalan que, las tres formas de trabajo a distancia: teletrabajo, trabajo desde casa y trabajo remoto traen consigo ventajas y desventajas para la vida de los trabajadores. Es importante que tanto el trabajador como el empleador analicen estas nuevas dinámicas organizativas, que presentan diferentes maneras de trabajar; no obstante, todas comparten un aspecto en común: el uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones. Esto demuestra que el desempeño laboral de los individuos no depende de su presencia física ni de una vigilancia constante por parte del empleador. Sin embargo, también plantea retos para distinguir entre la vida personal y la profesional, la importancia al derecho a desconectarse digitalmente del trabajo para mitigar los efectos negativos de las largas jornadas laborales que causan problemas de salud en los trabajadores y disfrutar de su tiempo libre con su familia puede disfrutar de sus vacaciones, permisos y licencias, etc.

A pesar de los inconvenientes, el trabajo remoto se está volviendo cada vez más habitual, propulsado por la constante presencia de las TIC; no obstante, presenta numerosos retos que pueden impactar en la productividad laboral y la salud mental de las personas, siendo imprescindible la desconexión del trabajo respetando el derecho al reposo de las pantallas, la organización de las tareas utilizando estrategias de gestión del tiempo y la distribución equitativa de las cargas de trabajo entre los integrantes de una organización, el fomento de actividades sociales y la formación de los empleados en el uso de herramientas digitales (Benítez, 2025). Finalmente, la actividad física y la meditación han probado ser métodos eficaces para reducir el estrés, que se pueden llevar

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



a cabo durante el día en breves instantes. Se considera imprescindible que el Estado regule la utilización de las TIC para garantizar los derechos de los trabajadores y no afecte su salud mental y física.

Materiales y Métodos

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo. Según Bernal (2006) y Valderrama (2013), este enfoque se caracteriza por buscar la medición de la variable analizada, que en este caso corresponde a la percepción de desconexión digital. Por su parte, Sánchez y Reyes (2006) destacan que la investigación básica, también denominada pura o fundamental, tiene como propósito la generación de nuevos conocimientos. Su objetivo es recopilar información basada en hechos para contribuir al desarrollo del conocimiento científico. En ese contexto, la presente investigación se clasifica como de tipo básica.

En relación con la población, Sánchez et al. (2018) definen este término como el conjunto total de elementos o casos que comparten características o criterios comunes y que se encuentran dentro de una zona de interés para su estudio. Además, los autores aclaran que, cuando se trata de seres humanos, es más adecuado utilizar el término población; de lo contrario, se hablaría de un universo de estudio. En este proyecto, la población estuvo compuesta por 30 funcionarios de una institución pública durante la pandemia de COVID-19 en el año 2021.

Para recopilar los datos, se empleó un cuestionario estructurado que incluía una serie de preguntas diseñadas para obtener información precisa y relevante sobre la desconexión digital. En el análisis de los datos se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas para describir las características de la muestra.

Según Sánchez et al. (2018), la encuesta es un método que permite formular preguntas o reactivos con el propósito de recolectar información factual sobre una muestra específica. De acuerdo con Hernández et al. (2014), un cuestionario se compone de un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir y debe estar alineado con la problemática planteada y las hipótesis formuladas.

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



Resultados

Tabla 1

Resultado de alfa de Cronbach-variable desconexión digital

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.772	15

Nota. Esta tabla se muestra el resultado de la variable desconexión digital

La tabla 1 presenta el resultado del alfa de Cronbach, un coeficiente utilizado para evaluar la confiabilidad interna de un instrumento de medición, como un cuestionario. Este coeficiente indica qué tan consistentemente las preguntas (o ítems) de un instrumento miden una misma variable, en este caso, la desconexión digital. Un valor de 0.772 se considera aceptable y evidencia una buena confiabilidad. Aunque los valores óptimos dependen del contexto, generalmente, un alfa entre 0.7 y 0.8 indica una consistencia interna adecuada.

El resultado sugiere que el cuestionario utilizado tiene una fiabilidad aceptable, lo que implica que las preguntas incluidas están relacionadas entre sí y miden de manera coherente la variable de desconexión digital. Por tanto, el instrumento es adecuado para evaluar esta variable en la población estudiada.

