



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**TRABAJO REMOTO Y VULNERACIÓN DE LA
JORNADA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
I.E “RAMON CASTILLA” PUCALÁ - CHICLAYO –
2020**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

**Bach. Tamayo Palacios, María Sofía
<https://orcid.org/0000-0003-3529-0450>**

Asesor:

**Dr. Jorge Luis, Idrogo Pérez
<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>**

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

**TRABAJO REMOTO Y VULNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA I.E “RAMON CASTILLA” PUCALÁ -
CHICLAYO – 2020**

Aprobación del jurado:

Bach. Tamayo Palacios, María Sofía

Autora

Dr. Idrogo Pérez, Jorge Luis

Asesor

Dr. Barrio de Mendoza Vasquez, Robison

Presidente

Mg. Cueva Ruesta, Wilmer César Enrique

Secretario

Dra. Heredia Llatas, Flor Delicia

Vocal

DEDICATORIAS

Mi ángel celestial, mi médico anesthesióloga, guerrera del COVID 19, mi dulce Nurita, te dedico este trabajo con amor, me hubiese gustado que veas mis logros, pero te adelantaste al encuentro del señor.

Quiero que sepas, que, aunque me siga desgarrando de dolor por tu abrupta partida, sigo de pie, aferrada a tu inmenso amor, te amo hasta la eternidad mi hermosa hija.

Dedico también este trabajo a mis amados hijos, Nurita (Q.P.D.G), Aaron, Valeska, e Idara, siempre serán carne de mi carne, mis, amores perfectos y eternos.

A un gran hombre, mi amigo, mi confidente, mi fortaleza en mis caídas y levantadas, al S.O.B PNP – Gilmar Mestanza, mi esposo por acompañarme todo este tiempo.

María Sofía

AGRADECIMIENTO

A ti amado señor, por el solo hecho de otorgarme un día más de vida, por permitirme ver la luz de tu inmensa bondad y por permitirme caminar segura en las noches de tiniebla. A ti Morenita linda, mi Virgen de Guadalupe, por seguir siendo mi madre, a San Judas Tadeo mi santo de los casos imposibles Amen.

A mi madre Rosa, por constituirse en modelo de mujer pujante, y perseverancia. A la Dra. Heredia Llatas Delicia por su admirable profesionalismo y compromiso.

María Sofía

Resumen

En el contexto de la pandemia mundial muchos sectores de la producción han sido golpeados, principalmente el sector educación, muchos estudiantes han tenido que dejar las aulas por no contar con las herramientas necesarias para participar del proceso educativo via virtual, por otro lado los docentes no estuvieron preparados para encarar el Trabajo Remoto, lo que generó en ellos el incremento de las horas de trabajo diarios, semanales, y mensuales, esta problemática permitió asumir como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucallá – Chiclayo – 2020 El tipo de investigación fue Descriptivo – Correlacional, Transeccional, Enfoque Cuantitativo, Paradigma Positivista, diseño No – Experimental, se trabajó con una muestra finita constituida por 23 docentes, vinculados a la docencia via trabajo remoto. Los principales resultados en este estudio muestran que existe un nivel de correlación de significancia alto. Dentro de las principales conclusiones se muestra que existe relación entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral es decir una correlación de significancia alto ubicado por debajo de 0,01 o 1%, con índice comprendido entre 0,60 y 0,80, ,789** como una correlación positiva.

Palabras Clave: Jornada, Laboral, Remoto, Trabajo, Vulneración.

Abstract

*In the context of the global pandemic, many sectors of production have been hit, mainly the education sector, many students have had to leave the classrooms because they do not have the necessary tools to participate in the educational process via virtual, on the other hand, teachers do not They were prepared to face Remote Work, which caused in them the increase in daily, weekly, and monthly working hours, this problem allowed to assume as a general objective: Determine the relationship between remote work and the violation of the working day work of the teachers of the Educational Institution "Ramón Castilla" Pucalá - Chiclayo - 2020 The type of research was Descriptive - Correlative, Transactional, Quantitative Approach, Positivist Paradigm, Non - Experimental design, we worked with a finite sample consisting of 23 teachers, linked to teaching via remote work. The main results in this study show that there is a high level of significant correlation. Among the main conclusions, it is shown that there is a relationship between remote work and the violation of the working day, that is, a high significance correlation located below 0.01 or 1%, with an index between 0.60 and 0.80., 789 ** as a positive correlation.*

key words: Day Labor, Remote, Work, Viola

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimiento	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad problemática.....	11
1.1.1. A nivel internacional.....	11
1.1.2. A nivel nacional.....	14
1.1.3. A nivel local	16
1.2 Antecedentes de estudio.....	18
1.2.1 internacional	18
1.2.2 Nacional.....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. El trabajo remoto	21
1.3.1.1. Concepto	21
1.3.1.2. Ámbito de aplicación	22
1.3.1.3. Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo.....	22
1.3.1.4. Ventajas del trabajo remoto.....	23
1.3.1.5. Desventajas del trabajo remoto.....	24
1.3.1.6. La educación y el trabajo remoto	25
1.3.2. Jornada de trabajo.....	27
1.3.2.1. Concepto.....	27
1.3.2.2. Base Normativa	28
1.3.2.2.1. Ley 28044.....	28
1.3.2.2.2. Ley 29944.....	29
1.3.2.2.3. Decreto de urgencia 026 – 2020	29
1.3.2.3. Derecho comparado	31
1.3.2.3.1. El caso de Chile	31
1.3.2.3.2. El caso de Colombia.....	31

1.3.2.3.3. El caso de Ecuador	32
1.3.2.3.4. El caso de Bolivia	32
1.3.2.3.5. El caso de Finlandia	32
1.4. Formulación del problema.....	33
1.4.1. Problema general	33
1.4.2. Problemas específicos.....	33
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	33
1.5.1. Justificación Social	33
1.5.2. Justificación jurídica.....	34
1.5.3. Justificación metodológica.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.6.1. Hipótesis general.....	35
1.6.2. Hipótesis específicas	35
1.7. Objetivos	35
1.7.1. Objetivo general.....	35
1.7.2. Objetivos específicos.....	35
II. MATERIAL Y MÉTODOS	37
2.1 Tipo y diseño de investigación	37
3.1.1. Tipo.....	37
3.1.2. Diseño.....	37
3.2. Población y muestra.....	38
3.2.1. Poblacion.....	38
3.2.2. Muestra.....	38
3.3. Variable y operacionalización.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 42	
3.5. Procedimiento de análisis de datos.....	43
3.6. Criterios éticos	43
3.7. Criterios de rigor científico.....	43
III. RESULTADOS	45
3.1. Presentacion de los resultados	45
3.2. Discusión de resultados	56
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1.	Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo.	23
Tabla 2.	Operacionalización de variables.	40
Tabla 3.	Alfa - Prueba Piloto, Resumen de procesamiento de casos.	45
Tabla 4.	Estadístico de fiabilidad.	45
Tabla 5.	Distribución de la población según Género.	46
Tabla 6.	Distribución de la población según la edad.	46
Tabla 7.	Dimensión: Medios y herramientas informáticas que operativizaron las labores.	47
Tabla 8.	Dimensión: Mecanismos de preparación, supervisión y acompañamiento en la operativización de las labores.	48
Tabla 9.	Dimensión: Dispositivos utilizados en la realización de las labores.	49
Tabla 10.	Dimensión: Acceso a sistemas, plataforma o aplicativos informáticos.	50
Tabla 11.	Dimensión: Horas asignadas para la realización de las labores.	51
Tabla 12.	Dimensión: Reportes antes, durante y después de la jornada laboral.	52
Tabla 13.	Dimensión: Atención a la demanda académica – familiar dentro y fuera de la jornada laboral.	53
Tabla 14.	Dimensión: Incremento de gastos durante su jornada laboral.	54
Tabla 15.	Correlación entre Trabajo Remoto y Vulneración de la jornada laboral.	55
Tabla 16.	Matriz de consistencia.	83

I. INTRODUCCIÓN

En algunos países del mundo, y de manera puntual en nuestro país, se ha develado la precariedad de los sistemas educativos, así como la fragilidad del mismo, sumado a ello la falta de recursos tecnológicos, la restringida preparación de algunos docentes en el manejo de herramientas tecnológicas, limitada capacidad instalada para llevar a cabo el trabajo remoto en las escuelas, la excesiva carga horaria, generando de este modo la vulneración de los derechos laborales de los docentes en los niveles y modalidades.

El COVID 19, sumado, al colapso sanitario, el desacato de la ciudadanía frente al aislamiento social, el contagio masivo, la pérdida abrupta de muchas personas, la ampliación de cuarentena, etc., ha tomado por sorpresa a los trabajadores de todas las ordenes profesionales y diversos sectores de la producción, de manera puntual a los docentes, quienes no estaban preparados para el trabajo remoto, dado que no contaban con equipos sofisticados para este cometido, lo que impactó una cuota de diferenciación de las vivencias, y expectativas, desigualdades porque que las normas emanadas del Estado ante esta realidad han presentado diversas connotaciones en su interpretación y aplicación a los docentes de las diferentes regiones del Perú.

Esta situación crítica causado por esta enfermedad mortal, ha obligado a muchas escuelas sobre todo particulares a cerrar sus puertas, porque no habían previsto la magnitud de esta mal y no contaban con plataformas educativas para seguir brindando los servicios educativos, dejando a su suerte a muchos educandos de todos los niveles y modalidades, quienes se vieron obligados a trasladarse a las entidades estatales para no perder el año escolar.

Muchos docentes a la fecha tienen dificultad para adaptarse a esta modalidad de trabajo virtual, al dominio de las herramientas tecnológicas, al uso de plataformas de aprendizaje, a la metodología del trabajo síncrono, y asíncrono, entre otras; algunos maestros optaron por adelantar su jubilación, otros pidieron licencias con goce y sin goce de haberes, dejando espacios laborales inciertos, convirtiendo la carga laboral en un exceso para los que quedaban. Bajo ese contexto en este estudio se pretende explicar toda esta realidad de manera detallada.

1.1 Realidad problemática.

1.1.1. A nivel internacional

Muchos países han invertido en la implementación de su estructura digital, para llevar a cabo la enseñanza, también en la preparación de sus docentes, así como la adopción de políticas legales para no perjudicar la condición laboral del docente en especial la carga laboral, al respecto (Meo & Dabenigno, 2020) en su artículo refieren que:

“Como vimos, la irrupción forzada del teletrabajo se desplegó en un escenario institucional y social fuertemente marcado por desigualdades, el cual impactó en una fuerte diferenciación de las vivencias y experiencias que los/as docentes en la primera etapa del confinamiento —momento en el que no existía ningún marco legal que regulara la extensión, características, deberes y responsabilidades del TT” (p.123).

Es sabido por todos que esta incomunicación humana sigue teniendo grandes repercusiones en la sociedad sobre todo un fuerte impacto en sus efectos jurídicos, desde esta perspectiva autores como (Galvis et al., 2021) , en un artículo señalan:

“Los hallazgos de esta investigación evidencian que la carga laboral en el rol docente mediante la modalidad de trabajo en casa, es notoria por diversos factores; uno de los más importantes es el horario laboral, puesto que este se aumenta en un promedio de 3 a 5 horas diarias, que en total son 15 a 25 horas semanales las cuales no son reconocidas monetariamente” (p.10).

Si analizamos la situación de esta nueva modalidad de trabajo docente, otro de los factores poco tocados es la distribución de horas en función de los turnos, y bloques de horas, la misma que resulta ser un exceso dentro de los deberes del docente.

Si observamos los escenarios en que la población se encuentra inmersa producto de esta calamidad, entre ellos docentes de diversas entidades educativas (públicas y privadas) se han visto afectados con la excesiva carga horaria, complementario a ello la gran dificultad para desempeñarse en las aulas virtuales, las plataformas y herramientas de comunicación e interconectividad para ejecutar las clases, de esta manera (Becher, 2020) , en un estudio manifiesta que:

“SUTEBA central recopiló a partir de una encuesta a 5 mil docentes de toda la provincia de Buenos Aires una información muy parecida, donde se verificó que un 91,6% de docentes incrementaron el tiempo de trabajo durante la pandemia, un 57,3% respondió que su jornada

laboral semanal aumentó más de 6 horas, falta de medios tecnológicos en un 43% y un 36,3% que cuenta espacios adecuados de trabajo en su casa” (p.942).

Bajo esta realidad muchos docentes con la finalidad de cumplir con el desarrollo de los contenidos del DCBN tuvieron que utilizar diversos medios de comunicación y conectividad; WhatsApp, mensaje de texto, video conferencia a través de zoom, Meet, tv, radio, Messenger, muchas veces dos o más dispositivos y herramientas a la vez para atender las individualidades de su área.

Teniendo en cuenta que, mucho antes de esta pandemia de orden global, muchos docentes ya trabajaban de manera virtual por horas, como parte de su jornada laboral, como también los hacían básicamente los docentes de computación o en su defecto ingenieros de sistemas, con tecnologías y capacidad instalada modernas en algunos colegios en otros no, pero; lo hacían pocas horas 2 a 4 horas semanales, en algunos casos porque en algunos casos esos docentes no contaban con el título profesional para el puesto, y la especialidad requerida para cada área curricular conforme lo señala la norma emanada del Minedu. Así (Grande, 2020) , en sus aportes de artículo científico sostiene:

“El crecimiento del teletrabajo durante la pandemia trajo nuevas dificultades y empeoró las condiciones de trabajo, con mayores exigencias de productividad. Bajo esas condiciones la masificación del teletrabajo se presenta como parte integral de una reforma laboral encubierta de características draconianas” (p.632).