- Resultados descriptivos

Tabla 2

Desconexión Digital y sus dimensiones

	Desconexión Digital		D1: Factor Organizacional		D2: Factor Grupal		D3: Factor Personal	
	n	f	n	f	n	f	n	f
Bajo	0	0.0%	5	7.0%	1	1.4%	0	0,0%
Medio	49	69.0%	35	49.3%	64	90.1%	35	49,3%
Alto	22	31.0%	31	43.7%	6	8.5%	36	50,7%
total	71	100.0%	71	100.0%	71	100.0%	71	100.0%

Nota: En esta tabla se muestra la desconexión digital y sus tres dimensiones

La tabla 2 analiza los niveles de desconexión digital y su relación con tres factores: organizacional, grupal y personal, presentando las frecuencias absolutas y relativas de cada nivel.

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



En términos generales, el 69% de los participantes perciben un nivel medio de desconexión digital, mientras que el 31% reporta un nivel alto, y no se identificaron casos con un nivel bajo.

Al analizar el factor organizacional, se observa que el 49.3% de los participantes considera que este factor contribuye a un nivel medio de desconexión digital, seguido de un 43.7% que lo percibe como alto. Solo el 7% lo clasifica como bajo. Esto indica que los aspectos organizacionales influyen significativamente en la desconexión digital, con una tendencia hacia niveles medios y altos.

En cuanto al factor grupal, la mayoría de los participantes (90.1%) reporta un nivel medio, mientras que un 8.5% lo clasifica como alto y apenas un 1.4% lo considera bajo. Esto sugiere que los aspectos relacionados con el trabajo en equipo o la interacción grupal están mayoritariamente asociados con un impacto moderado en la desconexión digital.

Por último, el factor personal presenta una distribución más equilibrada entre los niveles medio (49.3%) y alto (50.7%), sin registros de un nivel bajo. Este resultado resalta que los aspectos individuales tienen un peso significativo en la percepción de desconexión digital, con una leve inclinación hacia niveles altos.

Discusión

La desconexión digital ha emergido como una preocupación central en el contexto del teletrabajo, especialmente durante la pandemia de COVID-19, donde se incrementó la modalidad laboral a distancia. En Perú, la normativa relacionada con el teletrabajo ha avanzado para proteger los derechos de los trabajadores, y la Ley N° 30036, que regula el teletrabajo, resalta la importancia de garantizar la salud mental de los trabajadores. A pesar de estos avances, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de políticas que permitan una desconexión digital real. Muchas organizaciones siguen promoviendo una cultura de disponibilidad constante, lo que dificulta la separación entre los tiempos laborales y personales (Arévalo, 2024). Esto es un reflejo de la presión que sienten los trabajadores, quienes, aunque tengan derecho a desconectarse, se ven impulsados por las expectativas laborales a estar disponibles fuera de su jornada.

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



El Decreto de Urgencia N° 026-2020, que estableció el teletrabajo obligatorio en respuesta a la pandemia, dejó claro que la transición al trabajo remoto era una necesidad urgente, pero carecía de políticas específicas sobre desconexión digital. Como resultado, muchos trabajadores se vieron obligados a mantenerse conectados fuera del horario laboral, lo que generó un impacto negativo en su bienestar (Sandoval et al., 2021). La Ley N° 31572, promulgada posteriormente, formalizó el derecho de los teletrabajadores a desconectarse, sin embargo, la implementación de este derecho aún enfrenta barreras, especialmente en aquellos sectores donde la disponibilidad continua es una exigencia, como los servicios esenciales (Aryanti et al., 2020).

La desconexión digital también, se ha visto afectada por las dinámicas del sector público, donde la presión por mantener servicios esenciales ha dificultado la adopción de políticas de desconexión digital efectivas. En este contexto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) ha señalado que, si bien se están creando normativas, estas aún están en etapas iniciales y su implementación enfrenta obstáculos relacionados con la necesidad de mantener la operatividad de los servicios (García, 2022). Además, en instituciones públicas, la falta de un marco legal y tecnológico adecuado, como lo mencionan López et al. (2022), exacerbó los problemas relacionados con la desconexión digital, ya que muchos trabajadores se vieron obligados a adaptarse a un modelo de trabajo remoto sin la infraestructura necesaria para separar adecuadamente sus tiempos de trabajo y descanso.

Otro desafío significativo es la brecha digital que persiste en las regiones rurales del Perú, donde el acceso limitado a internet sigue siendo un obstáculo para implementar de manera equitativa políticas de desconexión digital. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023), esta desigualdad tecnológica afecta negativamente la capacidad de garantizar condiciones adecuadas de teletrabajo y desconexión digital, ampliando las disparidades entre las zonas urbanas y rurales.