Esta suerte no la han tenido muchos docentes de instituciones privadas o particulares, muchos a raíz de la emergencia sanitaria, tuvieron que cerrar sus instalaciones, y sus docentes se quedaron sin trabajo: redujeron la cantidad de docentes porque migraron a colegios privados cuando tenían 30 a 35 alumnos presenciales, ahora tienen 90 generando de esta manera sobrecarga en el quehacer docente. (CEPAL, 2020) , en su informe COVID 19 señala que:

“Centrarse en la mejora de los contenidos de los programas de estudios (relacionados con la salud, el bienestar, en particular) en el apoyo especializado al personal docente, asegurando condiciones contractuales y laborales adecuadas, la formación docente para la educación a distancia, así como el retorno a clases, el apoyo socioemocional para trabajar con las (os) estudiantes y sus familias” (p.17).

Cuantiosos docentes requieren a la fecha mucha solvencia emocional personal y familiar, y de manera puntual que se le de seguridad para que siga siendo productivo, y aportar mucho para su comunidad institucional.

Mas tarde, con la llamada suspensión perfecta de labores regulado en el (DS N° 011-2020-TR, numeral 5.2 del artículo 5), muchos docentes de instituciones privadas a razón de sus empleadores fueron forzados a solicitar un cese temporal, a pesar de que la norma señala; “sin extinción laboral”, muchos ya no retornaron por la situación insolvente de las instituciones, viéndose perjudicados laboralmente. Hay que destacar las grandes bondades que tienen la familiarización equipos especializadas en el proceso didáctico, pero también son avasalladoras, sobre todo cuando las entidades educativas no regulan la carga horaria del docente conforme a ley, así tenemos a (Fernandez, 2020), quien refiere que:

“En la comisión acordaron entre los puntos centrales, establecer la regulación de la carga horaria laboral de docentes: buscar respetar el tiempo laboral equivalente a la carga horaria que determina el cargo o la hora cátedra, para preservar la intimidad familiar y el descanso” (párr.2).

Las normas técnicas que regulan las políticas educativas en la distribución de la carga horaria docente del nivel secundario consideran un total de 30 horas a la semana, que, por la crisis, se ha incrementado notablemente.

De otro lado muchos estudios revelan que los docentes se han visto obligados al uso de estas herramientas, cuando de por medio esta la presión personal de hacer frente a esta situación que se está viviendo, por ello estudios como de (Sánchez et al., 2020), detallan que:

“Los docentes dejaron el salón de clase tradicional, al que han estado acostumbrados por décadas, para convertirse de manera obligada en usuarios de las herramientas tecnológicas que existen para interactuar a distancia entre ellos mismos y sus estudiantes, al tiempo que tienen que atender las presiones personales del confinamiento y sus implicaciones económicas, de salud y afectivas” (p.3).

Ningún docente imaginó este tipo de trabajo, les ha costado mucho, pero se vieron obligados a trabajar de manera digitalizada, a la par que enfrentaba la cruenta enfermedad desde sus hogares.

Luego (Llerena & Sanchez, 2020) , puntualizan que:

“El servicio educativo a distancia impulsado por las autoridades trastocó a quienes no están familiarizados con el uso de las redes sociales y el internet, o carecen de redes de comunicación en sus zonas. Durante este periodo de enseñanza, la falta de dispositivos y acceso a redes de conectividad ha sido un factor importante para la deserción escolar” (p.108).

Pucalá es una zona agricultora, algunos estudiantes son lugareños y otros proceden de pueblos anexos y lejanos tales como: Sipán, Calupe, La Cría, Saltur, etc., no disponen de servicio de telefonía e internet, por lo que antes de la llegada de este trance han tenido problemas para acceder a los dispositivos modernos para sus clases.

1.1.2. A nivel nacional

Las circunstancias por las que está atravesando nuestro país, y las medidas adoptadas por el Estado y la sociedad, ha motivado una nueva modalidad de trabajo para los docentes y una nueva prestación de servicios, a nivel nacional; para nadie es un secreto que el trabajo virtual debe ser acatado según lo dispuesto por ley; pero esta última tiene sus excepciones que muchas veces por falta de racionalidad y razonabilidad afecta la condición laboral y los derechos ganados de los docentes.

Consideramos que existen vacíos en los procesos de este tipo de trabajo (remoto) en el sector educación sobre todo con la labor extraordinaria (los docentes han tenido limitado acompañamiento de las UGELES, de los especialistas, muchos se autocapacitación, no han recibido ningún incentivo por parte del estado, solo en algunas zonas focalizadas los alumnos y docente han recibido tabletas y datos móviles (megas), para hacer frente a esta exigencia como es la educación virtual.

A pesar de que los docentes están facultados por mandato ley hacer o modificar el lugar desde donde pueden trabajar, la realidad en la que viven muchos docentes es otra a decir de (Montero, 2020) , enuncia:

“Queda claro que el trabajo remoto parte de una obligación por ley, por el cual se faculta al empleador a modificar el lugar de prestación de servicios, constricción que se encuentra justificada bajo un escenario tan real como el cual estamos atravesando, riesgo de la salud pública a consecuencia de la proliferación del COVID-19” (párr.5).

Por más que los profesores han intentado cumplir con su responsabilidad, fue casi imposible porque no han tenido las condiciones ambientales y tecnológicos para este fin.

Otro reporte interesante sobre esta materia de investigación la tiene la (Defensoría del Pueblo, 2020), que indica:

“Los estados de emergencia en sí mismos constituyen situaciones que afectan y ponen en peligro los derechos humanos, pudiendo agravar las condiciones de vulnerabilidad de miles de personas. En esa medida, el Estado debe garantizar el acceso a una educación de calidad para que las personas puedan superar dichas situaciones adversas, como la pobreza, exclusión y desigualdad” (p.8).

Nuestro país siempre estuvo expuesto a muchos estados de emergencia por; el terrorismo, el fenómeno del niño, los desastres naturales, entre ellos las lluvias y sequías, las huelgas, los golpes de estado, narcotráfico entre otros que han afectado y vulnerado el derecho de miles de personas. A pesar de los grandes esfuerzos del estado sigue existiendo la desigualdad, sobre todo la pobreza que hace de nuestro país, la más desacreditada.

A decir de (Trahtemberg, 2020) , puntualiza:

“Estos maestros están trabajando hoy más que antes, porque deben organizar su vida personal y hogares a la par que cumplen en el mismo espacio y tiempo con sus labores profesionales. Por si fuera poco, deben dedicar tiempo adicional para apoyar a estudiantes que se van quedando relegados o a los padres que tienen consultas específicas al respecto” (párr.7).

La virtualización de los aprendizajes a más de un año de haberse declarado el estado de emergencia, sigue sobrecargando laboralmente al docente, hechos que han generado que éste no preste atención a los familiares, a su estado de salud, distracción, alimentación, deporte, etc., por encontrarse abocado a nueva forma de labor que le exige mucho tiempo.

Pocos le han prestado atención al actor humano, y a sus necesidades, muchos lo han arriesgado todo por no perder su empleo así, (Morales, 2020), señala:

“La principal resistencia en todo proceso de transformación radica en el factor humano. Sin embargo, en este caso excepcional, fueron los mismos profesores quienes optaron por adaptarse con rapidez a la tecnología, ante la imposibilidad de seguir impartiendo clases presenciales, pero, sobre todo, ante el temor de perder su trabajo si no lo hacían” (párr.6).

Bajo esta línea de ideas el autor (Guevara, 2020) comenta que:

“La crisis de la educación que vivimos a consecuencia de la pandemia por el COVID - 19 es triple y jamás experimentada. La recesión económica mundial afecta al presupuesto público, provoca la reducción de los ingresos familiares y origina acortamiento de la ayuda internacional” (p.27).

Muchos negocios se han declarado en banca rota, muchos trabajadores informales han perdido sus labores por el distanciamiento, muchos docentes han perdido su puesto de trabajo, muchos tuvieron que retornar a sus hogares, otros se quedaron y tuvieron que afrontar esta realidad con el poco dinero que les quedo.

1.1.3. A nivel local

El aislamiento general comenzó a puertas de iniciarse el año escolar en todas las instituciones educativas a nivel nacional, regional y local a diferencia de las entidades privadas que habían comenzado dos semanas antes aproximadamente.

Al principio se creyó que esto era pasajero, los alumnos ya no pudieron retornar a las aulas, por lo que los maestros de todos los niveles educativos intentaron llevar a cabo las clases a distancia con ayuda de dispositivos al alcance de los estudiantes.

Mas tarde el Estado lanza el “Programa Aprendo en Casa”, que lamentablemente estuvo bajo la conducción de actrices y actores, mas no de docentes. De la misma manera con la finalidad de coberturar el acceso a la educación de miles de estudiantes de sectores a donde no llegaba la señal satelital, el Estado a través del Minedu, atendió esta necesidad en coordinación con medios de comunicación estatal como son Radio Nacional y RTV Perú, donde se difundió contenidos de aprendizaje.

Luego se introdujo la utilización de plataformas digitales nada sólidos, que lejos de servir de apoyo a los docentes, alumnos y familia, se convirtió en un suplicio para estos dos actores de la educación.

Esta problemática no estuvo exenta a la realidad de la institución educativa en estudio, escenario donde se ejecutó la investigación.

La institución educativa fue creada el año 1977 por iniciativa de grandes personajes de este pueblo agrario, anteriormente (1977 – 1978) formo parte de otro colegio de nombre “José Domingo Atoche” de este mismo distrito, luego se cambió a una entidad educativa fiscalizada por mandato de una Resolución 043 de fecha 18 de enero del año 1979. El primer día de agosto (1998), los educadores fueron derivados al sector estatal, según D.U. N° 36 – 98 y D.S. N° 018 – 98 – Dicha entidad cuenta con un área total de 58,336 m² donado por la Cooperativa Agraria

de Producción Pucalá Ltda. N°. 36 de las cuales 3.5 hectáreas son netamente de cultivo.

Actualmente es liderado por un gran profesional, con una excelente trayectoria gerencial y perfil para el cargo como es el Lic. Ángel Martí Ropón Palacios, en la Subdirección el profesor Olmedo Leiva Carhuatanta; en la Coordinación de Tutoría y Orientación Educativa el Prof. Tito López Malca, contando con 23 plazas docentes, 02 auxiliares de educación, 02 administrativos, 02 personal de servicios y 01 de guardianía y 02 personal CAS. Cuenta la I.E con 14 secciones, en un solo turno, por ser JEC. Esta última implementada mediante Resolución Ministerial N° 174 – 2015 – MINEDU.

Esta institución según la norma está basada en un Modelo de Servicio Educativo denominado JEC, Jornada Educativa Completa, según la dación de la R.M. N° 353 – 2018 – ED, de fecha 06 de Julio del 2018, donde brinda los lineamientos para la implementación de este modelo de servicio para los colegios estatales del nivel secundario.

De acuerdo a este dispositivo legal el acompañamiento a los estudiantes se realiza desde la Atención Tutorial Integral y Estrategia de Reforzamiento Pedagógico ATI, (grupala e individual) de naturaleza preventiva, formativa e inclusivo para atender de manera personalizada las necesidades de cada alumno, que por sus características demanda de bastante tiempo; sin embargo, durante el trabajo via virtual atender estas individualidades demando mucho tiempo para el docente y sus alumnos. Los profesores también asumieron otros compromisos que les demandó mucho tiempo (horas extras) entre estos, atención a los padres para que estos se involucren en el acompañamiento de sus hijos; durante este tiempo se dedicaron a llamarlos por teléfono, para darles indicaciones sobre actividades que deben realizar sus hijos, pero no tuvieron éxito dado que la mayoría de los progenitores trabajan en el campo, en siembra, regadillo y corte de caña de azúcar. En su defecto respondían los abuelos, tíos, primos, cuñados, y otros cuidadores de los alumnos. Posteriormente formaron grupos de WhatsApp solo para fines académicos con los alumnos y los padres para las orientaciones de entrega de los portafolillos y los productos acreditables, trabajos, problemática de conectividad, estado emocional, situación familiar, condiciones ambientales entre otros, los mismos que les demando excesiva carga laboral.

De otro lado, con la finalidad de reforzar la parte emocional y dar pie al inicio de su actividad enviaban videos de saludo a sus estudiantes, esta estrategia demandó mucho tiempo en su elaboración, a su vez gastos económicos en dispositivos sofisticados con datos, acceso a internet. Adicionalmente tenían que revisar la plataforma del programa del Estado para preparar sus clases, así como revisar los trabajos de cada alumno para que estos sean realimentados académicamente. Dentro de este proceso estuvo presente también las reuniones sincrónicas con el director del plantel, que también demandó alta obligación laboral en los educadores.

1.2 Antecedentes de estudio.

Para este cometido se han realizado diversas consultas sobre estudios precedentes internacionales, nacionales y locales respecto al tema materia de investigación, pero son pocos estudios sobre vulnerabilidad de la jornada laboral docente en condiciones de trabajo remoto.

1.2.1 internacional

Ramírez (2016), España, en un estudio doctoral respecto a “Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral”, de metodología cuantitativa y cualitativa, cuya orientación de su investigación fue demostrar y detallar las conocimientos, emociones y comportamientos con que los docentes de la universidad afrontan el cambio en sus condiciones laborales, concluye; algunos tienen la idea que este tipo de trabajo es positivo y fuente de bienestar. Sin embargo, reconocen que sienten incomodidad asociado a la presión impuesta algunas condiciones como el tiempo y la carga de trabajo.

Sobre lo descrito muchos maestros han tenido que solicitar a la institución una reconsideración por estos atropellos a sus derechos laborales.

De mismo modo Holguín (2021), Ecuador en su trabajo de investigación denominado: “Percepción del docentes acerca de educación en línea en el marco de la emergencia covid-19 caso 06”, estudio tipo caso, La mencionada autora alcanza la siguiente conclusión; en relación de la apreciación de docentes quienes hacen una comparación de sus experiencias de E – A virtual, estos prefieren trabajar presencialmente debido a que, en la modalidad en línea el avance de

contenidos es más lento y preparar las clases virtuales demanda mayor tiempo y dedicación.

La planificación curricular, los procesos didácticos, dentro de ella la sistematización de los contenidos demanda de más tiempo en línea que en la presencialidad.

Así también Acosta y Muñoz (2020), Colombia en su trabajo de tesis de maestría titulado: “Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia CoVID-19”, de tipo cuantitativa concluyen señalando que, en el área de monitoreo y control, mientras se analizaba los resultados obtenidos de la información suministrada por el equipo ágil, se pudo notar la presión laboral por parte de su líder en las primeras semanas de la cuarentena.

Algunas autoridades institucionales, aun teniendo conocimiento del confinamiento, valiéndose de su poder, se preocupan más por cosas superfluas que por los resultados, es el caso del estudio antes indicado.

De otro lado (Ramos et al., 2020) , en un artículo denominado: “Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID 19”, estos investigadores sostienen, respecto de las demandas y/o exigencias, los hallazgos dan cuenta que los profesores perciben un alto nivel de demanda, especialmente aquellos que tiene el rol de profesores jefes de cursos. Esto de evidencia con la gran responsabilidad que han tenido algunos directores de I.E, al tener un trabajo colegiado durante todo este tiempo, así como el seguimiento y monitoreo en algunos casos.

Además (Gutierrez, 2020) , en una publicación sobre educación en tiempos de crisis sanitaria: “Pandemia y educación” expresa:

“En estos momentos de pandemia es probable que se presenten crisis tanto en estudiantes como en los profesores, como se ha denunciado en varios países, donde se quejan unos y otros, incluso los padres, por la alta carga de trabajo que devino con el cambio frente a la emergencia sanitaria”.

1.2.2 Nacional

A nivel nacional regional y local directores y maestros han sido víctimas de denuncias, presuntivamente por un lado al gerente del colegio por no haber distribuido equitativamente el módulo de horas de sus trabajadores educativos, y las familias al docente por haber sobrecargado de tareas a sus menores hijos.

Otra divulgación de (García, 2021), sobre el “COVID-19 y educación a distancia digital: pre confinamiento, confinamiento y pos confinamiento”, manifiesta que:

“Estamos seguros de que, en efecto, la experiencia de muchos docentes que se vieron obligados a digitalizar su acción educadora con motivo de la pandemia no ha sido positiva. Demasiado hicieron, de un día para otro, con convertirse de docentes presenciales a docentes en línea” (p.20).

Si las políticas de Estado en materia de educación hubieran advertido esta u otra situación similar el magisterio hubiera respondido eficientemente a estos grandes desafíos.

También (Ardini et al., 2020) , en sus aportes de investigación sobre: “Docencia en tiempos de coronavirus: una mirada al trabajo docente y la experiencia educativa en entornos virtuales en el marco del ASPO por la pandemia COVID-19”, explica que:

“El 98,2% de las y los docentes manifiestan un incremento sustantivo en el tiempo destinado a la actividad laboral en este contexto. Específicamente, un 88,3% afirma que el cambio a la modalidad virtual le ocupa más tiempo en el desarrollo de las tareas docentes” (p.23).

Los profesores fueron formados para interactuar físicamente con los estudiantes dentro de espacios áulicos, a través del trato personalizado, cálido, humano; pero estos tiempos le están limitando esa posibilidad a la que estaban habituados.

Haciendo una revisión de la literatura se encontró un estudio de (Villafuerte, 2020), encabezado como: “Educación en tiempos de pandemia: COVID - 19 y equidad en el aprendizaje”, la autora expresa “El mayor cambio que requiere el aprendizaje virtual es la flexibilidad y el reconocimiento de que la estructura controlada de una escuela no es replicable en línea” (párr.17).

El currículo tiene sus características, entre ellos el de ser flexible, como cuando se controlaba, organizaba, e implementaba la I.E durante las labores presenciales, diferentes a la de estos tiempos.

Mientras que (Lugo et al., 2020), en su artículo: “Políticas digitales en educación en tiempos de Pandemia: desigualdades y oportunidades para América Latina” hace serios alcances:

“Estas diez recomendaciones producto de un análisis de la línea de base de las políticas digitales en América Latina construida en la última década ponen de manifiesto una vez más

que en el contexto de la emergencia el diseño de políticas públicas digitales requiere un abordaje integral que atienda a la justicia social, y se base en la democratización de la educación desde una perspectiva de derechos en el acceso a las TIC y al conocimiento” (p.34).

En nuestro país se deben instaurar políticas sólidas y pertinentes para que maestros, alumnos y familias accedan a estas herramientas para acompañar el aprendizaje de sus hijos, así como involucrarse con la institución educativa.

No obstante, a estos aportes se suman también autores como (Tejedor et al., 2020), en su artículo: “Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador”.

Entre sus valiosos aportes destacan que:

“De acuerdo a los resultados de la investigación, la virtualidad se asocia, de forma recurrente, con un incremento de la carga lectiva, aspecto que denota la necesidad de revisar los procesos formativos y establecer indicadores y parámetros eficaces en este ámbito, con el objetivo de no saturar al alumnado de actividades extracurriculares que pueden ocasionar la deserción del mismo” (p.32).

En el Proyecto Curricular Institucional (PCI) de cada entidad ya se deben incorporar lineamientos operativos acordes con las exigencias académicas de temporada, a efectos de no sobrecargar a los formadores, y de este modo gradualmente todos puedan ir acomodándose a un nuevo estilo de trabajo pedagógico.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El trabajo remoto

1.3.1.1. Concepto

El trabajo remoto se caracteriza por tener la naturaleza de prestar un servicio bajo la subordinación de presencia física del colaborador en su domicilio o por su defecto en los lugares que permita el aislamiento, donde es empleado distintos medios o herramientas que admiten realizar las labores en un lugar distinto al centro laboral, con la condición que el mismo sea aplicable dada las condiciones del trabajo. (Escobedo, 2020)

Es menester precisar que el trabajo remoto no se limita a la aplicación de los medios informáticos, sino, que el concepto es mucho más amplio, en el sentido de extenderse a cualquier tipo de trabajo que no sea necesario la presencia física del colaborador en su centro laboral.

1.3.1.2. Ámbito de aplicación

El trabajo remoto es tanto para el sector público como privado, cuya regulación se extiende en la modalidad formativa o análoga, no obstante, el mismo no es aplicable a los colaboradores que son positivo al COVID-19, como a los que se encuentren en descanso médico o en suspensión imperfecta. (Toribio, 2020)

Empleador es el encargado de detectar al colaborador que puede realizar sus labores en su domicilio, donde debe indicar la duración del mismo, y eligiendo cualquier medio de comunicación pertinente.

Cuando los colaboradores crean pertinente trabajar o brindar sus servicios en su centro laboral, tendrán que suscribir una declaración jurada donde se indique la asunción de responsabilidad voluntaria, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, indicando a su vez que no existe ningún tipo de coacción, como lo establece el D.S.083 – 2020 - PCM. Asimismo, la declaración jurada debe ser solicitada por el colaborador a su empleador utilizando los mecanismos pertinentes, como los físicos o virtuales, en cual será valorado por el médico el responsable de salud en el centro laboral, siguiendo las directrices de la RM 099 – 2020 – TR.

El trabajo remoto no afecta el vínculo laboral, como la variación de la remuneración, siempre y cuando la remuneración no esté en función de la asistencia. El empleador debe indicar al colaborador las nuevas medidas de seguridad y salud en el trabajo, establecer los sistemas de supervisión, y de vital importancia brindar las facilidades de plataformas informáticas para el desenvolvimiento de las funciones.

Por otra parte, el trabajador, debe cumplir con todo lo dispuesto por su empleador y la normativa vigente, como la seguridad de información, protección de datos, tener disponibilidad para la jornada de trabajo, entre otros.

1.3.1.3. Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo

Se tiene que tener en cuentas dos conceptos, el trabajo remoto y el teletrabajo, que a primera vista parecen ser lo mismo, y que muchas veces son

utilizados como sinónimos, no obstante, y siguiendo lo dispuesto por Benavides (2020), se indica las siguientes diferencias.

Tabla 1

Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo

Aplicación	Teletrabajo	Trabajo remoto
Normativa	Ley 30036	D.U 026-2020
Concepto	Desempeño laboral sin presencia física en el centro laboral.	Desempeño laboral fuera del centro laboral.
Medios de actuación laboral	Medios informáticos, telecomunicaciones y análogos.	Medios informáticos, telecomunicaciones, análogos y otros.
Lugar de labores	Domicilio o lugar elegido por el colaborador.	Domicilio o en un lugar de aislamiento.
Los elementos son proporcionados	El empleador, caso que sea por el colaborador, se le debe reembolsar.	Tanto el empleador como el colaborador, sin la necesidad de compensación.
Forma de acreditar	Debe existir constancia por escrito.	Basta con la comunicación del empleado, no es necesario que sea por escrito.

Fuente: Benavidez (2020)

1.3.1.4. Ventajas del trabajo remoto

Conforme lo indica Parédez (2020);

1. Permite un mejor equilibrio, este equilibrio radica en lo profesional y familiar, pues existían muchos casos que los colaboradores pasaban más tiempo en su trabajo que en casa, ahora con el trabajo remoto, puede estar más próximo con sus familiares.
2. Flexibilidad, se puede disponer de elección o facilidad de ropa de trabajo, salvo las indicaciones del centro laboral.
3. Incremento de productividad, esto se debe al desplazamiento de horario, al poder iniciar de manera más temprana con las labores encomendadas.

4. Ahorro de costos de transacción, esta ventaja es muy criticada, si bien cierto se ahorra en movilidad, y alimentación externa, se encuentra un contra argumento el incremento de luz y consume de internet.

1.3.1.5. Desventajas del trabajo remoto

Conforme lo indica Parédez (2020);

1. Organización deficiente, esto se debe al que el ambiente no es el adecuado, o por no estar en los horarios de trabajo y descanso establecidos.
2. Mayor trabajo, se realizan los trabajos pendientes, sin tomar en cuenta la sobrecarga procesal, donde a veces el colaborador no puede diferencia su horario de trabajo con el de ocio, llevando a un desgaste, donde lo difícil es el control de horas extras en el sector privado, dado que en el sector público existe en informe 1013-2020 SERVIR, en el cual se excluye el pago de horas extras.
3. Acumulación de trabajo, esto se relacionado a tener una deficiente organización de horarios.
4. Afectación de salud mental, puede llevar a problemas de ansiedad, al estar cumpliendo o sobre cumpliendo el horario de trabajo, es decir, no se logra diferenciar entre el ámbito familiar y profesional
5. Problemas de comunicación, la comunicación vía virtual o refleja fielmente lo que se pretende comunicar, siendo un mensaje poco fluido con sus pares de su centro laboral.
6. Incremento de gastos, como se había indicado, al no existir compensación por gastos adicionales que asume el colaborador, terminando afecta de cierta forma su presupuesto y economía familiar.

1.3.1.6. La educación y el trabajo remoto

La educación como fuente principal del desarrollo de un país, ha tenido que adaptarse al contexto virtual, es decir, la educación pasó de ser un modelo presencial, a entornos virtuales, si bien es cierto, ya existía las herramientas y mecanismos, los mismos era mínimos o incipiente aplicación.

Como se sabe, la educación es un derecho fundamental y que puede ser considerado como irrenunciable, dado que, la educación permite a los ciudadanos no solo de forma intelectual, sino un desarrollo personal, pue permite obtener personalidad humana, que es la finalidad atribuida a la educación como herramienta de derechos humanos.

El ejercicio del derecho a la educación contiene otros derechos fundamentales, que termina en los ejercicios de los derechos de la ciudadanía. Es difícil conseguir un empleo digno sin educación, brindar la libertad de expresión si no se cuenta con educación.

En ese orden de ideas, es que la educación no debe ser vista como un simple servicio complementario de desarrollo personal o una simple mercancía, sino como aquel derecho garantizado por el Estado.

Donde por un lado el interés que tiene el Estado es dar soluciones a interrogantes sociales entornos educativos, más si el mismo radica en brinda un servicio educativo de calidad, y el otro punto de vista recae en las instituciones que brinde el servicio, a ser constantemente competitivas y adaptarse a las nuevas modalidades de aprendizaje.