En este contexto, la desconexión digital se ha estudiado bajo tres factores clave: organizacional, grupal y personal. El factor organizacional se refiere a las políticas y estructuras dentro de las organizaciones que influyen en la capacidad de los empleados para desconectarse, como las normativas sobre el uso de tecnología, la disponibilidad

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



fuera del horario laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral. El factor grupal, por su parte, aborda las dinámicas dentro del equipo de trabajo, la presión de respuesta inmediata y las expectativas compartidas. Finalmente, el factor personal considera las actitudes individuales hacia el uso de la tecnología y la capacidad de los trabajadores para establecer límites.

Los resultados del estudio indican que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medio de desconexión digital (69%) y un porcentaje significativo (31%) reporta un nivel alto, lo que sugiere que las políticas implementadas aún no han logrado una desconexión completa en muchos casos. En cuanto a los factores, el factor organizacional se presenta como uno de los más influyentes, con un 49.3% de los participantes reportando un impacto medio y un 43.7% un impacto alto, lo que subraya la importancia de las políticas organizacionales en la gestión de la desconexión digital. Por otro lado, el factor grupal tiene una mayor concentración en el nivel medio (90.1%), lo que indica que las interacciones dentro de los equipos no parecen ser tan determinantes como los aspectos organizacionales. En el factor personal, la distribución es más equilibrada entre los niveles medio (49.3%) y alto (50.7%), lo que resalta la influencia de las actitudes y comportamientos individuales sobre la desconexión digital.

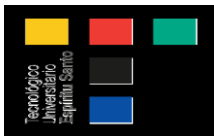
Conclusiones

En Perú, se han dado pasos importantes en la legislación relacionada con el teletrabajo y la desconexión digital, con la promulgación de leyes como la Ley N° 30036 y la Ley N° 31572. Estas leyes reconocen el derecho de los trabajadores a desconectarse fuera de su horario laboral, pero su implementación aún enfrenta grandes desafíos. A pesar de los avances normativos, muchas organizaciones continúan promoviendo una cultura de disponibilidad constante, lo que dificulta que los trabajadores puedan realmente desconectarse.

En esta investigación se calcularon las frecuencias absolutas y relativas para cada una de las categorías de desconexión digital (bajo, medio, alto) en relación con los factores organizacional, grupal y personal. Los resultados mostraron que el 69% de los

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



participantes percibieron un nivel medio de desconexión digital, mientras que un 31% reportaron niveles altos. No se encontraron casos con niveles bajos de desconexión digital.

Se observó que el factor organizacional tuvo una mayor tendencia hacia niveles medios y altos de desconexión digital, mientras que el factor grupal mostró una predominancia en el nivel medio. En cuanto al factor personal, se encontró una distribución equilibrada entre niveles medios y altos.

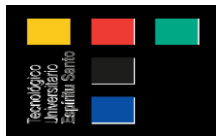
Los resultados del estudio revelan que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medio de desconexión digital, pero también se observa que una proporción considerable experimenta un nivel alto de desconexión. Esto sugiere que, aunque algunos logran desconectarse, la presión por mantener una conexión constante persiste. Además, los tres factores que influyen en la desconexión digital —organizacional, grupal y personal— desempeñan un papel crucial. Entre estos, el factor organizacional es el que tiene mayor impacto, pues las políticas y estructuras dentro de las organizaciones son fundamentales para garantizar el respeto por los tiempos de descanso de los empleados.

Por último, es importante que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas de la implementación de las políticas de desconexión digital, tomando en cuenta la retroalimentación de los empleados para ajustar las medidas cuando sea necesario. Esto ayudará a identificar obstáculos y a mejorar las condiciones laborales de forma continua.

Referencias bibliográficas

Arévalo, J. (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 181-209. <http://dx.doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>

Arrivasplata Reyes, F. (2023). Una crítica a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el Perú. *Vox Juris*, 41(1), 98-122. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654367>



- Arruga Segura, M. C. (2021). Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular. *Revista Derecho Social Y Empresa*, (15), 58–83. <https://doi.org/10.18172/redsye.6225>
- Aryanti, R., Diah , E., y Siwi , H. (2020). Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 477, 1-14. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>
- Benítez, V. C. C. (2025). El estrés laboral en los empleados que trabajan en modalidad virtual. *Experior*, 4(1), 92-105. <https://ojs.aden.org/experior/article/view/57>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. Editorial Pearson. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>
- Cacheiro Rueda, M. A. (2024). La Desconexión digital fuera de la jornada de trabajo en relación con el teletrabajo. <https://goo.su/vuAp>
- Campos, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. <https://acortar.link/rHeqd2>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., y Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166-179. <https://www.redalyc.org/journal/5717/571769811011/html/>
- Coca, O. G. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral1. *Noticias CIELO*,(11), 5. <https://goo.su/bdmkz>



Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>

Chesalina, O. (2023). Exploring the Right to Disconnect in European Labour Law and in the Legislation of the Member States. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003326779-12/exploring-right-disconnect-european-labour-law-legislation-member-states-olga-chesalina>

Derks, D., & Bakker, A. B. (2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), 1-15. <https://cyberpsychology.eu/article/view/4233>

Escuela Nacional de Administración Pública. (2021). Con-Texto: gestión pública en tiempo de crisis: Implementación del trabajo remoto durante la pandemia. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877245-con-texto-gestion-publica-en-tiempos-de-crisis>

Eurofound. (2021). Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union. <https://goo.su/zcNfidS>

Eurofound. (2022). Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/living-working-and-covid-19-european-union-and-10-eu-neighbouring-countries>

European Parliament. (2022). The right to disconnect. Publications Office of the European Union. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html#:~:text=The%20right%20to%20disconnect%20should%20entitle%20workers%20to

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



- Ferreira, C., & Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, (2), 131-144. <https://goo.su/zANMq>
- García, A. (2022). La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital. *Laborem*, 19(26), 53-74. <https://laborem.spdts.org.pe/index.php/laborem/article/view/4>
- Gil Plana, J. (2022). Configuración legal del derecho a la desconexión digital. <https://goo.su/xfru>
- Gualano, M., Santoro, P., y Moscato, U. (2023). TELEwoRk-RelAted Stress (TERRA), Psychological and Physical Strain of Working From Home During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Workplace Health & Safety*, 71(2). 58-67. <https://doi.org/10.1177/2165079922111915>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL. Retrieved from https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). Las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares: Ene-Feb-Mar 2023. *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4377979-las-tecnologias-de-informacion-y-comunicacion-en-los-hogares-ene-feb-mar-2023>
- Kéfer, F. (2022). The Right to Disconnect: a Response to One of the Challenges Raised by the Digital Transition? European and Belgian perspectives. *Associação Portuguesa de Direito do Trabalho*, 429-447. <https://orbi.uliege.be/handle/2268/289426>
- Li, F. (2022). Disconnected in a pandemic: COVID-19 outcomes and the digital divide in the United States. *Health & Place*, 1-8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1353829222001289>

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



- López, L., López Paz, P., y López, M. (2022). Remote work and job satisfaction of the Peruvian university professors during the COVID-19 pandemic. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, 158-169. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/774>
- Marín Santa, J. A., & Zuluaga Aranzazu, L. F. (2024). Modalidades de trabajo a distancia frente a la desconexión digital laboral y su aplicación en Tuluá–Valle del Cauca en el año 2023 (Bachelor's thesis, Derecho).
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Montesdeoca Suárez, A. (2024). La política empresarial de desconexión digital: El procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración. <https://hdl.handle.net/10433/20584>
- Poder Ejecutivo. (2020). Decreto de Urgencia N.º 026-2020 Medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. *El Peruano*. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/per194260.pdf>
- Poder Ejecutivo (2020). Decreto de Urgencia N.º 127-2020 Establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. *El Peruano*. <https://goo.su/LCH6>
- Pons, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (45), 257-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Rodríguez, P., y López, P. (2021). Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *Int J Environ Res Public Health*, 18(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Secunda, P. (2019). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9. <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3>

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en ña investigación científica. Editorial Visión Universitaria.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sandoval, J., Idrovo, S., y Duque, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(13). 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Urbana, M. (2023). The impact of digitalization on the working time in the EU: legal considerations of the right to disconnect. *IEEE Xplore*, 14-19. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10488586/authors#authors>
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica : cuantitativa, cualitativa y mixta . Editorial San Marcos.
- Velasco, M. (2023). Derecho a la Desconexión Digital. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/11863-derecho-a-la-desconexion-digital-en-teletrabajo-durante-la-emergencia-sanitaria>
- Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. E. (2008). Families without Borders: Mobile Phones, Connectedness and Work-Home Divisions. *Sociology*, 42(4), 635-652. <https://doi.org/10.1177/0038038508091620>