Es innegable que el crecimiento que se viene dando en la cobertura de la educación en el sentido de utilizar entornos virtuales es cada vez mayor, es decir, la oferta presencial viene siendo desplazada de forma progresiva por la oferta virtual de educación, no obstante, dicha educación es denominado como educación a distancia o como apoyo de lo presencial, de tal forma, que los expertos en la materia tiene opiniones divididas.

Si el criterio del trabajo remoto que aplica las tic's impacta de manera positiva a la educación, es que se debe dar un nuevo cambio de paradigma, es decir, una nueva forma de ver, el proceso enseñanza-aprendizaje.

Otro punto a resaltar, es que el trabajo remoto puede tener un mayor alcance o cobertura, además, el conocimiento queda grabado, no solo en los estudiantes, ni libros, sino en sistemas digitales, que posteriormente pueden ser difundidos a través del internet.

Un concepto a señalar, es el “profesor”, el cual es un profesional de educación, con competencias y formación idónea para servir y formar a los estudiantes, cumpliendo con la objetividad y principios éticos que tienen todos los profesionales para su óptimo desarrollo.

Aunado a ello, es importante señalar el concepto de “Enseñanza remota de emergencia” (ERE), que es acuñado por un conjunto de expertos en educación, para señalar la diferencia entre la educación de forma asistida, que fue la respuesta inmediata ante la emergencia de la educación virtual, donde el tiempo promedio para su aplicación es de 5 a 8 meses. En referencia a ello, la ERE constituye una respuesta que se originó en un tiempo menor, y que se viene dando ajustes para el mayor desenvolvimiento de la educación. (Tijo, 2020, p. 3)

Es entonces que, la ERE es aquella opción que admite la flexibilidad en el proceso de aprendizaje, dado que son de forma precisa por la coyuntura y/o necesidad pedagógica de sistemas tecnológicos en corto tiempo, no obstante, al ser de corto tiempo es necesario tener modificaciones de forma continua que permita la mayor optimización de la educación como los recursos empleados.

Según Alexander (2020), el sistema educativo no debe ser confundido como un cambio de oferta presencia a virtual, sino, como transición hacia los procesos de enseñanza remota con sustento tecnológico como respuesta a la pandemia.

De acuerdo a lo mencionado, se puede entender que el trabajo remoto en la educación es una alternativa ante la situación existente, no teniendo implicancia en la estructura de la oferta educativa, donde el objetivo es brindar de forma temporal las herramientas necesarias para el óptimo desenvolvimiento de la educación.

En el Perú se tiene la Directa 005-2020-DREC, donde muestra los lineamientos y directrices del servicio educativo no presencial en el contexto de emergencia sanitaria 2020, teniendo correlato con la estrategia de aprendizaje en casa.

Las direcciones regionales de educación (DRE) y las unidades de gestión educativas locales (UGEL), son las encargadas de publicar de forma periódica en sus respectivas páginas webs, las orientaciones, modalidades que permitan complementar el trabajo remoto.

Por su parte, la UGEL es el encargado de establecer los links para la comunicación sobre la aplicación “Aprendo en casa”, y las plataformas de trabajo, que tendrán la coordinación de los directores de las instituciones educativas.

Con respecto al servicio remoto, el director con el equipo directivo jerárquico y los profesores son los llamados a verificar y las formas en que se prestarán los servicios educativos no presenciales, cuyo primer paso es diagnosticar el estado actual de las vías de comunicación que cuentan las IIEE, para posterior seleccionar el mecanismo más idóneo para la comunicación entre los participantes de la IIEE, culminando con el seguimiento y apoyo constante de los medios aplicados.

1.3.2. Jornada de trabajo

1.3.2.1. Concepto

Es el tiempo que dispone un trabajador para brindar sus servicios a un empleador este acto es celebrado por medio de un contrato.

La jornada de trabajo deben perseguir y adecuarse a las necesidades como demandas de los estudiantes, cumpliendo siempre lo establecido como jornada máxima en el artículo 65 de la Ley de Reforma magisterial.

En otras palabras, el dictado de clases y absolución de consultas deben recaer dentro de la jornada laboral semanal preestablecida. En caso de ser profesor contratado, se debe considerar lo máximo establecido en el contrato.

La UGEL debe comunicar las modificaciones del lugar de la prestación del servicio, donde la comunicación debe emplear los medios que acrediten la comunicación personal, entre institución y docente.

Las bonificaciones y asignaciones ser verán afectadas por condiciones especiales de servicio, reguladas en los decretos supremos vigentes.

Las remuneraciones toman como referencia la normativa vigente de acuerdo a la prohibición y excepcionalidad de la doble percepción, como las disposiciones de aguinaldos y bonificaciones, además, los descuentos se realizarán conforme a la normativa específica.

1.3.2.2. Base Normativa

1.3.2.2.1. Ley 28044

La Ley general de educación tiene como objeto y ámbito de aplicación, las directrices y principios generales del sistema educativo peruano, como las atribuciones, obligaciones, derechos y responsabilidades de los participantes del sistema educativo, donde el ámbito de aplicación se delimita al territorio nacional, personas jurídicas, naturales, públicas y privadas.

La educación es considerada como un derecho fundamental de la persona, donde el Estado es el encargado de garantizar el ejercicio integral y de calidad de la educación básica, cuyo sentido es doble, es decir, la educación sirve a la sociedad, y a la sociedad a ella, al implementar nuevos conocimientos.

Los principios que contemplan la ley son los siguiente:

1. Ética, aquella que promueve la educación en convergencia de la paz, solidaridad y justicia.
2. Equidad, todos los estudiantes tiene las mismas oportunidades para un sistema educativo de calidad.
3. Inclusión, todas las personas deben ser incluidas al sistema educativo, sin discriminación alguna.
4. Calidad, se deben proporcionar las condiciones que permitan la educación integral y abierta.
5. Democracia, se promociona el respeto de los derechos humanos, y la libertad de conciencia.
6. Creatividad, se promociona los nuevos conocimientos del campo del saber.

Asimismo, los fines de la educación se indican de la forma siguiente.

1. Formar personas con principio éticos, intelectuales y con capacidades sociales como religiosas, que permiten tener un mayor desenvolvimiento de las capacidades potenciales.
2. Contribuir a la formación de una sociedad democrática, justa e inclusiva, con conocimiento de la importancia de los valores, principios y respeto de las leyes, con el objetivo de ser freno a los retos del dinamismo del nuevo mundo.

1.3.2.2.2. Ley 29944

La Ley de reforma magisterial tiene como objetivo brindar el marco normativo entre la relación entre el Estado y profesores, que prestan sus servicios al sector público, regulando sus deberes, derechos y que propicie una formación constante, evaluación constante, los incentivos y remuneraciones.

Los principios contemplados en la ley son los siguientes:

1. Legalidad, todo sigue lo establecido en la ley.
2. Probidad y ética pública, toda la actuación del docente es conforme a la constitución y el código de ético de la función pública,
3. Mérito y capacidad, todos los ingresos deben seguir a la capacidad y mérito de los profesores.
4. Derecho laboral, todas las relaciones deben seguir los principios del derecho laboral.

1.3.2.2.3. Decreto de urgencia 026 – 2020

El objeto de esta norma, es brindar las disposiciones del trabajo remoto de los profesores dentro del territorio nacional, cuyo ámbito de aplicación recae en el ministerio de educación (MINEDU), DRE, UGEL, y las instituciones educativas y los programas correspondientes.

El MINEDU en coordinación con la UGEL y DRE, y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 32 del DS. 011-2012-ED, se emana los recursos y contenido que se

emplearan para el trabajo remoto, con la finalidad de brindar servicio educativo no presenciales.

También en la presente normativa se indica las responsabilidades de la DRE, UGEL y Minedu, que se listan de la siguiente forma resumida.

Responsabilidades del Minedu

1. Encargado de la planificación de las orientas y emisiones de las nomas que permitan la implementación del servicio educativo no presencial.
2. Realizar el proceso de gestión de las plataformas virtuales como otros medios que permitan la difusión de los contenidos educativos.
3. Coordina y asiste de forma técnica a las DRE/GRE y UGEL en relación de la implementación del trabajo remoto.
4. Responsable de promover y difundir la educación a distancia. Entre otros que contempla el Decreto.

Responsabilidades de la DRE:

2. Contemplar las acciones que complementen el ámbito de jurisdicción que apoyen al cumplimiento de los dispuesto por el Minedu.
3. Emplear las coordinaciones necesarias con otras instituciones del entorno público y privado que aseguren la implementación de las acciones del trabajo remoto.
5. Supervisa las acciones realizadas por la UGEL, relacionadas al trabajo remoto. Entre otros que contempla el Decreto.

Responsabilidades de la UGEL:

1. Monitorear y supervisar el cumplimiento de lo dispuesto por el Minedu y DRE, a través de fichas de monitoreo.
2. Complementar los recursos y materiales educativos.
3. Establecer el medio de comunicación con las IIEE.

1.3.2.3. Derecho comparado

1.3.2.3.1. El caso de Chile

En el caso de Chile, también se implementó normativa que permita la realización de trabajo remoto para la educación básica, en dicho caso corresponde a la Ley 20370, ley marco de educación chilena.

En dicha ley, se establece que la jornada del profesor debe adecuarse a las necesidades del estudiante, pero respetando el total de horas mensuales, sin quitar el juicio subjetivo de que el mismo puede extenderse para brindar soluciones a las consultas de los estudiantes.

Con respecto a sus remuneraciones, las mismas no sufren modificación alguna, ni incremento, ni disminución, puesto que, la ley solo indica los medios necesarios para realizar el trabajo remoto de enseñanza.

1.3.2.3.2. El caso de Colombia

La ley marco de educación en Colombia corresponde al 115, donde el objeto de la ley es brindar el concepto de educación, el concepto de profesor, los principios éticos y el ámbito de aplicación.

Asimismo, en el marco de emergencia sanitaria se tiene la resolución ministerial 236/01, en el cual se presenta los procedimientos de aplicación de mecanismos virtuales para el trabajo remoto, indicando que es un mecanismo de transitorio, que la educación solo debe utilizar las tecnologías como apoyo, donde el profesor debe ser capacitado constantemente, y monitoreado, indicando, que debe cumplir el 100% de sus horas académicas, dentro de las cuales están absolver las consultas tanto de los estudiante como los apoderados.

Por su parte, la resolución 1717/04 del ministerio de educación, manifiesta que, la remuneración debe ser la misma, dado que solo se ha modificado la modalidad de enseñanza, y el profesor sigue cumpliendo con sus horas respectivas, dejando en ambigüedad la fiscalización de horas extras.

En síntesis, tanto la regulación chilena y colombiana existe vacíos en referencia si el docente cumple más allá de su jornada laboral cargando no solo con costos económicos, sino también con costos psicológicos, pues una de las desventajas que tiene el trabajo remoto es su afectación a la salud mental.

1.3.2.3.3. El caso de Ecuador

La ley marco de educación corresponde a la Ley orgánica de educación intercultural, en el cual se establece los principios rectores de la educación básica del país, como el ámbito de aplicación y remuneración de los integrantes del sistema educativo ecuatoriano.

Con respecto al trabajo remoto, se tiene al acuerdo N° Mineduc – ME .2020-0009 - A, en el artículo 20, se establece que, el Ministerio de educación es el encargado de facilitar los medios pertinentes a los profesores, donde el mismo debe cumplir con el 100% de las horas establecidas en el contrato, pudiendo extender según la necesidad de los estudiantes, la remuneración no varía al ser un caso excepcional.

1.3.2.3.4. El caso de Bolivia

La ley N° 070 - Avelino Siñani, ley marco de educación boliviana es modificado en el sentido de los medios a utilizar para la oferta educativa básica, donde se cambia a un mayor uso de las tecnologías, ello a través de la reforma educativa 1575, indicando que el docente debe estar a disposición de las necesidades del estudiante, dejando en ambigüedad el cumplimiento de la jornada laboral.

1.3.2.3.5. El caso de Finlandia

Finlandia al ser el país de referencia en temas educativos, también tuvo que modificar la modalidad de oferta, al trasladarse al modelo tecnológico, no obstante, en dicho país en la ley orgánica de educación ya se estipulaba con anterioridad la metodología que muchos países recién están aplicando, no afectando mucho a dicho sistema, sin embargo, las horas de trabajo no han sido suficiente para muchos educadores.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo -2020?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué herramientas de aprendizaje utiliza el docente durante el trabajo remoto?
- ¿Cuenta con los dispositivos tales como PC, TV, Smartphone, Laptop, celulares para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota?
- ¿Cuenta con datos móviles, servicio de internet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota?
- ¿Cuántas horas pedagógicas trabajan de manera remota en comparación con el presencial?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

1.5.1. Justificación Social

La aparición de esta enfermedad mortal cambió nuestras vidas en todo el globo, sobre en la educación con ella toda la aplicación de los procesos pedagógicos, cambiando de manera impensada la práctica docente, desterrándolos del lugar donde más les agradaba estar, interactuando de manera física con los adolescentes y jóvenes, de este modo llevarlos a un plano inhumano donde ni siquiera pudieron abrazar, jugar, reír, atender a las necesidades de cada alumno.

Es por ello que, el presente estudio reviste de gran importancia porque permitió reconocer como éste mal ha arrebatado los ambientes pedagógicos, las herramientas didácticas, los recursos humanos, replanteando nuevas herramientas, exigencias, tiempos, horarios, y los estilos de labor al que ya estaban

amoldados, pero; sobre todo a los estudiantes con los cuales dinamizaban el proceso pedagógico interactuando de manera permanente con ellos.

1.5.2. Justificación jurídica

Desde el punto de vista jurídico, el presente trabajo de investigación es importante dado que, nos permitió reconocer que, según el principio de legalidad, los derechos y obligaciones de los docentes están amparadas principalmente en la Constitución Política del Perú, en Ley N°28044, ley general de educación, así como la ley de reforma magisterial N° 29994, norma que garantiza de un lado, los deberes dado que el docente cumple de forma eficaz los procesos de aprendizaje de los alumnos, asumiendo con mucha responsabilidad el desarrollo de los contenidos curriculares, la gestión docente, la planificación curricular, actividad en aula, entre otros. A pesar de ello sus derechos; fueron trasgredidos, porque muchos no recibieron formación y capacitación permanente, no han tenido condiciones favorables para trabajar, el bienestar de muchos de ellos quedó relegado, no respetaron su jornada laboral semanal – mensual, aun siendo esta institución JEC, de acuerdo a la RV N°216 – 2020 el docente debió trabajar 45 horas semanal, 9 horas diarias, pero en estas circunstancias de aislamiento trabajó el doble, es decir 18 horas diarias, y 90 horas a la semana.

1.5.3. Justificación metodológica

Los resultados que derivaron como producto de esta investigación permitieron analizar la condición jurídica de los docentes, el exceso de trabajo al que fueron sometidos, las condiciones en las que laboraron, la insistencia a la preparación y capacitación por parte de las autoridades competentes, así como la falta de dotación de medios y recursos para que ellos puedan desempeñar sus funciones de manera pertinente. También servirá como fuente de información a los lectores e investigadores de la rama del derecho.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo - 2020.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Las herramientas de aprendizaje; power point, Google Docs y Drive, WhatsApp, zoom, Google Meet, Padlet, Kahot, han sido utiliza el docente durante el trabajo remoto.
- Los docentes cuentan con dispositivos como PC, TV, Smartphone, Laptop, celulares para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota.
- Los docentes cuentan con datos móviles, servicio de internet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota.
- Los docentes trabajan horas extras de manera remota en comparación con las horas presenciales.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo -2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Conocer las herramientas de aprendizaje utilizadas por el docente durante el trabajo remoto.

- Identificar los dispositivos; tales como PC, TV, Smartphone, Laptop, celulares para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota.
- Conocer si cuentan con datos móviles, servicio de internet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota.
- Determinar las horas pedagógicas trabajadas de manera remota en comparación con el trabajo presencial.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

En la presente tesis según la finalidad, se asumió el tipo de investigación Descriptivo – Correlacional, paradigma positivista, enfoque cuantitativo, estos estudios estuvieron orientados a registrar datos cuantificables para luego ser analizados e interpretados.

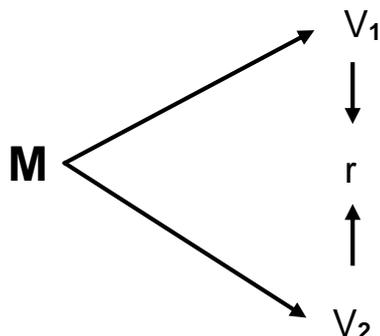
El positivismo es una epistemología híbrida que combina el racionalismo con el empirismo y la lógica deductiva con la lógica inductiva, además fue nombrado hipotético deductivo, cuantitativo, experimental - analista y racionalista (Pérez, 2015).

Mientras que los estudios descriptivos consisten en la caracterización de un realizado, fenómeno, sujeto o conjunto, con el objeto de entablar su composición o comportamiento (Arias, 2012).

3.1.2. Diseño

Así mismo en lo referido en la metodología como parte del trabajo, se ha considerado el diseño No – Experimental, porque durante el desarrollo de la tesis no se logró manipular deliberadamente ninguna variable. Sin embargo, por su dimensión temporal y espacial se empleó también el diseño Transeccional “los diseños transeccionales o transversales sirven para recolección de datos en un tiempo único” (Hernandez, 2018).

Atendiendo al tipo de investigación el diseño es el siguiente:



3.2. Población y muestra.

3.2.1. Poblacion

La población muestral estuvo constituida por 23 docentes. La muestra coincide con la población por ser finita y la constituyen el número de docentes antes indicado.

3.2.2. Muestra

Por ser una población finita se trabajó con los 23 educadores. Dentro del estudio fueron incluidos solo docentes, dado que ellos trabajaron bajo la modalidad remota, y fueron excluidos los demás trabajadores por no estar vinculados con la docencia.

3.3. Variable y operacionalización.

Variable independiente

Trabajo Remoto

Posee naturaleza de prestar un servicio bajo la subordinación de presencia personal del colaborador en su residencia en su defecto en los lugares que permita el aislamiento, donde es empleado distintos medios o herramientas que admiten realizar las labores en un lugar distinto al centro laboral, con la condición que el mismo sea aplicable dada las condiciones del trabajo. (Escobedo, 2020)

Con respecto al servicio remoto, el director con el equipo directivo jerárquico y los profesores son los llamados a verificar y las formas en que se prestarán los

servicios educativos no presenciales, cuyo primer paso es determinar las condiciones de las rutas de comunicación que cuentan las IIEE, para posterior seleccionar el mecanismo más idóneo para la comunicación entre los participantes de la IIEE, culminando con el seguimiento y apoyo constante de los medios aplicados.

Variable Dependiente

Vulneración de la Jornada Laboral

La jornada de trabajo deben perseguir y adecuarse a las necesidades como demandas de los estudiantes, cumpliendo siempre lo establecido como jornada conforme lo señala la norma vigente.

En otras palabras, el dictado de clases y absolución de consultas deben recaer dentro de la jornada laboral semanal preestablecida. En caso de ser profesor contratado, se debe considerar lo máximo establecido en el contrato.

La UGEL debe comunicar las modificaciones del lugar de la prestación del servicio, donde la comunicación debe emplear los medios que acrediten la comunicación personal, entre institución y docente.

Tabla 2

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	
V1 Trabajo remoto	Medios y herramientas informáticas que operativizaron las labores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redes ▪ Televisión ▪ Radio ▪ Internet (correo) 	05		
	Mecanismos de preparación, supervisión y acompañamiento en la operativización de las labores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto capacitación ▪ Capacitación institucional 	05		
	Dispositivos utilizados en la realización de las labores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Televisor ▪ Teléfono móvil ▪ PC ▪ Laptop ▪ Tablet 	05	Encuesta cuestionario	por
	Acceso a sistemas, plataforma o aplicativos informáticos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datos móviles ▪ Servicio de internet ▪ Aula virtual 	05		
V2 Vulneración de la jornada laboral	Horas asignadas para la realización de las labores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horas diarias ▪ Horas semanales ▪ Horas extras 	05		
	Reportes antes, durante y después de la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al sub director ▪ A los coordinadores 	05	Encuesta cuestionario	por
	Atención a la demanda académica – familiar dentro y fuera de la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acompañamiento y retroalimentación dentro de la jornada laboral 			

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acompañamiento y retroalimentación fuera de la jornada laboral ▪ Absolución de consultas a los padres dentro de la jornada laboral ▪ Absolución de consultas a los padres fuera de la jornada laboral ▪ Trabajo sábados y domingos. 	05
Incremento de gastos durante su jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En energía eléctrica ▪ Gastos fijos en internet ▪ Estado de los equipos ▪ Canasta familiar. ▪ Tiempo para la familia. 	05

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La encuesta

Como parte de la metodología fueron seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investigó, dentro de ellas la *encuesta*, que implicó una interrogación escrita via virtual, orientada a recoger información de los docentes respecto al trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral, teniendo como instrumento al cuestionario en la que se formuló 40 preguntas con respuestas dicotómicas, la misma que fue suministrada de manera virtual a través de Google Forms.

Técnica de gabinete virtual

También se utilizaron las técnicas de gabinete virtual, como el fichaje; dentro de este las de resumen, textuales, bibliográficas, de análisis, etc. Dentro del proceso de Validez el instrumento de recojo de información fue sometido a prueba con expertos, quienes reunieron las condiciones de juicio de expertos (03 especialistas en derecho) quienes inicialmente calificaron el instrumento y recomendaron las modificaciones a su diseño y estructura.

Confiabilidad de los instrumentos

De igual importancia se trabajó el nivel de confiabilidad del instrumento a través de una prueba piloto, determinándose el alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Validacion de los instrumentos

Estuvo determinada por juicio de expertos (03 especialistas) quienes pusieron a prueba dicho instrumento para su posterior aplicación.

3.5. Procedimiento de análisis de datos.

Como parte del procesamiento, análisis, y organización de la información bajo el enfoque cuantitativo, se empleó el software Spss versión 24, cuyos resultados luego de ser sistematizados se presentan en tablas, las mismas que contienen la descripción y la interpretación para su mayor entendimiento.

3.6. Criterios éticos

Dentro de la investigación se ha tomado en cuenta los principios éticos e informe de Belmont orientado protección de las personas que participan de la investigación, el autor sostiene que, la soberanía de una persona es respetada una vez que se le reconoce el derecho a conservar aspectos, a hacer elecciones y a hacer ocupaciones fundamentadas en valores y creencias individuales (Siurana, 2010).

En ese sentido se respetó la participación voluntaria las opiniones de los docentes conforme a sus valores e ideales para participar del estudio, de otro lado respecto a la no maleficencia, no se causó daño alguno a los participantes; se les dio a conocer que no correrían ningún tipo de riesgo, fueron tratados de manera justa y equitativa, acorde a los derechos ganados como profesionales de la educación.

De la misma manera para el suministro del instrumento de recojo de datos se solicitó a cada uno el consentimiento informado, el mismo que fue canalizado a través de la autorización directa con el director del plantel.

3.7. Criterios de rigor científico

El rigor de científicidad se determinó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach. Utilizado para evaluar fiabilidad o la homogeneidad de las cuestiones o ítems, es común utilizarlo una vez que hablamos de alternativas de respuestas politómicas (Santos, 2017) en consecuencia, se aplicó el 40% de la muestra para piloto.

$$a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde

k = es el número de ítems del cuestionario

s_i^2 = es la varianza de las puntuaciones en el ítem i ,

s_T^2 = es la varianza de las apreciaciones generales del cuestionario.

III. RESULTADOS

3.1. Presentacion de los resultados

Tabla 3

Alfa - Prueba Piloto, Resumen de procesamiento de casos

Prueba piloto		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

En la tabla 3 se puede apreciar el resumen de la prueba piloto luego de haberse realizado ésta con 10 docentes de la I.E “Ramon Castilla” Pucalá – Chiclayo.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,874	,858	34

En la tabla 4 se observa el estadístico de fiabilidad, de Alfa de Cronbach, comprendida entre 0,80 y 1,00, lo cual significa que existe un alto grado de confiabilidad.

Tabla 5*Distribución de la población según Género*

Género	Recuento	% de N columnas
Masculino	11	47,8%
Femenino	12	52,2%
Total	23	100%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

De acuerdo a la tabla 5, el 47,8% de docentes son de género masculino, y 52,2% son de género femenino, como se puede apreciar lo que existe mayor presencia de docentes mujeres en la institución educativa.

Tabla 6*Distribución de la población según la edad*

Edad	Recuento	% de N columnas
(20-35)	4	17,4%
(35-45)	6	26,1%
(45-55)	7	30,4%
(55 a más)	6	26,1%
Total	23	100 %

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la tabla 6 se observa que el 30,4% de docentes tienen de 45 – 55 años de edad, el 26,1% entre 35 – 45 años, así como docentes que tienen de 55 años a más. Como se puede apreciar existe un 17,4% de población joven cuyas edades están comprendidas entre 20 – 35 años.

Tabla 7

Análisis de la dimensión: Medios y herramientas informáticas que operativizaron las labores.

Dimensión		Recuento	% de N columnas
He utilizado las redes sociales para apoyar mi labor pedagógica.	Sí	21	91,3%
	No	2	8,7%
Considero que la red más utilizada para comunicación fue el WhatsApp.	Sí	23	100,0%
	No	0	0,0%
Por la diversidad de alumnos me he apoyado de la televisión, para llevar a cabo mis clases.	Sí	15	65,2%
	No	8	34,8%
Por la diversidad de alumnos me he apoyado de la radio, para llevar a cabo mis clases.	Sí	5	21,7%
	No	18	78,3%
Por la naturaleza del trabajo virtual he utilizado Google meet o zoom.	Sí	19	82,6%
	No	4	17,4%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Los resultados en esta tabla reflejan que el 100% de docentes considera haber utilizado el WhatsApp como medio de comunicación. El 91,3% de ello ha utilizado las redes sociales para apoyar su labor pedagógica, el 65,2% se ha apoyado de la televisión, para llevar a cabo sus clases. Un gran número que representa el 78,3% se ha apoyado de la radio para hacer sus clases. Finalmente, el 82,6% ha utilizado Google meet o zoom, solo el 8,7% manifiesta no haber usado las la redes sociales para apoyar su labor pedagógica.

Tabla 8

Análisis de la dimensión: Mecanismos de preparación, supervisión y acompañamiento en la operativización de las labores.

Dimensión		Recuento	% de N columnas
Estuve preparado (a) para asumir esta modalidad de trabajo.	Sí	14	60,9%
	No	9	39,1%
He recibido capacitación por parte de la institución para asumir esta modalidad de trabajo.	Sí	14	60,9%
	No	9	39,1%
He recibido capacitación de la UGEL/MINISTERIO para asumir esta modalidad de trabajo.	Sí	18	78,3%
	No	5	21,7%
Me he autocapacitado para enfrentar esta nueva forma de trabajo.	Sí	22	95,7%
	No	1	4,3%
Ha tenido dificultades para insertarme a esta nueva modalidad de trabajo.	Sí	12	52,2%
	No	11	47,8%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En esta dimensión el 95,7% de los docentes indicó que; se ha autocapacitado para enfrentar esta nueva forma de trabajo, mientras que el 78,3% señaló haber recibido capacitación de la UGEL/MINISTERIO, para asumir esta modalidad de trabajo. Del mismo modo el 60,9% de docentes estuvo preparado para asumir esta modalidad de trabajo, así como también el 60,9% de docentes recibió capacitación de la institución para asumir esta modalidad de trabajo. Pero esta tabla refleja que el 52,2% de docentes ha tenido dificultades para insertarse a esta nueva modalidad de trabajo.

Tabla 9*Análisis de la dimensión: Dispositivos utilizados en la realización de las labores*

Dimensión		Recuento	% de N columnas
He contado con un televisor para operativizar las clases con mis alumnos.	Sí	18	78,3%
	No	5	21,7%
He contado con teléfono móvil (celular Smartphone) para operativizar las clases con mis alumnos.	Sí	22	95,7%
	No	1	4,3%
He contado con una PC actualizada para operativizar las clases con mis alumnos.	Sí	15	65,2%
	No	8	34,8%
He contado con una laptop para operativizar las clases con mis alumnos.	Sí	20	87,0%
	No	3	13,0%
He contado con una Tablet para operativizar las clases con mis alumnos.	Sí	5	21,7%
	No	18	78,3%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la tabla 9 se puede observar que el 95,7% de docentes de la institución educativa “Ramon Castilla” ha contado con teléfono móvil (celular Smartphone) para operativizar las clases con sus alumnos, solo un 4,3% no ha tenido teléfono móvil para sus clases. También esta tabla refleja que solo un 87,0% de docentes ha contado con una laptop para hacer sus clases. Así mismo el 78,3% de docentes ha contado con un televisor para desarrollar sus clases, un 65,2% de ellos conto con una PC para sus clases, y solo un 21,7% de los docentes ha tenido Tablet para desarrollar sus clases.

Tabla 10*Análisis de la dimensión: Acceso a sistemas, plataforma o aplicativos informáticos*

Dimensión		Recuento	% de N columnas
He sido beneficiada (o) con datos móviles para llevar a cabo mis clases.	Sí	8	34,8%
	No	15	65,2%
He sido beneficiada (o) con servicio de internet para llevar a cabo mis clases	Sí	4	17,4%
	No	19	82,6%
La Institución Educativa cuenta por plataforma virtual.	Sí	12	52,2%
	No	11	47,8%
He tenido acceso a aplicativos de comunicación virtual institucional meet o zoom.	Sí	20	87,0%
	No	3	13,0%
He sido beneficiada (o) con una laptop – maestro para llevar a cabo mis clases.	Sí	4	17,4%
	No	19	82,6%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la tabla 10 se aprecia que el 87,0% de docentes de la institución educativa “Ramon Castilla” ha tenido acceso a aplicativos de comunicación virtual meet o zoom de la institución, además el 82,6% no sido beneficiada (o) con servicio de internet para el desarrollo de sus clases, también el 82,6% de docentes ha sido beneficiada (o) con una laptop – maestro para llevar a cabo mis clases. De otro lado el 52,2% señalo que la Institución Educativa cuenta por plataforma virtual. Finalmente, solo el 34,8% de los docentes ha sido beneficiada (o) con datos móviles para sus clases cosa que no ocurre con el 65,2% de maestros que señalo que no conto con datos móviles para poder hacer sus clases.

Tabla 11*Análisis de la dimensión: Horas asignadas para la realización de las labores*

Dimensión		Recuento	% de N
Cumpló con mis 9 horas de jornada laboral diaria.	Sí	22	95,7%
	No	1	4,3%
Cumpló con mis 45 horas de jornada laboral semanal.	Sí	23	100,0%
	No	0	0,0%
Mis horas de jornada laboral diaria han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota.	Sí	16	69,6%
	No	7	30,4%
Mis horas de jornada laboral semanal han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota.	Sí	8	34,8%
	No	15	65,2%
Siento que mis derechos como docente en razón a mi jornada laboral han sido vulnerados.	Sí	18	78,3%
	No	5	21,7%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la tabla 11 se puede observar que el 95,7% de los docentes cumple con 9 horas de jornada laboral diaria, solo 4,3% es decir 1 docente señaló que no; por otro lado 100% de maestros cumple 45 horas de jornada laboral semanal, mientras que el 69,6% de educadores expresó que sus horas de jornada laboral diaria han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota. Sin embargo, el 65,2% de docentes indicó que sus horas de jornada laboral semanal NO han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota. Finalmente, el 78,3% (18) docentes respondió que sus derechos como docente en razón a su jornada laboral han sido vulnerados.

Tabla 12*Análisis de la dimensión: Reportes antes, durante y después de la jornada laboral*

Dimensión		Recuento	% de N columnas
Envío mi planificación de clase en el tiempo estipulado.	Sí	14	60,9%
	No	9	39,1%
Recibo orientaciones de la planificación de clase enviada en tiempos estipulados y las mejoro.	Sí	15	65,2%
	No	8	34,8%
Realizo las coordinaciones con estudiantes y padres previo a la ejecución de la planificación.	Sí	19	82,6%
	No	4	17,4%
Sistematizo los logros, dificultades y necesidades de los estudiantes e informo de manera oportuna y planteo estrategias.	Sí	22	95,7%
	No	1	4,3%
Informo sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes de manera oportuna.	Sí	14	60,9%
	No	9	39,1%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la tabla 12 se estima que el 95,7% de docentes sistematiza los logros, dificultades y necesidades de los estudiantes e informa de manera oportuna y plantea estrategias, el 82,6% de docentes realiza coordinaciones con estudiantes y padres previo a la ejecución de la planificación. Mientras que 65,2% de docentes ha recibido orientaciones de la planificación de clase enviada en tiempos estipulados y las mejoró, un 60,9% de docentes cumple con el envía de clases de acuerdo al tiempo estipulado. Finalmente, el 60,9% de docentes cumple con informar sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes de manera oportuna.

Tabla 13

Análisis de la dimensión: Atención a la demanda académica – familiar dentro y fuera de la jornada laboral.

Dimensión	Recuento	% de N columnas
Es excesivo el tiempo que dedico a los estudiantes en el proceso de retroalimentación.	Sí 17 No 6	73,9% 26,1%
Es excesivo el tiempo que dedico a los padres de familia en la absolución de inquietudes.	Sí 21 No 2	91,3% 8,7%
En varias ocasiones he atendido a los padres de familia los sábados y domingos.	Sí 17 No 6	73,9% 26,1%
En varias ocasiones he atendido a los alumnos los sábados y domingos.	Sí 20 No 3	87,0% 13,0%
En varias ocasiones he tenido trabajo colegiado con los docentes los sábados y domingos.	Sí 6 No 17	26,1% 73,9%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la tabla 13 se observa que el 91,3% de los docentes indico que ha sido excesivo el tiempo que dedico a los padres de familia en la absolución de inquietudes, el 73,9% de maestros señalo que en varias ocasiones ha atendido a los padres de familia los sábados y domingos, mientras que el 87,0% de docentes en varias ocasiones ha atendido a los alumnos los sábados y domingos. Además, el 73,9% de maestros expresó que fue excesivo el tiempo que dedicó a los estudiantes en el proceso de retroalimentación, así como atención a los padres de familia solo 6 docentes dijeron que no han atendido los sábados y domingos a los padres de familia.

Tabla 14*Análisis de la dimensión: Incremento de gastos durante su jornada laboral.*

Dimensión	Recuento	% de N columnas
Se ha incrementado el consumo de energía con esta modalidad de trabajo.	Sí 7	30,4%
	No 16	69,6%
Se ha incrementado el consumo de datos con esta modalidad de trabajo.	Sí 8	34,8%
	No 15	65,2%
Se han dañado mis equipos y dispositivos con las que trabajaba en esta modalidad de trabajo remoto.	Sí 15	65,2%
	No 8	34,8%
El presupuesto de mi canasta familiar ha sido perjudicado durante esta modalidad de trabajo.	Sí 19	82,6%
	No 4	17,4%
El tiempo dedicado para la familia ha sido alterado durante esta modalidad de trabajo.	Sí 7	30,4%
	No 16	69,6%

Nota: Encuesta aplicada a docentes

En la presente tabla los resultados reflejan que el 82,6% de docentes se ha visto afectada en su presupuesto de su canasta familiar y ha sido perjudicado durante esta modalidad de trabajo, el 65,2% notifico que se durante el trabajo remoto se han dañado sus equipos y dispositivos con las que trabajaba. Lo importante en esta dimensión es que el 69,6% de los docentes ha dedicado tiempo a su familia y el trabajo remoto no ha sido alterado durante esta modalidad de trabajo.

Tabla 15*Correlación entre Trabajo Remoto y Vulneración de la jornada laboral*

		Trabajo Remoto	Vulneración de la jornada laboral
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Vulneración de la jornada laboral	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se observa la correlación entre el Trabajo Remoto y Vulneración de la Jornada Laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá, habiéndose encontrado un nivel de correlación de significancia alto ya que está por debajo de 0,01 o 1%, con índice comprendido entre 0,60 y 0,80 por ello, encontramos a ,789** como una correlación positiva.

3.2. Discusión de resultados

En este apartado se presentan los hallazgos generales, los que se discuten utilizando la teoría y los estudios precedentes. El propósito del presente informe de investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla”, encontrándose como resultado un nivel de correlación de significancia alto. Con características análogas se encontró la investigación de (Ardini et al., 2020) en la que, los investigadores dan a conocer que el 98,2% de docentes manifiestan un incremento sustantivo en el tiempo destinado a la actividad laboral en este contexto. Puntualizan además que el 88,3% de docentes afirma que esta modalidad de trabajo virtual les demanda más tiempo para desarrollar sus tareas pedagógicas. Del mismo modo guarda vínculo con el trabajo de (Galvis et al., 2021), estos autores dan cuenta que, la carga laboral en la función de los docentes bajo la modalidad de trabajo en casa, tiene características en los siguientes aspectos; uno de los más importantes es el horario laboral, puesto que este se aumenta en un promedio de 3 a 5 horas diarias, que en total son 15 a 25 horas semanales, las cuales no son reconocidas monetariamente, hechos que también se da en la institución donde se levantó el estudio. Sin embargo discrepo con la investigación de Holguín (2021), quien en su tesis “Percepción del docente acerca de educación en línea en el marco de la emergencia Covid-19 caso 06”, refiere que, en relación de la apreciación de docentes quienes hacen una comparación de sus experiencias de E – A virtual, según lo expresado por éstos educadores ecuatorianos, prefieren trabajar presencialmente debido a que, en la modalidad en línea el avance de contenidos es más lento y preparar las clases virtuales demanda mayor tiempo y dedicación. En el Perú esta realidad es distinta, toda vez que el maestro tiene que correr con el desarrollo de contenidos, por un lado, además por el cumplimiento de la planificación curricular, por la exigencia de las autoridades de la institución, por los padres quienes siempre se quejan que los alumnos no están haciendo nada; y por los gastos que hacen las familias de los estudiantes para conectarse a las clases a través de video conferencias zoom o meet.

Dentro del marco de la ley en este estudio se ha considerado pertinente tomar dentro de ésta discusión a la Ley 20370, ley marco de educación chilena, estudio que guarda relación con el presente informe de investigación, al señalarse en ésta norma que; la jornada del profesor chileno debe adecuarse a las necesidades del estudiante, pero respetando el total de horas mensuales, sin quitar el juicio subjetivo de que el mismo puede extenderse para brindar soluciones a las consultas de los estudiantes, hecho que no ocurre en nuestro suelo patrio. Sin embargo, las políticas colombianas en el marco de emergencia sanitaria (resolución ministerial 236/01), presenta los procedimientos de aplicación de mecanismos virtuales para el trabajo remoto, indicando que es un mecanismo transitorio, que la educación solo debe utilizar las tecnologías como apoyo, donde el profesor debe ser capacitado constantemente, y monitoreado, indicando que, debe cumplir el 100% de sus horas académicas, dentro de las cuales están absolver las consultas tanto de los estudiante como los apoderados.

En cuanto a los resultados del trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral la tabla 16 nos muestra un nivel de correlación de significancia alto ya que está por debajo de 0,01 o 1%, con índice comprendido entre 0,60 y 0,80 por ello, encontramos a ,789** como una correlación positiva. En efecto estos resultados concuerdan con el análisis obtenido en la investigación de (Becher, 2020) quien manifiesta que, en una encuesta a 5 mil docentes de toda la provincia de Buenos Aires se verificó que un 91,6% de docentes incrementaron el tiempo de trabajo durante la pandemia, un 57,3% respondió que su jornada laboral semanal aumentó más de 6 horas, falta de medios tecnológicos en un 43% y un 36,3% que cuenta espacios adecuados de trabajo en su casa. En consecuencia, Paredez, (2020) señala entre las desventajas del trabajo remoto; la organización deficiente, esto se debe a que el ambiente no es el adecuado, o por no estar en los horarios de trabajo y descanso establecidos, así como la acumulación de trabajo, esto está relacionado con una deficiente organización de horarios, problemas de comunicación, dado que la comunicación vía virtual no refleja fielmente lo que se pretende comunicar, siendo un mensaje poco fluido con sus pares de su centro laboral y el incremento de gastos, como se había indicado, al no existir compensación por gastos adicionales que asume el colaborador, terminando, afecta de cierta forma su presupuesto y economía familiar.

Es por ello que el trabajo remoto en la educación es una alternativa ante la situación existente, no teniendo implicancia en la estructura de la oferta educativa, donde el objetivo es brindar de forma temporal las herramientas necesarias para el óptimo desenvolvimiento de la educación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- a) Existe relación entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral lo que se denota en una correlación de significancia alto ya que está por debajo de 0,01 o 1%, con índice comprendido entre 0,60 y 0,80 por ello, se encontró a ,789** como una correlación positiva, lo que estaría implicando que esta modalidad de trabajo remoto está vulnerando la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramon Castilla” de Pucalá.
- b) El WhatsApp es la herramienta de aprendizaje más utilizado según refieren el 100% de educadores, el 91,3% de ello ha utilizado las redes sociales para apoyar su labor diaria de aula.
- c) Se encontró un 95,7% de profesores ha utilizado teléfono móvil (celular Smartphone) para sus clases, el 87,0% ha hecho clases con una laptop, mientras que un 78,3% se apoyó de un televisor para sus actividades de aula, y finalmente el 65,2% conto con una PC para tal fin.
- d) El 87,0% de docentes ha tenido acceso a aplicativos de comunicación virtual meet o zoom institucional, solo el 34,8% de los docentes ha sido beneficiada (o) con datos móviles para sus clases el 65,2% de maestros señalo que no conto con datos móviles para poder hacer sus clases.
- e) Finalmente, el 95,7% de los docentes cumple con 9 horas de jornada laboral diaria, el 100% de maestros cumple 45 horas de jornada laboral semanal, mientras que el 69,6% de educadores expresó que sus horas de jornada laboral diaria han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota y para finalizar el 78,3% (18) docentes respondió que sus derechos como docente en razón a su jornada laboral han sido vulnerados.

RECOMENDACIONES

- a) A las autoridades de la Institución Educativa “Ramon Castilla” Pucalá, quienes deben buscar estrategias para que el trabajo remoto sea modular o por bloques a efectos de que los alumnos puedan disfrutar, aprender y formarse y tengan menos gastos, y los docentes no se vean vulnerados en su jornada laboral por la enorme cuota de tiempo que emplean para el trabajo remoto.
- b) El director de la Institución Educativa “Ramon Castilla” Pucalá, dentro de sus facultades debe gestionar ante la Unidad de Gestión Educativa local e Institutos Tecnológicos de formación en Computación e Informática, un pull de profesionales para capacitar a los docentes en el dominio de herramientas digitales para el trabajo remoto, de este modo hacer que los docentes no sigan gastando tanto dinero en autocapacitación.
- c) El representante de la institución debe celebrar convenios con operadores como; Bitel, Movistar, Entel, Claro para que oferten combos, tríos, planes, programas etc., de gran cobertura tanto para los alumnos, como para los docentes de la institución a su cargo. También que doten con equipos nuevos de alta generación para que alumnos, padres y maestros puedan acceder sin problemas a la conectividad.
- d) El gestor, directivo de esa casa de estudios debe celebrar convenios con las cadenas de mercados peruanos de la región para que los maestros y familias de los estudiantes puedan acceder con un costo racional, pago en cuotas, o al contado a una PC o Laptop para operativizar la labor diaria durante la pandemia.
- e) Los docentes deben seguir fortaleciendo sus habilidades y capacidades en el dominio de las herramientas tecnológicas a favor de los alumnos, y seguir trabajando via teleconferencia Zoom o Meet, que es la mas convencional y la mas utilizada por los alumnos de la institución educativa durante esta etapa de pandemia mundial.

REFERENCIAS

- Acosta, A. y Muñoz, J. (2020). *Lecciones Aprendidas Del Trabajo Remoto De Equipos Agilistas por la Pandemia CoViD -19*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN Colombia Bogotá. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alexander, B. (2020, abril 20). Coronavirus and higher education resources. Obtenido de Blog. Alexander: <https://bryanalexander.org/coronavirus/coronavirus-and-higher-education-resources/>
- Ardini, C. et al., (2020, julio). *Docencia en tiempos de coronavirus: una mirada al trabajo docente y la experiencia educativa en entornos virtuales en el marco del ASPO por la pandemia COVID-19*. Publicación Digital. Mutual Conexión. Facultad de Ciencias de la Comunicación Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/15887>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Episteme, República Bolivariana, Caracas Sexta Edición. 9 – 143, p. 24.
- Becher, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina). *Revista Científica Educ@ção*. Vol 4. N°8. 122 - 145 https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/122867/CONICET_Digital_Nro.88cb05e0-ce56-4f9f-9180-7774e18bf70e_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Benavides. (2020, noviembre 9). Este es el horario de trabajo remoto y presencial para empleados públicos [Informe 1529-2020-Servir-GPGSC. Obtenido de

LP Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/horario-trabajo-remoto-presencial-empleados-publicos-informe-1529-2020-servir-gpgsc/>

CEPAL, (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID – 19. *Informe COVID -19 CEPAL – UNESCO*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Defensoría del Pueblo (2020, agosto 19). La educación frente a la emergencia sanitaria brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad. *Serie Informes Especiales N° 027-2020-DP*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf)

[DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf)

Escobedo, A. (2020, marzo 16). Diferencias entre “teletrabajo” y “trabajo remoto”. Obtenido de lp Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>

Fernández, C. (2020, junio 4). Jornada regulada y herramientas virtuales, el acuerdo paritario docente en pandemia. *Perfil*.

<https://www.perfil.com/noticias/politica/pandemia-coronavirus-acuerdo-paritario-docente-jornada-laboral-regulada-acceso-herramientas-virtuales.phtml>

Galvis López, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J., (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>

García, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. *Revista UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia España*. 24(1), pp. 09 - 32
<http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/28080/21886>

Guevara, N. (2020). *Garantizar la educación hoy para la reducción de brechas del mañana*. Dialogar en pandemia: cómo mantener la reflexión y acción en tiempos de crisis.

<https://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12833/2140/Dialogar%20en%20Pandemia.pdf;jsessionid=25322BE19662642C4325994B2F78BB43?sequence=1>

Gutiérrez, A. (2020, marzo 2). Educación en tiempos de crisis sanitaria: pandemia y educación. *Revista Praxis*. Vol 16 (1). Santa Martha 7 – 10.

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/3040/2678>

Holguín, V. (2021). *Percepción de docentes acerca de educación en línea en el marco de la emergencia Covid-19 caso 06*. [Tesis de Maestría, Universidad Casa Grande].

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2652>

Llerena, R. y Sánchez, C. (2020). Educación rural en el Perú, entre la desigualdad y la pandemia: desafíos para la educación virtual. *Revista Presencia*. Artículo presencia. Miradas desde y hacia la educación, n.5. Montevideo – Uruguay

<https://www.stellamaris.edu.uy/revistapresencia/wp-content/uploads/2020/12/Renato-Alonso.pdf>

Lugo, M. et al., (2020, setiembre 2). Políticas digitales en educación en tiempos de Pandemia: desigualdades y oportunidades para América Latina. N°73, Número especial: Mirando al futuro de la Tecnología Educativa. *Revista Electronica de Tecnología Educativa EDUCTEC*. pp. 23 - 36

<https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/1719/769>

- Meo, A. y Dabenigno, V. (2020). Eletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación – RASE*, 14 (1), 103 – 127.
<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
- Montero, E. (2020, abril 27). Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo. *Revista Actualidad Laboral*.
<https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>
- Morales, O. (2020, julio 8). Revalorización de la labor del maestro en días de pandemia. Cambiar el formato educativo presencial por uno virtual no basta en el escenario actual. *Es necesario buscar un sistema que beneficie a los estudiantes, incluso más que las clases tradicionales*. RPP NOTICIAS.
<https://rpp.pe/columnistas/oswaldomorales/revalorizacion-de-la-labor-del-maestro-en-dias-de-pandemia-noticia-1278609>
- Otzen, T. y Manterola, C. (201). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35 (1) 227 – 232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parédez, I. (2020, noviembre 6). La regulación del trabajo remoto es perfectible y mejorable. Algunas ideas a raíz de sus ventajas y desventajas. Obtenido de LP Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/regulacion-trabajo-remoto-perfectible-ventajas-desventajas/>
- Pérez, J. (2015, setiembre 21). *El Positivismo y la Investigación Científica*. *Revista Empresarial*, ICE-FEE-UCSG. Edición N°. 35 vol. 9 – No. 3 p. 29-34.
<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20/16>

- Ramirez, M. (2016). *Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral*. [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, V. et al., (2020). *Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la covid-19*. Vol 9 (2).
<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325/588>
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., de Agüero, M., Hernández, A., Benavides M., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de covid-19: una encuesta a profesores de la unam. *Revista Digital Universitaria (RDU)* Vol. 21, núm. 3 mayo - junio.
<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Siurana, J. (2014). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, N° 22, 121 – 157.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006
- Tejedor, S. et al., (2020, octubre 30). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *RLCS Revista Latina de Comunicación Social* 78, 19 – 40.
<http://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/335/809>
- Tijo, S. (2020). Enseñanza remota de emergencia en ingeniería civil: lecciones aprendidas. Grejley. Obtenido de <https://acofipapers.org/index.php/eiei/>

Toribio, K. (2020, agosto 27). El trabajo remoto en tiempo de COVID-19. Obtenido de Estudio Muñiz: <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>

Trahtemberg, L. (2020, abril 17). Los maestros del Perú merecen más... Los maestros: *Los héroes olvidados y vapuleados*. <https://www.trahtemberg.com/articulos/3574-los-maestros-del-peru-merecen-mas-los-maestros-los-heroes-olvidados-y-vapuleados.html>

Villafuerte, P. (2020, marzo 19). Educación en tiempos de pandemia: COVID-19 y equidad en el aprendizaje. Observatorio de Inovacion Educativa. Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19>

ANEXOS

ANEXO 1. RESOLUCION DE TÍTULO



Pimentel, 20 de abril del 2021

VISTO:

El oficio N° 0201-2021/FD-ED-USS de fecha 20 de abril del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los **Proyectos de Investigación (tesis)**; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 34°: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad"*.
- Artículo 36°: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*.
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*.

Que, visto el oficio N° 0201-2021/FD-ED-USS de fecha 20 de abril del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Derecho, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

RESOLUCIÓN N° 0433-2021/FDH-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	CALLE PEÑA CINTHYA GIANELA	"MODIFICATORIA DEL INC. F -ART. 5 DE LA LEY 30225 PARA MEJORAR GARANTÍAS CONTRACTUALES Y EJECUCIÓN EN ADJUDICACIONES ENTRE GOBIERNOS"
2	CASTILLO MAYANGA MILAGROS CATHERINE	"MODIFICATORIA DE LINEAMIENTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA EFECTIVIZAR CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE LAMBAYEQUE"
3	BENITES ARELLANO DANIEL JHUNIOR CHAFLOQUE CORDOVA NILTON EMILIO	"LA NECESIDAD DE INCORPORAR CRITERIOS DE IDONEIDAD PARA LA ELECCIÓN DE CONGRESISTAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993"
4	DAMIAN SERQUEN ALEJANDRO DANIEL	"DERECHO A LA INVIOABILIDAD DE DOMICILIO Y SU INCIDENCIA EN LA INSPECCIÓN LABORAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO"
5	DIAZ NAVARRO CINDY LISSET	"LA VALORACION DE LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD PARA CATEGORIZAR LA PENA DEL DELITO DE ROBO AGRAVADO"
6	FLORES LAMA DE VIGO DIANA DEL PILAR	"HOMICIDIO CULPOSO DERIVADO DE ACCIDENTES DE TRANSITO BAJO EFECTOS DE SUTANCIAS PSICOTROPICAS EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO, 2019"
7	PISCOYA MONTEZA FELIX ALEXANDER	"VALIDEZ DEL VALOR PROBATORIO DE LOS TESTIMONIOS EN LOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN EFICAZ"
8	SALAZAR CALDERON DANNY	"MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 346.5 DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL PARA LA REGULACIÓN DEL PLAZO EN LA INVESTIGACIÓN SUPLEMENTARIA"
9	TAMAYO PALACIOS MARÍA SOFÍA	"TRABAJO REMOTO Y VULNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E "RAMON CASTILLA" PUCALÁ - CHICLAYO - 2020"
10	VENTURA LLONTOP JACQUELINE MARIANELA	"POLÍTICAS SOCIOJURÍDICAS Y LA VIOLENCIA FAMILIAR DURANTE LA PANDEMIA GENERADA POR COVID EN CHICLAYO - 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

ANEXO 2. CUESTIONARIO VIRTUAL



ENCUESTA VIRTUAL DIRIGIDA A DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS

Sexo: [M] [F]

Edad: [20 - 35] [35 - 45] [45 - 55] [55 a más]

Objetivo:

La presente encuesta tiene por finalidad de recoger información relevante sobre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramon Castilla” – Pucalá.

Instrucciones:

Estimado (a) docente, se le alcanza un cuestionario virtual, estructurada por 40 ítems. Si le pide por favor marcar con un aspa (X) la respuesta que más se aproxime a los aspectos relacionados con el trabajo remoto la vulneración de la jornada laboral.

Ítems:

ÍTEMS	PREGUNTAS	PUNTUACIÓN	
		SI	NO
TRABAJO REMOTO			
DIMENSIÓN: Medios y herramientas informáticas que operativizaron las labores.			
1	He utilizado las redes sociales para apoyar mi labor pedagógica		
2	Considero que la red más utilizada para comunicación fue el WhatsApp		
3	Por la diversidad de alumnos me he apoyado de la televisión, para llevar a cabo mis clases.		
4	Por la diversidad de alumnos me he apoyado de la Radio, para llevar a cabo mis clases.		
5	Por la naturaleza del trabajo virtual he utilizado Google meet o zoom.		
DIMENSIÓN: Mecanismos de preparación, supervisión y acompañamiento en la operativización de las labores.		SI	NO
6	Estuve preparado (a) para asumir esta modalidad de trabajo		
7	He recibido capacitación por parte de la institución para asumir esta modalidad de trabajo.		
8	He recibido capacitación de la UGEL/MINISTERIO para asumir esta modalidad de trabajo.		
9	Me he autocapacitado para enfrentar esta nueva forma de trabajo.		
10	Ha tenido dificultades para insertarme a esta nueva modalidad de trabajo.		
DIMENSIÓN: Dispositivos utilizados en la realización de las labores.		SI	NO
11	He contado con un televisor para operativizar las clases con mis alumnos.		

12	He contado con teléfono móvil (celular Smartphone) para operativizar las clases con mis alumnos.		
13	He contado con una PC actualizada para operativizar las clases con mis alumnos.		
14	He contado con una laptop para operativizar las clases con mis alumnos.		
15	He contado con una Tablet para operativizar las clases con mis alumnos.		
DIMENSIÓN: Acceso a sistemas, plataforma o aplicativos informáticos.		SI	NO
16	He sido beneficiada (o) con datos móviles para llevar a cabo mis clases.		
17	He sido beneficiada (o) con servicio de internet para llevar a cabo mis clases.		
18	La Institución Educativa cuenta por plataforma virtual		
19	He tenido acceso a aplicativos de comunicación virtual institucional meet o zoom.		
20	He sido beneficiada (o) con una laptop – maestro llevar a cabo mis clases.		
VULNERACION DE LA JORNADA LABORAL			
DIMENSIÓN: Horas asignadas para la realización de las labores.			
21	Cumplo con mis 9 horas de jornada laboral diaria		
22	Cumplo con mis 45 horas de jornada laboral semanal		
23	Mis horas de jornada laboral diaria han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota.		
24	Mis horas de jornada laboral semanal han sido incrementadas en este contexto de enseñanza remota.		
25	Siento que mis derechos como docente en razón a mi jornada laboral han sido vulnerados.		
DIMENSIÓN: Reportes antes, durante y después de la jornada laboral			
26	Envío mi planificación de clase en el tiempo estipulado.		
27	Recibo orientaciones de la planificación de clase enviada en tiempos estipulados y las mejoro.		
28	Realizo las coordinaciones con estudiantes y padres previo a la ejecución de la planificación.		
29	Sistematizo los logros, dificultades y necesidades de los estudiantes e informo de manera oportuna y planteo estrategias.		
30	Informo sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes de manera oportuna.		
DIMENSIÓN: Atención a la demanda académica – familiar dentro y fuera de la jornada laboral.			
31	Es excesivo el tiempo que dedico a los estudiantes en el proceso de retroalimentación.		
32	Es excesivo el tiempo que dedico a los padres de familia en la absolución de inquietudes.		
33	En varias ocasiones he atendido a los padres de familia los sábados y domingos.		
34	En varias ocasiones he atendido a los alumnos los sábados y domingos.		
35	En varias ocasiones he tenido trabajo colegiado con los docentes los sábados y domingos.		
DIMENSIÓN: Incremento de gastos durante su jornada laboral.			
36	Se ha incrementado el consumo de energía con esta modalidad de trabajo.		
37	Se ha incrementado el consumo de datos con esta modalidad de trabajo.		
38	Se han dañado mis equipos y dispositivos con las que trabajaba en esta modalidad de trabajo remoto.		

39	El presupuesto de mi canasta familiar ha sido perjudicado durante esta modalidad de trabajo.		
40	El tiempo dedicado para la familia ha sido alterado durante esta modalidad de trabajo.		

Encuesta Virtual dirigida a docentes

<https://forms.gle/VJcugd0xEmURwotB8>

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: HUGO MILTON OYOLA CORTEZ

Centro laboral: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título profesional: ABOGADO

Grado: DOCTOR Mención: GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Otros estudios:

Diplomatura Formación de especialistas en entornos virtuales de aprendizaje.

Diplomado Especializado en Derecho Laboral y Procesal Laboral.

Diplomado Especializado de Metodología de la Investigación.

Diplomado Especializado en Derecho Penal y Procesal Penal.

Diplomado Derecho Civil.

2. Instrucciones

Estimado (a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, debe marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la					X

prueba piloto (pertinencia y eficacia)					
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para la encuesta (inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total					75

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= MUY ALTA.

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00 - 20 %	21 - 40 %	41 - 60 %	61 - 80%	81 - 100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación de la encuesta.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, **HUGO MILTON OYOLA CORTEZ** identificado con DNI. N° **16408554** certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista María Sofía Tamayo Palacios, en la investigación denominada: “El trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa Ramon Castilla - Pucalá”



 **Hugo Milton Oyola Cortez**
ABOGADO
ICAL N° 5648

Dr. HUGO MILTON OYOLA CORTEZ
DNI: 16408554

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Merly Enith Mego Torres
Centro laboral: Universidad Politécnica Amazónica
Título profesional: Abogado
Grado: Maestro
Mención: Derecho Civil y de la Empresa
Institución donde lo obtuvo: UDCH
Otros estudios: Conciliadora Extrajudicial y Árbitro

2. Instrucciones

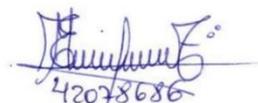
Estimado (a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, debe marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X

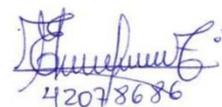

42078686

6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para la encuesta (inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					
Puntaje parcial					
Puntaje total					75

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 100 %

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00 - 20 %	21 - 40 %	41 - 60 %	61 - 80%	81 - 100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				


42078686

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación de la encuesta.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Merly Enith Mego Torres, identificada con DNI. N° 42078686, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista María Sofía Tamayo Palacios, en la investigación denominada: "El trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa Ramon Castilla - Pucalá"



Abog. Merly Enith Mego Torres
DNI: 42078686
CAC N° 6916

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: DANIEL RODOLFO DIEZ POLO

Centro laboral: ABOGADO LIBRE

Título profesional: ABOGADO

Grado: MG .

Mención: DERECHO CIVIL Y EMPRESA

Institución donde lo obtuvo: EPEL - UDEL

Otros estudios:

2. Instrucciones

Estimado (a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, debe marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					f
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					f
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					f
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					f


 Daniel Rodolfo Diez Polo
 ABOGADO
 ICAC. 239

7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para la encuesta (inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					75
Puntaje total					75

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75]
x 100 = $\frac{75}{75} \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

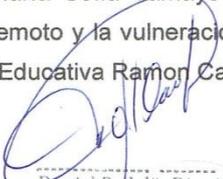
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00 - 20 %	21 - 40 %	41 - 60 %	61 - 80%	81 - 100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				


Daniel Adolfo Díez Polo
ABOGADO
ICAC. 239

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación de la encuesta.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, _____ identificado con DNI. N° 166/8668 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista María Sofía Tamayo Palacios, en la investigación denominada: "El trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla - Pucalá"


Daniel Rololfo Diez Polo
ABOGADO
CAC. 239
Firma del experto
Dr.
DNI: 166/8668

ANEXO 4. PERMISO PARA LA RECOLECCION DE DATOS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU : 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Pucalá, 27 de Abril del 2021.

OFICIO N° 044– 2021 – D /I.E.P.” R.C.” – P/UGEL – CH/GRE-LAMB/REG.

SEÑORITA : BACH. MARIA SOFIA TAMAYO PALACIOS.
CHICLAYO.-

ASUNTO : **AUTORIZA PERMISO PARA RECABAR INFORMACIÓN**

REFERENCIA : ENCUESTA A DOCENTES APLICADA EN LA I.E. “RAMÓN CASTILLA” – PUC.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Institución Educativa “RAMÓN CASTILLA” del distrito de Pucalá, para luego comunicarle que mi Despacho Autoriza El permiso de recabar información para su tesis titulada: “EL TRABAJO REMOTO Y VULNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. “RAMÓN CASTILLA” – PUCALÁ – CHICLAYO.- 2020”; atreves de Encuestas virtuales mediante la herramienta de Google formularios a los Docentes de esta ALMA MATER.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Sin otro particular me despido de usted.

ATENTAMENTE;



AMRP/D
crsa/sec.
c.c. archivo

Av. Elías Aguirre s/n – Pucalá – Chiclayo – Lambayeque



iejccramoncastillapucala@gmail.com



icramoncastilla_jcc@hotmail.com



996115171 -

981782146

ANEXO 5. CONSTANCIA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN/CONSENTIMIENTO INFORMADO.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"RAMÓN CASTILLA"
Alma Mater de Pucalá
Estudio - Trabajo - Honor



R.S. N° 00043 FECHA 18 DE ENERO DE 1979

El que suscribe, director de la Institución Educativa Pública "Ramon Castilla" Alma Mater de Pucalá, otorga la;

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VIRTUAL GOOGLE FORMS

A la bachiller en Derecho **TAMAYO PALACIOS, María Sofía**, como muestra del trabajo de campo de la tesis titulada: El trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública "Ramon Castilla" - Pucalá, al haber recogido información vía virtual a través de la herramienta Google Forms en la institución a mi cargo.

Se entrega la siguiente constancia a favor de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Pucalá, 28 de Abril del 2021



Av. Elías Aguirre s/n – Pucalá – Chiclayo – Lambayeque



mesadepartesiercedepucala@gmail.com



ieramoncastilla_sec@hotmail.com



915115355 - 979154350

ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 16

Matriz de consistencia de investigación

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo -2020?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva y negativa entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo - 2020.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo -2020.</p>	<p>Variable 1 Trabajo remoto</p>	<p>Trabajo remoto Concepto Ámbito de aplicación Diferencia entre trabajo remoto y teletrabajo Ventajas del trabajo remoto Desventajas del trabajo remoto La educación y el trabajo remoto</p> <p>Jornada de trabajo Base normativa Ley 28044 Ley 29944 Decreto de urgencia 026 – 2020</p>	<p>Medios y herramientas informáticas que operativizaron las labores.</p> <p>Mecanismos de preparación, supervisión y acompañamiento en la operativización de las labores.</p> <p>Dispositivos utilizados en la realización de las labores</p> <p>Acceso a sistemas, plataforma o aplicativos informáticos.</p> <p>Horas asignadas la realización de las labores.</p> <p>Reportes antes, durante la jornada laboral.</p> <p>Atención a la demanda académica familiar. –</p> <p>Incremento de gastos.</p>	<p>Paradigma Positivista, enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No – Experimental</p> <p>Población muestral 23 docentes</p> <p>Técnica la Encuesta</p> <p>Instrumento el Cuestionario</p> <p>Validez y confiabilidad Correlación de Pearson.</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué herramientas de aprendizaje utiliza el docente durante el trabajo remoto? ▪ ¿Cuenta con los dispositivos tales como PC, TV, móviles, Laptop, tablet para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota? ▪ ¿Cuenta con datos móviles, servicio de internet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota? ▪ ¿Cuántas horas pedagógicas trabajan de manera remota en comparación con el presencial? 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las herramientas de aprendizaje; power point, Google Docs y Drive, WhatsApp, zoom, Google Meet, Padlet, Kahoot, han sido utiliza el docente durante el trabajo remoto. ▪ Los docentes cuentan con dispositivos como PC, TV, teléfono móvil, Laptop, Tablet para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota. ▪ Los docentes cuentan con datos móviles, servicio de internet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota. ▪ Los docentes trabajan horas extras de manera remota en comparación con las horas presenciales. 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer las herramientas de aprendizaje utilizadas por el docente durante el trabajo remoto. ▪ Identificar los dispositivos; tales como PC, TV, teléfono móvil, Laptop, Tablet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota. ▪ Conocer si cuentan con datos móviles, servicio de internet, para llevar a cabo la jornada laboral de manera remota. ▪ Determinar las horas pedagógicas trabajadas de manera remota en comparación con el trabajo presencial. 	<p>Variable 2 Vulneración de la Jornada Laboral</p>	<p>Derecho comparado Caso Chile Caso Colombia Caso Ecuador Caso Bolivia Caso Finlandia</p>		